

Groepsleider: man of vrouw?

Een kwantitatief onderzoek naar de mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de residentiële jeugdzorg in de rollen van opvoeder, leraar en behandelaar

Annelijn van Wanrooij (3042243)

Arbeid, zorg en welzijn: interventies en beleid

Algemene Sociale Wetenschappen

Universiteit van Utrecht

Eerste beoordelaar: dr. Marcel Hoogenboom

Tweede beoordelaar: dr. Bernhard Weicht

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport geschreven naar aanleiding van mijn afstudeeronderzoek van de master ‘Arbeid, zorg en welzijn: interventies en beleid’ van de studie Algemene Sociale Wetenschappen aan de Universiteit van Utrecht. Het onderwerp voor dit onderzoek is tot stand gekomen uit mijn vorige opleiding en de bijbehorende ervaringen in het werkveld. Gedurende mijn opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening merkte ik op dat in de hulpverleningssector vrouwen in de overgrote meerderheid zijn in vergelijking tot de mannen. Uitgaande van de verhalen op de werkvloer die ik destijds opving zou het werkveld graag meer mannelijk personeel verwelkomen. Dit afstudeeronderzoek was voor mij de ideale gelegenheid om aan de slag te gaan met een onderzoek naar dit onderwerp en voor u ligt het resultaat van een periode van zes maanden onderzoek.

Voordat u verder gaat met het lezen van dit onderzoeksverslag wil ik eerst graag van deze gelegenheid gebruik maken om enkele personen te bedanken. Ten eerste mijn begeleider dr. M. J. M. Hoogenboom voor de kritische noot, het vertrouwen en de inspiratie. Hetzelfde geldt voor de groepsgenoten waarmee ik het afgelopen half jaar heb mogen samenwerken: Resy Mos, Coen van Henten en Jacobien de Graaf. Ook twee andere studiegenoten hebben mij de nodige inspiratie gebracht: Elly Thuis en Cara Rutten. Dit onderzoek was ook niet tot stand gekomen zonder de hulp van Anne Brekelmans. Daarnaast bedank ik mijn oud-docenten en collega’s van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening voor het delen van hun kennis en ervaring. Het onderzoek is met enthousiasme ontvangen in het werkveld, waar verschillende instellingen hebben bijgedragen aan het werven van respondenten.

Het was een periode van hard werken, waarbij iedere twee stappen vooruit vaak gepaard gingen met een stap achteruit. Toch kan ik tevreden terugkijken naar deze afgelopen periode en trots zijn op het afsluiten van dit onderzoek.

Annelijn van Wanrooij

24 juli 2012

Universiteit van Utrecht

Samenvatting

Inleiding In de Nederlandse residentiele jeugdzorg is ongeveer 25% van de groepsleiders man. Het percentage vrouwen lijkt ieder jaar toe te nemen. Met andere woorden de jeugdzorgsector feminiseert. Hoewel duidelijk is dat de groepsleider een bepalende invloed heeft in de geboden jeugdzorg, is er onvoldoende inzicht in de mogelijke gedragsverschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft deze belangrijke taak van groepsleider.

Theoretisch kader Om het gedrag van de mannelijke en vrouwelijke groepsleider met elkaar te vergelijken wordt een indeling in drie rollen gehanteerd. De groepsleider in de residentiele jeugdzorg heeft een rol als opvoeder, als leraar en als behandelaar. Iedere rol bestaat uit verschillende dimensies. In de rol van opvoeder biedt een groepsleider controle, autonomie en warmte. De rol van leraar bestaat uit vriendelijkheid, begrip, onzekerheid en strengheid. In de rol van behandelaar wordt er onderscheid gemaakt in sympathie, empathie, congruentie en acceptatie.

Methoden Om het gedrag van de groepsleider in deze drie rollen te meten is een vragenlijst opgesteld die is samengesteld uit drie bestaande meetinstrumenten. De digitale vragenlijst is ingevuld door 104 groepsleiders werkzaam in de residentiele jeugdzorg aan autochtone jongens tussen de 12 en 18 jaar oud met gedragsmoeilijkheden. Onder de respondenten zijn 37 mannen en 67 vrouwen.

Resultaten In de rol van opvoeder tonen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider evenveel warmte, controle en autonomie. In de rol van behandelaar was er sprake van evenveel sympathie, empathie, acceptatie en congruentie bij de mannelijke en vrouwelijke groepsleider. In de rol van leraar toont de vrouwelijke groepsleider meer begrip dan de mannelijke groepsleider. Op de andere drie dimensies in deze rol – vriendelijkheid, strengheid en onzekerheid – komen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider overeen. Verder is ontdekt dat bij de vrouwelijke groepsleider de mate van empathie en autonomie bieden toeneemt, wanneer haar leeftijd toeneemt. Bij de mannelijke groepsleider neemt de congruentie af, als hij ouder wordt.

Conclusie Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders tonen in de rol van opvoeder en behandelaar geen verschillen. In de rol van leraar toont de vrouwelijke groepsleider meer begrip.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
1.1 Doelstelling	7
1.2 Wetenschappelijke relevantie	7
1.3 Maatschappelijke relevantie	8
1.4 Interdisciplinariteit	8
1.5 Leeswijzer	8
2. Theoretisch kader	9
2.1 De groepsleider en de jongere	9
2.2 Gedrag van de groepsleider	11
2.3 Groepsleider in de verschillende rollen	13
2.4 Groepsleider in de rol van opvoeder	14
2.5 Groepsleider in de rol van leraar	16
2.6 Groepsleider in de rol van behandelaar	17
2.7 Conceptueel model	19
2.8 Onderzoeksvraag	20
3. Methoden	21
3.1 Dataverzameling	21
3.2 Verwerking en preparatie van de data	26
4. Resultaten	30
4.1 Eigenschappen van de groepsleider	30
4.2 Groepsleider in de rol van opvoeder	32
4.3 Groepsleider in de rol van leraar	39
4.4 Groepsleider in de rol van behandelaar	47
5. Conclusie	56
5.1 Beantwoording deelvragen	56
5.2 Hoofdvraag	59
5.3 Reflectie op het onderzoek	60
5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	62
6. Literatuurlijst	64
7. Bijlagen	69
7.1 Vragenlijst	69
7.2 Tabellen factoranalyse	72

1. Inleiding

In de Nederlandse jeugdzorgsector zijn de mannelijke professionals in de minderheid. Hoeveel mannen er daadwerkelijk zijn op de werkvloer hangt af van de sector. De justitiële tak van de jeugdzorg kan de grootste groep mannen tot zich rekenen. Hier is 57% van de groepsleiders een man (Cijfers en Kengetallen Brede Jeugdzorg, 2011). Cijfers laten zien dat het percentage vrouwen in de jeugdzorg is toegenomen van 73% in 2005 naar 76% in 2009 (Factsheet Jeugdzorg, 2010). Met andere woorden: de jeugdzorg feminiseert.

Eenzelfde beeld is te zien in andere vakgebieden, zoals het Nederlandse primaire onderwijs en de kinderopvang. Het onderzoek van Driessen en Doesborgh (2004) rapporteert een percentage van 80% vrouwelijke leerkrachten in het primaire onderwijs in de periode 1999-2002. In de kinderopvang is het percentage mannen nog lager, 4% (FCB, 2010). In beide sectoren is de feminisering dagelijks onderwerp van gesprek. Wat betreft het gebrek aan mannen in het primaire onderwijs ziet Delfos (2004) naast voordelen, ook verschillende moeilijkheden: eenzijdig perspectief op de kinderen, overwegend vrouwelijk rolpatroon, minder aanbod aan technisch-uitdagende en wereldontdekkende activiteiten, en de typische manier van problemen uiten door jongens zou op weerstand kunnen stuiten bij vrouwen.

Hoewel het percentage mannen in de jeugdzorg net iets hoger ligt dan in het primair onderwijs, zijn ook hier de vrouwen duidelijk in de meerderheid. Waarom houdt de feminisering van het basisonderwijs en de kinderopvang de gemoederen zo bezig, terwijl er voor de feminisering van de jeugdzorg niet of nauwelijks aandacht is? Het lijkt te impliceren dat het grote aantal vrouwelijke groepsleiders ten opzichte van de mannelijke groepsleiders niet als probleem wordt beschouwd. Echter, er is te weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan om vast te stellen of het daadwerkelijke gebrek aan mannelijke groepsleiders als probleem kan worden gezien.

Kinderen komen in de residentiele jeugdzorg terecht met een verscheidenheid aan redenen, zoals het onvermogen van ouders, verlies of ziekte van een ouder, de sociale onaangepastheid van een kind of verwaarlozing of misbruik van het kind (Pierce & Pierce, 1982). Meestal is er ook sprake van een ontwikkelings- of gedragsmoeilijkheid, psychiatrische stoornis, licht verstandelijk beperking of een combinatie van deze drie (Boendermaker, Rooijen & Berg, 2010). Vaak wordt de uithuisplaatsing gezien als laatste redmiddel (Knorth, Harder, Zandberg & Kendrick, 2007) en dit heeft grote impact op de jeugdige (Jones, Landsverk & Roberts, 2007). Het grootste gedeelte van de behandeling aan de jeugdigen in de residentiele zorg vindt plaats in de leefgroepomgeving waarin zij verblijven en in contact staan met de groepsleiders (Bastiaanssen, Kroes, Nijhof, Delsing, Engels & Veerman 2012). Naast de groepsleiders krijgen de kinderen vaak te maken met tal van andere professionals: orthopedagogen, psychologen, psychiaters, therapeuten (Miskimins, 1990).

Maar juist het contact in de leefgroepomgeving tussen de jongere en de groepsleider maakt de verantwoordelijkheden van de groepsleider in de residentiële jeugdzorg groot en daarom is het noodzakelijk veel onderzoek te doen hiernaar.

De meerderheid van de vrouwelijke groepsleiders of de minderheid van de mannelijke groepsleiders is geen onderwerp van gesprek in de politiek of in de samenleving. Ook in wetenschappelijk onderzoek is er weinig aandacht voor. Betekent dit dan dat het niet uitmaakt of er mannen of vrouwen werkzaam zijn als groepsleider? Toch zijn er verschillende aanwijzingen die het doen van onderzoek naar de invloed van het geslacht van de groepsleider wel degelijk ondersteunen.

Swart, Holsbrink & Van der Laan (2009) spreken over: 'een evenwichtige sekseverdeling is voor residentiële opvoedkundige situaties, maar wellicht binnen de gehele zorg- en welzijnssector van belang. Er dienen voldoende rolmodellen voor zowel jongens als meisjes aanwezig te zijn' (p. 7). Het rapport 'Maatschappelijke Opgaven Jeugd' spreekt over een toenemende feminisering van de hele jeugdsector. Zij schrijven hierover 'deze ontwikkeling lijkt haaks te staan op het besef dat biologische verschillen tussen jongens en meisjes er wel degelijk toe doen, ook in de activiteiten en rolmodellen die we hen aanbieden en de manier waarop we met ze communiceren' (ZonMw, 2007, p. 23).

1.1 Doelstelling

Dit onderzoek beoogt inzicht te krijgen in de mogelijke verschillen in gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders die werkzaam zijn in de residentiële jeugdzorg. Wanneer een mannelijke groepsleider ander gedrag vertoont dan een vrouwelijke groepsleider, kan dit gevolgen hebben voor de jongere en de uitkomst van de behandeling. De groepsleider vervult een uiterst belangrijke rol in de opvoeder, vorming en behandeling van een jongere in de residentiële jeugdzorg (Ungar, 2004). Er is nog onvoldoende bekend over de werking van de residentiële jeugdzorg (Swart, 2011) en een van de vragen die hierbij tot dusver onbeantwoord is gebleven is de vraag of mannelijke en vrouwelijke groepsleiders zich hetzelfde gedragen.

1.2 Wetenschappelijke relevantie

Er is in de sociale wetenschap weinig aandacht voor de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke hulpverleners, laat staan specifiek over groepsleiders. Dit onderzoek tracht meer duidelijkheid te geven over dit onderwerp. Het onderzoek dient dan ook een kennisprobleem. Van een kennisprobleem is sprake wanneer de kennis over een bepaald verschijnsel te kort schiet (Boeije, 't Hart & Hox, 2009). Gedurende het onderzoek is niet alleen gebleken dat er te weinig kennis is over de werking van de relatie tussen groepsleider en jeugdigen, maar bovendien dat er niet of nauwelijks wordt gerapporteerd over de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Dit onderzoek is een aanvulling op de huidige kennis over de groepsleider in de residentiële jeugdzorg.

1.3 Maatschappelijke relevantie

Naast de wetenschappelijke relevantie is het onderzoek ook maatschappelijk relevant. Dit onderzoek komt op een moment waarop de jeugdzorg hoog op de politieke agenda staat. In het regeerakkoord van kabinet Rutte 1 viel te lezen ‘... alle taken op het gebied van jeugdzorg worden overgeheveld naar de gemeenten’ (Regeerakkoord VVD en CDA, 2010). De transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten gaat gepaard met grote organisatorische veranderingen. Daarnaast staat de effectiviteit van de residentiele jeugdzorg al jaren ter discussie. Yperen (2003) bijzonder hoogleraar jeugdzorg, beschrijft dat er steeds meer aandacht komt voor de effectiviteit van de jeugdzorg. Hij ziet de tegenstrijdigheden van uitvalpercentages oplopend tot 40% tegenover het beeld van de jeugdzorg dat weldegelijk op zinvolle wijze bijdraagt aan de groei en ontwikkeling van kinderen. Alle nieuwe kennis kan bijdrage aan een verbetering van de organisatie van de jeugdzorg.

1.4 Interdisciplinariteit

Onderzoek doen in het kader van de master ‘Arbeid, zorg en welzijn: interventies en beleid’ van de opleiding Algemene Sociale Wetenschappen, is het doen van onderzoek met een interdisciplinair karakter. In het onderzoek wordt het gedrag in de drie verschillende rollen van de mannelijke en vrouwelijke groepsleider werkzaam in de residentiele jeugdzorg bestudeerd. Dit onderzoek is opgezet met behulp van kennis uit verschillende disciplines. Er is gebruik gemaakt van literatuur uit de sociologie, psychologie, agogiek en (ortho)pedagogiek. Een pedagogische inslag levert bijvoorbeeld informatie over de groepsleider in de rol van opvoeder (Bastiaanssen et al, 2012). Met behulp van psychologische literatuur is meer bekend geworden over de rol van behandelaar (Barrett-Lennard, 1962).

1.5 Leeswijzer

In dit onderzoeksrapport vindt u eerst een theoretische verkenning van onderzoek en literatuur over groepsleiders, het werkzaam zijn in verschillende rollen, het gedrag van en de mogelijke verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders (hoofdstuk 2). Aan de hand van deze theorie is er gewerkt aan een conceptueel model. Bovendien is uit de theoretische verkenning een onderzoeksvraag gerold. Hoe deze onderzoeksvraag beantwoord gaat worden is te lezen in het hoofdstuk (3) over de methode. Hierin wordt beschreven welke populatie, onderzoeksmethode en operationalisering dit onderzoek gebruikt. Daarna volgt een overzicht van de gevonden resultaten die dit onderzoek heeft opgeleverd (hoofdstuk 4). De resultaten bevatten een overzicht van enkele beschrijvende gegevens en een overzicht van het gedrag van de mannelijke en vrouwelijke groepsleider. Aan de hand van deze gegevens volgt in het laatste hoofdstuk een terugkoppeling naar de onderzoeksvraag. Dit laatste hoofdstuk (5) zal daarmee een conclusie geven en afsluiten met een discussie over dit onderzoek.

2. Theoretisch kader

De Wet op de Jeugdzorg omschrijft vier vormen van zorg aan jeugdigen: ambulante hulpverlening en preventie, semi-residentiële jeugdzorg, pleegzorg en residentiele jeugdzorg (Drost, 2008). Over deze laatste vorm gaat dit onderzoek. In de Nederlandse residentiële jeugdzorg bestaan grofweg vier verschillende sectoren: jeugdhulpverlening (door provincie gefinancierde jeugdzorg), jeugd-ggz, zorg voor licht verstandelijk beperkte jeugdigen en justitiële jeugdinstituten (Boendermaker, Rooijen & Berg, 2010).

Ouders spelen een cruciale rol in de ontwikkeling en opvoeding van jeugdigen. Wanneer een jeugdige in aanraking komt met de residentiele jeugdzorg is het de groepsleider die deze verantwoordelijkheden in het leven van een kind, voor een deel, op zich neemt (Ungar, 2004). Vaak wordt de uithuisplaatsing gezien als laatste redmiddel (Knorth et al., 2007). Het uit huis plaatsen kan een ‘verwoestende en mogelijk traumatische ervaring’ zijn voor de kinderen (Jones et al., 2007, p. 100). Het grootste gedeelte van de behandeling aan de jeugdigen in de residentiele zorg vindt plaats in de leefgroepomgeving waar zij verblijven en in contact staan met de groepsleiders (Bastiaanssen et al., 2012). De verantwoordelijkheid van de groepsleider is groot (Pierce & Pierce, 1982) wat het doen van wetenschappelijk onderzoek naar de groepsleider noodzakelijk maakt. Een van de aspecten die hierbij onderbelicht is gebleven is het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders (Gillingham, 2006; Warde, 2009).

Het is belangrijk om onderzoek te doen naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Want hoewel er tussen mannen en vrouwen grote overeenkomsten zijn, bestaan er ook belangrijke verschillen (Delfos, 2004). Wanneer dit betekent dat mannelijke en vrouwelijke groepsleiders zich verschillend gedragen in hun werk, kan dit gevolgen hebben voor de geboden hulpverlening aan de jongere. Op het moment dat een jongere de ene dag door een vrouwelijke groepsleider op de ene manier wordt benaderd en de volgende dag door een mannelijke groepsleider heel anders, is dat heel verwarrend voor een jongere. En dat terwijl de jeugdigen in de residentiele jeugdzorg juist veel behoefte hebben aan continuïteit (Jones et al., 2007). Dit onderzoek tracht dan ook inzicht te krijgen in verschil in gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Met andere woorden is het geslacht van de groepsleider van invloed op zijn of haar gedrag?

2.1 De groepsleider en de jongere

Naast geslacht kunnen er andere factoren bij de groepsleiders spelen die van invloed zijn op hun gedrag. De literatuur biedt weinig informatie over welke eigenschappen van de groepsleider therapeutische interactie beïnvloeden (Dorethy, 1979). Hoewel er onderzoek bekend is naar motivatie van de groepsleiders (Moses, 2000) en hun zelfbeeld (Holmqvist & Armelius, 2000) slagen deze onderzoeken er niet in een link te leggen naar de invloed van deze factoren op hun gedrag.

Het onderzoek van Bastiaanssen et al. (2012) meet wel het gedrag van de groepsleider. Na afronding van hun onderzoek, stellen zij als aanbeveling: 'For future research, the question remains whether the behaviors of group care worker are solely tuned to the behaviors of children or if other factors, such as group care worker characteristics and perceptions, strongly affect their interventions and behaviors toward children' (p. 11). Deze aanbeveling duidt er op dat er nog onvoldoende bekend is over de invloed van de eigenschappen van de groepsleider op het gedrag. Het onderzoek van Swart (2011) ontdekt dat voor 32% de eigenschappen van de groepsleider de therapeutische relatie bepalen. Een veel groter deel blijkt te worden verklaard door de uniciteit van de relatie (55%). Volgens Swart (2011) kan dit unieke mogelijk verklaard worden door het temperament van het kind en de specifieke gedragstijl van de groepsleider die hier op aansluit. De eigenschappen van de groepsleider die daadwerkelijk de therapeutische relatie konden verklaren bleven ongeïdentificeerd. Alleen etniciteit bleek van invloed. De relatie wordt positiever beleefd door groepsleiders van een allochtone etniciteit (westers of niet-westers) in vergelijking met de autochtone groepsleiders. Het onderzoek vond hier echter geen verklaring voor (Swart, 2011).

Terug naar de aanbeveling van Bastiaanssen et al. (2012), waarin wordt gesteld dat het gedrag van de groepsleider voor een groot deel wordt bepaald door het gedrag van de jeugdige. Het onderzoek van Swart (2011) beschrijft dat de relatie voor 12% bepaald wordt door eigenschappen van de jongere. De variabelen leeftijd en sekse werden hierbij onderzocht. Dit onderzoek levert niet direct verschillen op tussen jongens en meisjes in het beoordelen van de relatie met de groepsleiders. Maar dat de jongens en meisjes de relatie met de groepsleider op gelijke manier beoordelen betekend nog niet dat het gedrag van de groepsleider ten overstaande van de jongens of de meisjes hetzelfde is.

Er kunnen verschillende factoren zijn waarop jeugdigen van elkaar kunnen verschillen. Deze verschillen tussen jeugdigen kunnen verschil veroorzaken in gedrag van de groepsleider. Zo kan de beperking of problematiek van de jeugdige van invloed zijn op het gedrag van de groepsleider.

In de residentiële jeugdzorg zijn verschillende type jongeren te onderscheiden. Jongeren met een lichtverstandelijke beperking hebben een IQ tussen de 50 en 85 en kampen daarbij met problemen in hun sociaal aanpassingsvermogen. Onder deze jongeren kan er een grote verscheidenheid bestaan tussen sociaal-emotioneel functioneren en cognitief vermogen (Zoon, 2012). Tegenwoordig wordt vaak de grens van een IQ onder de 75 gehanteerd, daaronder wordt gesproken over een verstandelijke beperking. Een ander type jongeren is die met de gedragsmoeilijkheden. Onder gedragsmoeilijkheden vallen gedragsstoornissen (bepaald door aanleg) en gedragsproblemen (aangestuurd door omgeving). Gedragsmoeilijkheden kunnen internaliserend of externaliserend van aard zijn (Delfos, 2007). Jongens kampen vaker dan meisjes met externaliserende moeilijkheden, meisjes worden eerder met internaliserende moeilijkheden gediagnosticeerd (Connor, Doerfler, Toscano, Volungis & Steingard, 2004; Maschi, Morgen, Bradley & Hatcher 2008).

Wanneer het gaat om internaliserende gedragsmoeilijkheden is er vaak sprake van angst, depressie of teruggetrokkenheid. Externaliserend gedrag heeft te maken met agressie en delinquentie (Buist, Dekovic, Meeus & Aken, 2004). Agressief gedrag wordt eerder afgekeurd (Payne, 1981), wat zou kunnen impliceren dat een jongen eerder op afkeuring van een groepsleider kan rekenen dan een meisje.

Naast geslacht en beperking is ook etniciteit een factor voor verschil tussen cliënten gebleken. Onderzoek van Knorth en Eldering (1998) laat zien dat allochtone jongeren in vergelijking met autochtone jongeren vaker te maken hebben met externaliserende problemen. Allochtone jongeren lijken vaker ongemotiveerd en zijn regelmatig betrokken bij criminele of antisociale activiteiten.

Als laatste wordt leeftijd van de jongere gezien als een factor van verschil. Onderzoek in de residentiële jeugdzorg richt zich vaak op jeugdigen in een bepaalde leeftijdscategorie. Bastiaanssen et al. (2012) richtten zich op kinderen tussen de vijf en de twaalf jaar oud, Maschi et al. (2008) op zeven tot en met twaalfjarigen. Piaget (1955) laat zien dat een kind in de leeftijd van 7 in een heel andere ontwikkelingsfase zit dan een kind van 12. Een andere ontwikkelingsfase impliceert ander gedrag. Bastiaanssen et al. (2012) beschrijft in lijn hiermee dat meisjes meer affectieve ondersteuning krijgen van groepsleiders en dat oudere kinderen en immigranten kinderen een meer confronterende aanpak krijgen.

Hoewel Bastiaanssen et al. (2012) de invloed van de jongere op het gedrag van de groepsleider aantonen, zal in dit onderzoek de jongere niet worden meegenomen. Privacy van de jongeren maakt het moeilijk ze bij het onderzoek te betrekken. Dit onderzoek richt zich dan ook alleen op de kant van de groepsleider. Hierover volgt in hoofdstuk 3 meer.

2.2 Gedrag van de groepsleider

Er bestaan beschrijvingen over de taken van groepsleiders, maar deze geven nauwelijks inzicht in de dagelijkse interventies op de groep (Bastiaanssen et al., 2012). Eisikovits en Beker (2001) leggen de taken van de groepsleider uit als ‘er zijn’ en ‘beschikbaar zijn’ voor de jongere. Dit gebeurt tijdens het dagelijkse verblijf op de groep, maar ook als er incidenten plaatsvinden. Hierdoor ontstaat een relatie die bestaat uit observeren, luisteren, empathie tonen en ondersteuning bieden. Er voor de jongeren zijn in deze fase van verandering en ontwikkeling is cruciaal en dient daardoor zorgvuldig te gebeuren.

Boendermaker et al. (2010) trachten de residentiële jeugdzorg inzichtelijk te maken aan de hand van de indeling in ‘care’ en ‘cure’. Care verwijst naar de verzorging en opvoeding die door de groepsleiders geboden wordt aan de jongeren. In plaats van care kan ook gesproken worden over orthopedagogische basiszorg (Knorth, 2005). Boendermaker et al. (2010) onderscheiden vijf elementen van zorg door groepsleiders op het gebied van care: stimuleren van de normale ontwikkeling van de jeugdigen, oog voor het fysieke welzijn, aandacht voor de jongere als individu, bewerkstelligen van een veilige omgeving, betrekken van gezin en het versterken van de relatie tussen jongeren en ouders.

Wanneer het gaat over cure worden de interventies bedoeld die de groepsleider inzet om met de jongere aan zijn problemen te werken. Hier gaat het om verschillende interventies die in het verleden hun effectiviteit hebben bewezen: cognitief gedragstherapeutische interventies, het aanbieden van individuele therapie en groepstherapie, aandacht voor onderwijs, behandelen van de ouders en gezinnen, nazorg en kleinschalige woonvormen (Boendermaker et al., 2010).

Ook anderen proberen de residentiele jeugdzorg en het handelen van groepsleiders overzichtelijk en inzichtelijk te maken. Bastiaanssen et al. (2012) onderscheiden twee taken bij de groepsleiders. Zij spreken over procestaken en pedagogische taken. Pedagogische taken gaan over het bieden van ondersteuning, aanleren van sociale vaardigheden en het verstrekken van structuur. Procestaken gaan over het opstellen van doelen, evalueren en beoordelen. Shealy (1996) spreekt wanneer het gaat over de groepsleider in de residentiele jeugdzorg over 'the therapeutic parent'. Hij besteedt aandacht aan persoonlijke eigenschappen die belangrijk zijn voor een goede groepsleider. Hierbij kwamen onder anderen verzorgend, verantwoordelijkheidsgevoel, zelfcontrole, integriteit en stabiliteit naar voren. Uit hetzelfde onderzoek wordt duidelijk waar een groepsleider de meeste tijd aan besteed. In volgorde van meest naar minst: superviseren van de jongeren (23,9%), counseling (16,4%), zorgen voor de dagelijkse faciliteiten (14,4%), aanleren van sociale vaardigheden (12,7%), evalueren van jongeren (9,2%), opstellen van doelen en behandelplannen (9,0%). Verder laat onderzoek zien dat in de bejegening van de professionals naar de jongeren het belangrijk is om duidelijk te zijn, betrokkenheid te tonen, betrouwbaarheid, naast de cliënt staan en bij de cliënt aansluiten, respect, positieve feedback en zorg dragen voor goed contact (Erve, Poiesz & Veerman, 2007).

Ook Small en Dodge (1988) omschrijven de functies van de groepsleider. Zij onderscheiden er vijf: therapeutisch helpen, vorming, dagelijkse zorg, organisatorische taken en professionele ontwikkeling. Vooral de drie eerste functies die Small en Dodge omschrijven (1988) lijken van belang in het werk van groepsleiders. Groepsleiders werken aan de dagelijkse zorg, aan de vorming en dragen bij aan de behandeling van de jongere en vervullen hiermee respectievelijk de rol van opvoeder, leraar en behandelaar. Van de rol van opvoeder is sprake wanneer er wordt gewerkt aan de dagelijkse zorg. De rol van leraar neemt de groepsleider op zich als er wordt gewerkt aan de vorming van de jongere. Wanneer vooral de behandeling centraal staat, treedt de groepsleider op in zijn rol als behandelaar.

Ook andere wetenschappers erkennen de driedeling van Small en Dodge (1988). Bordin (1979) kent veel waarde toe aan de relatie tussen groepsleider en jongere. 'I propose that the working alliance between the person who seeks change and the one who offers to be a change agent is one of the keys, if not *the* key, to the change process (p. 252). In deze relatie onderscheidt hij drie belangrijke factoren: de overeenstemming van doelen, de taken en de emotionele band. Onderzoek van Swart (2011) laat echter zien dat deze indeling wellicht te beperkt is. Hij onderscheidt in relatie tussen jongere en groepsleider een emotionele of affectieve component, een cognitieve component en een gedragsmatige component en sluit hiermee aan op eerder werk van Karver Handelsman, Fields & Bickman (2005).

Karver et al. (2005) gaan er van uit dat de emotionele, cognitieve en gedragsmatige componenten niet op hetzelfde moment in de behandeling tot ontwikkeling komen. Een emotionele connectie ontstaat doordat de jongere ongedwongen in contact kan treden met de groepsleider. Pas daarna zal er gewerkt worden aan het cognitieve component waarbij het gaat om overeenstemming over behandeldoelen. Daarna is het moment dat groepsleider en jongere kunnen werken aan het gedragsmatige aspect: de verandering van het gedrag (Karver & Caporino, 2010). De emotionele connectie past bij de groepsleider als opvoeder, de cognitieve component bij de groepsleider als leraar en de verandering van gedrag ontstaat bij de groepsleider als behandelaar.

Veel Nederlandse onderzoekers maken gebruik van het werk van Kok (Bastiaanssen et al., 2012; Boendermaker et al., 2010; Drost, 2008) Kok (2003) ontwikkelde een veelvuldig toegepast conceptueel model over de manier van interveniëren in de Nederlandse residentiele jeugdzorg (Bastiaanssen et al, 2012). Hij onderscheidt in het gedrag van groepsleiders drie verschillende strategieën. De eerste strategie is de hantering van het dagelijkse opvoedingsproces, ook wel specifiek opvoeden genoemd. Hier gaat het om het eerste contact tussen groepsleider en cliënt, waarbij wordt nagedacht hoe dit contact vormgegeven gaat worden, welk klimaat er nodig is en hoe situaties aangepakt moeten worden. Vervolgens is er de tweedegraads strategie. Deze bestaat uit individueel aangeboden therapieën. Dit kan gericht zijn op het psychisch functioneren, maar ook op de ontwikkeling van de motoriek of verbetering van spraak en taal. In de derde strategie staat de eigenheid van het kind centraal (Kok, 2003). ‘Als de groepsleiding vervolgens in de leefgroep reageert en feedback geeft op gedrag dat een jeugdige in de individuele training geleerd heeft, doet de groepsleiding meer dan specifiek opvoeden’ (Boendermaker et al., 2012, p. 4).

De theorieën van Bordin (1971), Kok (2003) en Karver et al. (2005) ondersteunen de indeling die Small en Dodge (1988) maken: een groepsleider in de rol van opvoeder, leraar en behandelaar. Een groepsleider in de rol van opvoeder zorgt voor de dagelijkse gang van zaken voor de jongeren, het opvoedingsproces en de emotionele band. Wanneer is er sprake is van de rol van leraar is er meer aandacht voor de taken die een jongere zich stelt en daarvoor nieuwe kennis en vaardigheden zal moeten verwerven, ook wel het cognitieve aspect. En in de rol van behandelaar gaat het om de groepsleider die de daadwerkelijke gedragsverandering ondersteunt en de jongere helpt in zijn ontwikkeling in zijn contacten op de leefgroep. Het gedrag dat de groepsleider laat zien in deze drie verschillende rollen vormt de afhankelijke variabele in dit onderzoek.

2.3 Groepsleider in verschillende rollen

Het gedrag van de groepsleider in zijn of haar drie verschillende rollen is het onderwerp van dit onderzoek. Voordat de drie rollen nader uitgelegd worden, zal er kort stilgestaan worden bij wat het betekent voor een groepsleider om te werken in drie verschillende rollen.

Volgens Biddle (1979) worden rollen geassocieerd met de sociale positie van een persoon en de context van de situatie. De rol die iemand aanneemt wordt bepaald door sekse, sociale klasse, etnische groepering en andere sociale posities die een persoon in zijn leven inneemt. Rollen worden persoonlijk gemaakt door individuen (Major, 2003). Met andere woorden niet iedere groepsleider vervult zijn rol op dezelfde manier. Rollen worden aangeleerd door na te doen wat je een ander ziet doen (role playing) en door het vervullen van de verwachtingen die anderen van je hebben (role taking) (Biddle, 1979). Rollen zijn dynamisch en kunnen worden herzien als de omstandigheden veranderen (Major, 2003). De verschillende rollen die een persoon uitvoert kunnen elkaar voor een deel overlappen, doordat ze functioneel met elkaar verbonden zijn. Desondanks kunnen de rollen ook met elkaar concurreren vanwege verschillende normen of toepassingen. Wanneer er sprake is van 'role integration' gaat het om de mate waarin de rollen in een persoon of in een systeem met elkaar overlappen of op elkaar aansluiten. Over 'complementary roles' wordt gesproken wanneer de rollen goed bij elkaar aansluiten, van 'interdependence' is sprake wanneer de rollen elkaar hinderen (Biddle, 1979).

Voor een groepsleider zal over het algemeen sprake zijn van complementary roles, omdat de verschillende rollen die de groepsleider op zich neemt wel hetzelfde overkoepelende doel hebben: het welzijn van de jeugdige. Echter een groepsleider kan in de rol van leraar soms ander gedrag laten zien dan wanneer hij zich gedraagt in zijn rol van opvoeder. Bovendien kunnen op verschillende momenten in het verblijf van de jongere verschillende aspecten belangrijk zijn. Karver et al. (2005) spreken dan ook over het op verschillende momenten ontstaan van een affectief, cognitief en gedragsmatig aspect in de relatie tussen jeugdige en groepsleider. Wanneer de groepsleider welke rol op zich neemt zal bepaald worden door verschillende afwegingen: de jongere, de situatie en belangen van de groepsleider zelf. Het zegt iets over het vakmanschap van de groepsleider wanneer deze in staat is te wisselen tussen de rollen en weloverwogen beslissingen te maken tussen de verschillende drie rollen.

2.4 Groepsleider in de rol van opvoeder

Wanneer er wordt gesproken over de groepsleider in de rol van opvoeder gaat het vooral om de dagelijkse zorg die een jongere in de residentiele jeugdzorg ontvangt. Hier gaat het over de door Small en Dodge (1988) genoemde taken, zoals: ouderlijke supervisie, grenzen stellen, wassen, koken, recreatie.

In de pedagogiek is veel geschreven over het opvoeden van kinderen wat toepasbaar is in de residentiele jeugdzorg. Volgens de theorie van Baumrind (1971) bestaan er twee dimensies van opvoedingsgedrag, namelijk warmte en controle. Deze dimensies leiden tot vier opvoedingsstijlen bij ouders: de autoritaire, autoritatieve, toegeeflijke en verwaarlozende opvoedingsstijl (McKinney & Renk, 2008). McKinney en Renk (2008) beschrijven de autoritatieve opvoedingstijl als een combinatie van een hoge mate van warmte en democratie. De autoritaire opvoedingsstijl wordt gekenmerkt door een hoge mate van controle, maar een gebrek aan warmte.

Toegeeflijke ouders bieden weinig controle, maar wel veel warmte en bij verwaarlozende ouders is er zowel aan warmte als een controle een gebrek. De ouderlijke opvoedingsstijlen (Baumrind, 1971) kunnen vertaald worden in drie dimensies van pedagogische gedrag die een groepsleider laat zien wanneer hij de rol van opvoeder vervult: controle, autonomie en warmte/support¹ (Bastiaanssen et al., 2012; Reiz, Dekovic & Meijer, 2006). Bij de dimensie autonomie gaat het om 'kinderen ondersteunen onafhankelijkheid te ontwikkelen' (Bastiaanssen et al., 2012, p. 5). Groepsleiders stimuleren de onafhankelijkheid van kinderen en leren de kinderen de kennis en vaardigheden die nodig zijn om eigen keuzes te kunnen maken (Reiz et al., 2006). Wanneer het gaat om de dimensie warmte of support wordt er een paraplubegrip bedoeld waar verschillende activiteiten onder vallen, zoals acceptatie, ondersteuning, complimenten geven en kinderen stimuleren deel te nemen aan activiteiten. De dimensie controle gaat over het disciplineren en superviseren van de kinderen door de opvoeders (Bastiaanssen et al., 2012; Reiz et al., 2006). Enkele onderzoekers beschouwen autonomie en controle als twee uiteinden van een continuüm, maar er zijn wel degelijk twee aparte dimensies te onderscheiden. Opvoeders die onvoldoende zorgen voor de autonomieontwikkeling van hun kinderen hoeven niet direct opdringerig of controlerend te zijn, andersom leidt een niet-controlerende opvoeder niet automatisch tot een autonoom kind (Silk, Morris, Kanaya & Steinberg, 2003).

In de pedagogische literatuur is er ook veel aandacht besteed aan de verschillen in opvoedkundig handelen tussen vaders en moeders. Dit is in het kader van dit onderzoek interessant om hypothesen op te stellen over het gedrag dat de groepsleider laat zien in zijn rol als opvoeder. McKinney en Renk (2008) tonen aan dat bij adolescenten moeders eerder een autoritatieve ouderschapsstijl hebben in vergelijking met vaders. Vaders daarentegen hebben dan weer vaker een autoritaire opvoedstijl. Vaders scoren lager wat betreft de toegeeflijke opvoedingsstijl. Een toegeeflijke opvoedingsstijl door de vader bleek minder schadelijk dan een toegeeflijke opvoeding door de moeder. Het onderzoek weet dit aan de verschillen tussen de manier van opvoeden. Vaders vervullen meer een speelse rol en hebben daardoor minder invloed op het welzijn van kinderen (Milevsky, Schlechter, Netter & Keehn, 2007). Vaders en moeders blijken volgens onderzoek van Mattanah (2001) even hoog te scoren wat betreft autonomie. Wel had de autonomie die vader had tegenover het kind meer invloed op de academische prestatie en een positieve invloed op het gedrag.

Over hoe deze verschillen tot stand komen bestaan verschillende theorieën. Zo verklaart de roltheorie dat vrouwen meer gesocialiseerd zijn om zorg en warmte te geven aan hun kinderen. Mannen werden meer verantwoordelijk gehouden voor het aanleren van discipline (McKinney & Renk, 2008). Verschillen in de socialisatie van mannen en vrouwen met betrekking tot kinderen en opvoeding maken het aannemelijk dat vaders en moeders in bepaalde mate zullen verschillen in houding en waarden in opvoeding (Whiteside-Mansell, Bradley & Rakow, 2001).

¹ Vertaald vanuit het Engels. Oorspronkelijke benamingen: autonomy granting, controlling, warmte/support (Bastiaanssen et al., 2012)

Wanneer de groepsleider wordt beschouwd in zijn rol als opvoeder kunnen in lijn met de onderzoeken uit de opvoedkunde verschillen worden verwacht tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleider. Dit onderzoek gaat wat betreft de groepsleider in de rol van opvoeder uit van de volgende drie hypothesen.

<i>H1. Vrouwelijke groepsleiders bieden in de rol van opvoeder meer warmte dan hun mannelijke collega's.</i>
<i>H2. Mannelijke groepsleiders bieden in de rol van opvoeder meer controle dan hun vrouwelijke collega's.</i>
<i>H3. Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders bieden in hun rol van opvoeder evenveel autonomie.</i>

2.5 Groepsleider in de rol van leraar

Al eerder kwam naar voren dat een groepsleider bijdraagt aan de vorming van de jongeren waarmee hij of zij werkt (Boendermaker et al., 2010; Small & Dodge, 1988). Het beeld van groepsleider in de rol van leraar sluit hier bij aan. Het gaat hier om het gedrag dat de groepsleider inzet om de jongeren vaardigheden aan te leren die te maken hebben met sociale omgang met anderen, maar kan ook betekenen dat de groepsleider informatie verstrekt over het omgaan met geld of seksuele voorlichting geeft. Het belang van vorming of onderwijzing van de jongeren in de residentiële jeugdzorg is groot. Het voornaamste doel van de residentiële jeugdzorg is verandering in gedrag en zelfbeeld te bewerkstelligen en identiteitsprocessen te beïnvloeden (Stokholm, 2009).

Leary (1957) ontwikkelde een model voor inter-persoonlijk gedrag. Hij deelt dit gedrag in aan de hand van twee assen. De verticale as bestaat uit overheersing-onderdanigheid. De horizontale as uit vijandelijkheid-genegenheid². Gebaseerd op het model van Leary (1957) ontstond een Model for Interpersonal Teaching Behavior (MITB). Dit model kent twee dimensies die het gedrag van de leraar beschrijven (Falls, 1999; Wubbels & Brekelmans, 2005; Wubbels & Levy 1991). De eerste dimensie gaat over invloed.³ Wubbels en Levy (1991) duiden dit aan als 'wie heeft er controle over de communicatie' (p.2), De dimensie is een continuüm met aan de ene zijde overheersing en aan de andere zijde onderwerping. Bij overheersing bepaalt de leraar de activiteiten van de jongeren. Bij onderwerping is de jongere in de gelegenheid zelf activiteiten te bepalen (Wubbels & Brekelmans, 2005). Concreet gaat het hier om gedrag van de leraar wat betreft leiderschap, verantwoordelijkheid en vrijheid van de student en de mate van streng zijn.

De tweede dimensie gaat over nabijheid. Ofwel 'hoeveel samenwerking is er tussen de personen van de communicatie' (Wubbels & Levy, 1991, p. 2). Deze dimensie onderscheidt tegenstand en samenwerking als begrippen op de uitersten van het continuüm. Wanneer het gaat om tegenstand keurt de leraar de jongere en zijn gedrag af, bij samenwerking is er juist goedkeuring en bijval voor de student (Wubbels & Brekelmans, 2005). Gedrag dat de leraar in deze dimensie laat zien bestaat uit vriendelijkheid, begrip en berispingen.

² Vertaald vanuit het Engels. Oorspronkelijke benamingen: Dominance – Submission en Hostility – Affection (Leary, 1957).

³ Vertaald vanuit het Engels. Oorspronkelijke benamingen: Influence (Dominance- Submission) en Proximity (Opposition- Cooperation), (Wubbels & Brekelmans, 2005)

In het onderwijs is veel onderzoek gedaan naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten. Hoewel onderwijs niet helemaal te vergelijken is met de residentiele jeugdzorg komen een deel van de doelen van beide overeen. Dit maakt het interessant in het kader van dit onderzoek te kijken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke leerkrachten in het onderwijs. Naar verwachting zullen deze verschillen ook in de hulpverlening gelden. Nederlands onderzoek kon geen verband vinden tussen de resultaten van de jongens en meisjes in de klas en het geslacht van de leraar (Driessen & Doesborgh, 2004). Brits onderzoek vond ook geen bewijs dat mannen de schoolprestaties van jongens zouden verbeteren of vrouwen de schoolprestaties van meisjes. Echter, jongens en meisjes die onderwezen worden door vrouwen blijken wel geneigd een positievere houding ten opzichte van school aan te nemen in vergelijking met hun leeftijdsgenoten die van een man les krijgen. Het lijkt dat vrouwelijke docenten de beste houding in jongens en meisjes naar boven halen (Carrington, Tymms & Merrel, 2008). Dit maakt het aannemelijk te verwachten dat vrouwelijke leraren meer invloed hebben op de jongeren.

Fagot (1981) deed ruim vijftientig jaar eerder onderzoek in het onderwijs naar het verschil tussen mannen en vrouwen. Mannelijke leerkrachten geven vaker positieve reacties op hun leerlingen. Ook zijn ze vaker fysiek in hun omgang, bijvoorbeeld in het tonen van hun affectie. Volgens de onderzoeker paste dit niet in het stereotiepe beeld van een vrouw. Dit zou er op kunnen duiden dat mannelijke groepsleiders in hun rol van leraar hoger scoren op de dimensie nabijheid, in vergelijking met hun vrouwelijke collega's.

Dit levert ons de volgende twee hypothesen:

<i>H4. Mannelijke groepsleiders bieden in de rol van leraar meer nabijheid dan hun mannelijke collega's.</i>
--

<i>H5. Vrouwelijke groepsleiders tonen in de rol van leraar meer invloed dan hun vrouwelijke collega's.</i>

2.6 Groepsleider in de rol van behandelaar

Volgens Small en Dodge (1988) gaat het in de therapeutische relatie om empathie, luisteren, ondersteunen bij het omgaan met angsten en invoeren van behandelplannen. Dit sluit aan bij het model van Barrett-Lennard (1962). Volgens hem zijn er in het therapeutisch handelen van de groepsleider vier dimensies te onderscheiden: empathie, congruentie, onvoorwaardelijke aanvaarding en positieve gezindheid. Bij empathie of empatisch begrip gaat het over de mate waarin de groepsleider zich bewust is van het bewustzijn van de jongere. Het is een actief proces van willen weten hoe het staat met de andere persoon, door het oppikken van zijn signalen en bedoelingen, achter de directe communicatie van de persoon (Barrett-Lennard, 1962). Door middel van zijn empathische houding en daaruit voortvloeiende interventies tracht de groepsleider toegang te krijgen tot de belevingswereld van zijn cliënt (Takens, 2001). Wanneer het gaat om congruentie gaat het om de mate waarin de groepsleider geïntegreerd is in het contact met de jongere, zodat er geen sprake is van een conflict of inconsistentie is tussen zijn of haar communicatie en bewustzijn.

Ofwel de echtheid van een groepsleider. Een congruente groepsleider is eerlijk, direct en oprecht in wat hij overbrengt naar de jongere (Barrett-Lennard, 1962). Wanneer een groepsleider niet congruent is, is er sprake van discrepantie in wat hij doet of zegt en de manier waarop hij dit overbrengt of de gevoelens die hij hier bij heeft. Bij positieve gezindheid doelt Barrett-Lennard (1962) op de affectieve component in het contact tussen groepsleider en jongere. Wanneer positief dan gaat het om waardering, respect en affectie, negatief gaat het over verachting, ongeduld en antipathie. Als laatste dimensie wordt er gesproken over onvoorwaardelijke aanvaarding. Het gaat hier om de mate van variatie in het affectieve antwoord van de groepsleider op de jongere. Barrett-Lennard (1962) definieert dit als de mate van bestendigheid van het contact.

De indeling in vier dimensies en het bijbehorende meetinstrument werd in verschillende andere onderzoeken in de wetenschappelijke wereld ingezet. Alleen een groot nadeel bleef: de grote onderlinge correlaties tussen de vier factoren. Duidt dit op een slechte theoretische onderbouwing? Of was een hoge score op empathie automatisch verbonden met een hoge score op congruentie of positieve gezindheid? Walker en Little (1969) ontdekten na een factoranalyse dat er geen sprake was van vier dimensies, maar drie. Zij onderscheiden: 'nonevaluative acceptance', 'psychological insight' en 'likability' (p. 516). Het nonevaluative acceptance komt voort uit wat Barrett-Lennard (1962) onvoorwaardelijke acceptatie noemde. Echter, het is niet volledig te vergelijken. Walker en Little (1969) doelen op de mate waarin een andere persoon wordt geaccepteerd als een individu met eigen meningen en houdingen die kunnen verschillen van iemand anders. De tweede factor die in de nieuwe indeling beschreven wordt komt grotendeels voort uit de dimensies empathie en congruentie. Walker en Little (1969) duiden dit aan met psychologisch inzicht. Dit inzicht is zowel nodig bij het tonen van empathie als bij de echtheid van een persoon. De laatste dimensie komt voort uit wat Barrett-Lennard omschreven als 'positive regard'. Walker en Little (1969) spreken liever over likability. De nadruk hierbij ligt op 'liking and caring' (p. 520). In dit onderzoek zal likability vertaald worden als sympathie. De gemeten gedragingen van de groepsleider in zijn rol als behandelaar in dit onderzoek zullen gaan over deze dimensies: acceptatie, psychologisch inzicht en sympathie.

Barrett-Lennard (1962) en Walker en Little (1969) doen geen uitspraken over verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders wat betreft hun rol als behandelaar. Wel waarschuwen ze voor de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de manier van waarnemen en beschrijven van de inter-persoonlijke relatie. Andere onderzoeken rapporten echter wel over deze dimensies. In de medische wereld wordt empathie gezien als een belangrijk aspect in het contact tussen dokter en patiënt (Hojat, Gonnella & Mangione 2002). Dit onderzoek laat zien dat vrouwen hoger scoren wat betreft empathie in de dokter-patiëntrelatie dan hun mannelijke collega's. Het verschil wordt volgens de onderzoekers verklaard doordat vrouwen beter in staat zijn de gevoelens en ervaringen van patiënten te kunnen begrijpen.

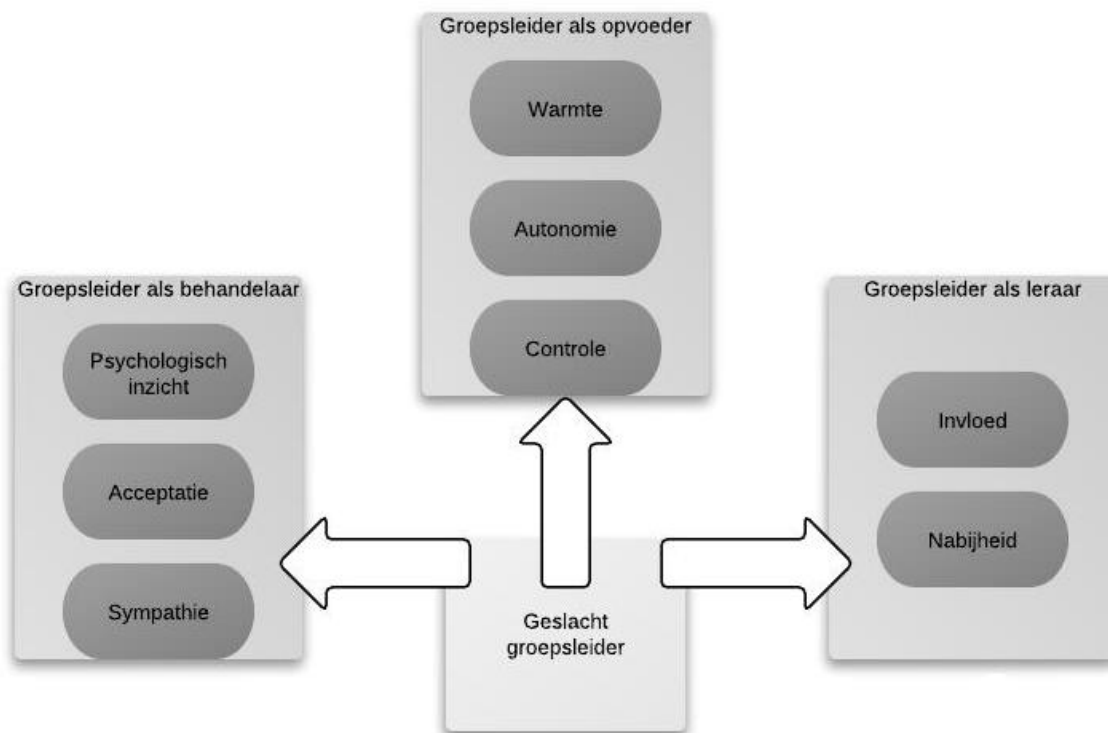
Vertaald naar de dimensie psychologisch inzicht zal dit betekenen dat vrouwelijke groepsopvoeders naar verwachting hoger scoren op deze vorm van gedrag in hun rol als behandelaar. Onderzoek van Dalton (1983) vond wel aanwijzingen dat wanneer het therapeutisch contact plaatsvond tussen dezelfde sekse, dit van positieve invloed was op de door Barrett-Lennard (1962) beschreven dimensies van therapeutisch handelen. Ook ander onderzoek toonde aan dat sekse van invloed is op de behandeling. Volgens Boer (1994) kan er sprake zijn van sekseverschillen in de constructie van geestelijke gezondheidsproblemen. Voor een deel zullen deze ontstaan omdat mannen en vrouwen andere accenten leggen in hun klachtenpresentatie, maar de verschillen kunnen ook worden toegeschreven aan de seksspecifieke interpretaties door de hulpverleners. Het onderzoek van Dalton (1983) kon echter geen significante verschillen vinden tussen de mannen en vrouwen in zijn onderzoek wat betreft acceptatie. Dit maakt dat hier wordt verwacht dat op de dimensie acceptatie de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in de rol van behandelaar niet van elkaar verschillen. Wat betreft de dimensie sympathie zijn er ook geen direct aanwijzingen gevonden die doen vermoeden dat er verschillen zijn tussen mannelijke en vrouwelijke groepsopvoeders.

Dit leidt tot de volgende hypothesen:

<i>H6. Vrouwelijke groepsleiders tonen in de rol van behandelaar meer psychologisch inzicht dan hun mannelijke collega's.</i>
<i>H7. Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders bieden in hun rol van behandelaar evenveel acceptatie.</i>
<i>H8. Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders bieden in hun rol als evenveel sympathie.</i>

2.7 Conceptueel model

Hoe de invloed van het geslacht op het gedrag van de groepsleider er schematisch uit ziet is te zien in figuur 1. De onafhankelijke variabele in dit onderzoek is het geslacht van de groepsleider. De afhankelijke variabelen zijn de drie rollen van de groepsleider. Dit zijn de rol van opvoeder, leraar en behandelaar. Deze worden weer onderverdeeld in totaal acht dimensies.



Figuur 1. Conceptueel model

2.8 Onderzoeksvraag

Om het verschil in gedrag tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders te onderzoeken is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *Welke verschillen bestaan er in het gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rollen als opvoeder, als leraar en als behandelaar werkzaam in de residentiële jeugdzorg voor autochtone jongens van 12 tot en met 18 jaar met gedragsmoeilijkheden?*

Om tot beantwoording van de hoofdvraag te komen zijn er drie deelvragen opgesteld:

D1. Welke verschillen bestaan er in het gedrag van mannelijke of vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rol als opvoeder wat betreft de drie dimensies warmte, controle en autonomie?

D2. Welke verschillen bestaan er in het gedrag van mannelijke of vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rol als leraar wat betreft de twee dimensies nabijheid en invloed?

D3. Welke verschillen bestaan er in het gedrag van mannelijke of vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rol als behandelaar wat betreft de drie dimensies psychologisch inzicht, acceptatie en sympathie?

3. Methoden

In dit hoofdstuk wordt duidelijk welke onderzoeksmethode wordt gehanteerd om de vragen in dit onderzoek te beantwoorden. Tevens wordt het meetinstrument geoperationaliseerd en wordt er meer duidelijk over de populatie en steekproef van dit onderzoek. In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt de verzamelde data klaargemaakt voor analyse.

Er is gekozen om dit onderzoek te organiseren in een kwantitatief kader. Een kenmerk van een kwantitatief onderzoek is de voorgestructureerde methode van dataverzameling (Boeije et al., 2009). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst. Een belangrijk doel om een enquête te houden is het vaststellen van de verdeling van verschijnselen in de maatschappij, van kenmerken van personen, van gedrag, van feiten of van opinies in de populatie (Boeije et al., 2009). Deze enquête gaat op zoek naar kenmerken van personen en hun gedrag. Concreet: met deze vragenlijst wordt gekeken naar verschillen in gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol als opvoeder, leraar en behandelaar in de residentiële jeugdzorg. Voor een kwantitatief onderzoek naar de verschillen tussen mannen en vrouwen is gekozen, omdat er op deze manier nog onvoldoende onderzoek is gedaan naar dit onderwerp. Er zijn weinig onderzoeken waarin aandacht is voor de mannelijke groepsleider of de onderzoeken tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders zijn van kwalitatieve aard (zoals: Warde, 2009).

3.1 Dataverzameling

Populatie

De populatie in dit onderzoek bestaat uit autochtone groepsleiders⁴. Groepsleiders kunnen werkzaam zijn in verschillende soorten instellingen en met verschillende typen cliënten. Een verdere afbakening van de populatie zal op deze gegevens worden gebaseerd. Er bestaan vier verschillende soorten instellingen voor jeugdzorg bestaan: instellingen voor jeugdhulpverlening, voor lichtverstandelijk beperkte jeugd, voor jeugd-ggz en justitiële jeugdinrichtingen. Deze laatste soort instelling wordt uitgesloten in dit onderzoek. Justitiële jeugdinrichtingen bieden opvang en behandeling aan jongeren die daar door de kinderrechter zijn geplaatst (Stevens et al., 2009). Drost (2008) schrijft dat alle jongeren in een justitiële inrichting ‘sociale of materiele limieten hebben overschreden’, doel van de opvoeding en behandeling van de jongeren in dit type inrichtingen is dan ook de jongeren te leren omgaan met deze limieten. Dit doel is niet in overeenstemming met de doelen van de opvoeding en behandeling van jongeren die verblijven in de drie andere soorten instellingen.

⁴ Swart (2011) ontdekte dat de etniciteit van de groepsleider van invloed is op het beoordelen van de relatie tussen groepsleider en jongere. Omdat een positievere houding van de groepsleider ook tot ander gedrag zou kunnen leiden is er voor gekozen Westerse of niet-Westerse allochtonen in dit onderzoek uit te sluiten.

Een verdere afbakening van de populatie is gebaseerd op het type cliënten waarmee de groepsleider werken. Eerder is al beschreven dat de jeugdige van invloed is op het gedrag van de groepsleider. Het is in dit onderzoek niet mogelijk gebleken de cliënten bij het onderzoek te betrekken, vanwege de privacy van de jeugdigen. Daarom is er voor gekozen de jongere als een constante mee te nemen. Dit betekent dat de vragen die de groepsleider in moest vullen gebaseerd waren op één type cliënt. Gebaseerd op de literatuur besproken in het theoretisch kader is er voor gekozen de cliënt te typeren als een autochtone jongen in de leeftijd van 12 tot en met 18 jaar met gedragsmoeilijkheden en een IQ boven de 75. Dit omdat is gebleken dat geslacht (Conner et al., 2004; Maschi et al., 2008), leeftijd (Piaget, 1955), etniciteit (Knorth & Eldering, 1997), problematiek (Buist, 2004) en intelligentie (Zoon, 2012) van invloed kunnen zijn op het gedrag van de groepsleider.

Het is moeilijk vast te stellen hoe groot de populatie groepsleiders precies is. Een precieze uitspraak doen over het aantal groepsleiders in de zorg aan jongeren is haast niet mogelijk. Het ene rapport spreekt alleen over de jeugdhulpverlening⁵, terwijl andere rapporten ook rekening houden met de instellingen voor jeugd-ggz en de jeugd-lvg. Cijfers en Kengetallen Brede Jeugdzorg (2011) schrijft over 30.091 medewerkers in 2010 in de brede jeugdzorg (exclusief justitiële jeugdzorg), waarvan 23,1% werkt als pedagogisch medewerker. Dit zou betekenen dat de populatie van dit onderzoek bestaat uit ongeveer 7.000 groepsleiders. Dit cijfer geeft echter nog niet aan hoeveel groepsleiders er hiervan werken in een residentiele setting. Pedagogisch medewerkers kunnen namelijk ook in een dagcentrum werken. Bovendien is de populatie kleiner omdat het gaat over groepsleiders die werkzaam zijn met jongens tussen de 12 en 18 jaar oud. Om toch tot een schatting van de grootte van de populatie te komen wordt een kleine rekensom gemaakt.

Het aantal allochtone medewerkers in de jeugdzorg wordt geschat op 8,5% (Cijfers en Kengetallen Brede Jeugdzorg). Uitgaande dat dit percentage ook geldt voor de groepsleiders, is dit ongeveer een groep van 2.550 professionals. Van de overgebleven werknemers in de jeugdzorg werkt ongeveer de helft (47%) met jongeren boven de 12 jaar (Graaf, Schouten & Konijn, 2005), uiterekend ongeveer een groep van 13.875 professionals. Hiervan werkt echter maar een klein deel in een residentiele setting, aangezien in de jeugdhulpverlening maar ongeveer 13% van de jongeren in een residentiele setting verblijft. In instellingen die onder de jeugd-ggz vallen is dit zelfs maar 4% (Graaf et al., 2005). Er van uitgaande dat deze percentages ook gelden voor groepsleiders is naar schatting de doelpopulatie 555 tot 1800 groepsleiders. Deze groep zal niet verder uitgesplitst worden in zorg aan jongens of meisjes, omdat veel groepen werken met gemengde groepen jongeren. Verhouding tussen jongens en meisjes schommelt afhankelijk van de setting tussen de 50 tot 60% jongens en logischerwijs dus 40 tot 50% meisjes (Graaf et al., 2005).

⁵ Jeugdhulpverlening: door de provincie gefinancierde jeugdzorg

Steekproef

Het is om verschillende praktische redenen niet mogelijk al deze groepsleiders te betrekken in dit onderzoek. Omdat het niet mogelijk is alle groepsleiders werkzaam in residentiële jeugdzorginstellingen te onderzoeken wordt er gewerkt met een sneeuwbalsteekproef, met kenmerken van een clustersteekproef. Dit laatste is een steekproef onder bestaande groeperingen in de maatschappij, waarvan de leden onderling contact met elkaar onderhouden (Boeije et al., 2009). Contact is gelegd op een gestandaardiseerde wijze. Om contact te krijgen met de groepsleiders is eerst contact gelegd met de teamleider, behandelcoördinator of een andere verantwoordelijke in de instelling. Met deze persoon is het doel van het onderzoek afgestemd en besproken of de groepsleiders tot de doelgroep van dit onderzoek behoren. Vervolgens heeft deze contactpersoon van de instelling de enquêtes via de mail onder de groepsleiders verspreid en toegezien op een reminder precies een week na rondsturen. De respondenten hadden in totaal twee weken de tijd om de enquête in te vullen.

Dit onderzoek streeft er op voorhand naar te werken met een steekproef van minimaal 82 tot 92 respondenten. Dit is gebaseerd op een populatie van 550 tot 1800, een foutenmarge van 10%, een betrouwbaarheidsniveau van 95% en een spreiding van 50%. Het aantal wordt ondersteund door Baarda en Goede (2006). Zij adviseren een minimum van 30 respondenten. In dit onderzoek dienen dus minimaal 30 mannen en minimaal 30 vrouwen deel te nemen. Voorzichtigheidshalve is een minimum van 100 respondenten volgens Baarde en Goede (2006) een veilige keuze. Desalniettemin is een grotere steekproef gewenst. Dit zou namelijk de foutenmarge doen verlagen.

In totaal zijn er 15 verschillende overkoepelende instellingen voor jeugdzorg aangeschreven met het verzoek tot deelname aan het onderzoek. Hiervoor is contact geweest met ongeveer 30 verschillende teamleiders, behandelcoördinatoren of stagecoördinatoren. Niet iedere teamleider wilde meewerken en ook bij twee instellingen bleek dat er geen residentiele jeugdzorg aan jongeren werd geboden. De teamleiders hebben in totaal naar ruim 350 respondenten de digitale link verzonden. Het percentage respondenten wisselde per instelling. De ene instelling had 40 groepsleiders die tot de populatie behoorde en daarvan vulde zeker driekwart de vragenlijst in, een andere instelling berichtte al hun groepsleiders en er deden maar drie groepsleiders mee. Hiermee schommelt het responspercentage per instelling tussen de 5 tot 75%. Het totale responspercentage is ongeveer 30%.

Meetinstrumenten

De enquête is opgesteld aan de hand van drie bestaande meetinstrumenten. Daarnaast zijn er enkele persoonlijke kenmerken en werkgebonden kenmerken van de groepsleider gevraagd, die zullen dienen als controlevariabelen. De vragen van de drie bestaande meetinstrumenten zijn vanuit het Engels naar het Nederlands (en weer terug) vertaald met behulp van de vertaal-terugvertaal methode en het digitale woordenboek Van Dale. Er is een proefenquête uitgezet onder drie personen uit het werkveld (groepsleiders en orthopedagoog) en drie medestudenten.

Met behulp van hun ideeën en aanbevelingen is de definitieve versie van de vragenlijst opgesteld. Hoewel in eerste instantie het idee was om de enquête op papier te verspreiden onder de respondenten, bleken verschillende teamleiders de voorkeur te geven aan een digitale vragenlijst. Op hun verzoek is dan ook afgestapt van het eerste idee en gekozen voor een digitale enquête. Hierbij is gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot uitzetten van enquêtes met behulp van Google Documenten.

Dit onderzoek richt zich op de rollen van groepsleiders als opvoeder, leraar en behandelaar. Om het gedrag van de groepsleider in ieder van deze rollen te meten wordt gebruik gemaakt van drie bestaande meetinstrumenten. Er is gekozen om te werken met bestaande meetinstrumenten omdat deze hun effectiviteit en betrouwbaarheid hebben bewezen. Met andere woorden: bij deze meetinstrumenten is bekend in welke mate de items de onderliggende factor meten.

Groepsleider in de rol van opvoeder. Het eerste meetinstrument is van Bastiaanssen et al. (2012) en meet het opvoedingsgedrag van de groepsleiders. Dit meetinstrument wordt dan ook gebruikt om het gedrag van de groepsleider te meten in zijn of haar rol van opvoeder. De drie factoren die het meetinstrument meet zijn: controle, warmte en autonomie. In het meetinstrument genaamd Group care worker Intervention Checklist, worden de verschillen in groepsleiders voor 48,86% verklaard met de drie factoren. De drie factoren bestaan oorspronkelijk uit 21 items. Er zijn vier items verwijderd die na de factoranalyse die het onderzoek zelf uitvoerde lager scoorden dan 0,5 op de desbetreffende factor. De andere zeventien items worden opgenomen in de vragenlijst van dit onderzoek. De items werden in het oorspronkelijke meetinstrument gemeten in een drie-puntsschaal. Verschillende personen die de proefenquête invulden gaven aan overal vooral de middelste optie te kiezen. De items in de vragenlijst van het huidige onderzoek worden dan ook gemeten in een vijf-puntsschaal lopend van nooit naar altijd. Voorbeeld van een item in deze vragenlijst: ‘zelfredzaamheid vergroten’ of ‘creëren van huiselijke sfeer en gezelligheid’. Het volledige overzicht van items is opgenomen in de bijlage van dit rapport.

De groepsleider als leraar. Het tweede meetinstrument is gehaald uit het onderzoek van Falls (1991). Het oorspronkelijke meetinstrument is er op gericht profielen van leraargedrag op te stellen. Deze profielen bestaan uit acht gedragingen die terug te leiden zijn naar de twee dimensies invloed en nabijheid. Wanneer deze twee dimensies worden gepresenteerd als een assenstelsel, ontstaan er acht vormen van leraargedrag: leidend (1), behulpzaam/vriendelijk (2), begrip (3), studentverantwoordelijkheid en vrijheid (4), onzeker (5), ontevreden (6), vermanend (7), streng (8). De gedragingen die een leraar vertoont wat betreft leiderschap, studentverantwoordelijkheid, onderzekerheid en strengheid komen voort uit de dimensie invloed. De andere vier vormen van gedrag van een leraar, behulpzaamheid, begrip, studentverantwoordelijkheid en vermanend, komen voort uit de dimensie nabijheid (Wubbels & Levy, 1991). Omdat het onderzoek dat nu plaats gaat vinden alleen geïnteresseerd is in de onderliggende dimensies nabijheid en invloed, worden alleen de vragen gesteld die het hoogst scoren op deze dimensies.

Uit factoranalyse die de onderzoekers uitvoerden bleek dit voor invloed de items te zijn bij de vragen over strengheid en onzekerheid. Strengheid scoort 0.89 wat betreft verklaarde variantie op invloed. Voor onzekerheid is dit zelfs 0,94. Voor nabijheid bleken dit de items te zijn met de vragen over vriendelijkheid en begrip, respectievelijk scoorden zij 0.94 en 0.98 (Wubbels & Levy, 1991). De beide factoren samen worden gemeten met 31 items. De items zijn waar nodig licht aangepast, omdat sommige vragen teveel van toepassing waren op een onderwijssetting en niet op een residentiele jeugdzorgsetting. Een item is helemaal verwijderd, omdat deze niet van toepassing op de jeugdzorg bleek.⁶ Deze aanpassingen zijn gedaan in samenspraak met de personen die de proefenquête invulden en afkomstig waren uit het werkveld. De vragen waren oorspronkelijk gesteld vanuit de cliënt en zijn in de huidige vragenlijst gericht op de groepsleider. Dit om verwarring te voorkomen over het standpunt van waaruit de groepsleiders de vragen moeten invullen. De vragen zijn gemeten in een vijfpuntschaal, waarbij 1 staat voor nooit en 5 voor altijd. Een voorbeeld van een item in dit meetinstrument is: ‘ik kan tegen een grapje’ of ‘ik laat me soms commanderen door de jongere’.

De groepsleider als behandelaar. Het laatste meetinstrument is gebaseerd op het meetinstrument van Barrett-Lennard (1962). Na factoranalyse door Walker en Little (1969) ontstond het nieuwe meetinstrument bestaande uit drie factoren, weer onderverdeeld in verschillende dimensies. De factoren zijn: acceptatie, psychologisch inzicht en sympathie. Omdat de vragenlijst erg uitgebreid was en er op sommige plaatsen nog steeds sprake was van overlap is er voor gekozen alleen te werken met de dimensies die in de factoranalyse hoger scoorde dan 0.55. Uiteindelijk zijn er 24 items die de drie factoren verklaren. Voorbeeld van een item in deze vragenlijst: ‘ik ben echt geïnteresseerd in hem’ of ‘ik bekijk wat hij doet vanuit mijn eigen standpunt’. Dit meetinstrument werd gemeten op een 7-puntsschaal van helemaal oneens tot helemaal mee eens. In de vragenlijst is er voor gekozen net als bij de andere vragen gebruik te maken van een 5-puntsschaal. Voordeel hiervan is dat de vragen nu op dezelfde manier kunnen worden ingevuld.

Controlevariabelen. Als laatste onderscheidt dit onderzoek verschillende controlevariabelen. De controlevariabelen zijn afkomstig van het onderzoek van Swart (2011). De controlevariabelen zijn: leeftijd, opleidingsniveau, soort opleiding, aantal wekelijkse werkuren, aard contract en aantal jaar werkzaam in de residentiele jeugdzorg. Ook is naar etniciteit gevraagd, dit was echter alleen ter controle op uitsluiting. Hiermee zal in de rest van het onderzoek dan ook niets mee gedaan worden.

⁶ The teacher is severe when marking papers.

3.2 Verwerking en preparatie van data

Verwerking

De ingevulde vragenlijsten zijn vanuit Google Documenten getransporteerd naar Excel en van daaruit naar SPSS. Voor aanvang van de analyse zijn enkele variabelen opnieuw gecodeerd.

Geslacht. Het onderzoek start met de vraag welk geslacht de groepsleider heeft. Hiervoor zijn twee opties mogelijk, man of vrouw. Dit maakt geslacht een variabele op nominaal meetniveau. Bij een nominaal meetniveau is er sprake van losse categorieën, die zonder waarde van elkaar worden gescheiden (Verhoeven, 2007).

Leeftijd. Hierna volgen verschillende controlevariabelen. Ten eerste is dit leeftijd. Dit is een open vraag geweest, waarin het antwoord gegeven kon worden in een heel getal (zonder cijfer achter de komma). De variabele leeftijd heeft een ratio meetniveau. Dit betekent dat er sprake is van een absoluut nulpunt en gelijke verhoudingen (Verhoeven, 2007). Om leeftijd makkelijker in te zetten in een vergelijking zijn er twee groepen opgesteld. De groepen zijn ingedeeld op groepsleiders jonger dan 30 jaar en groepsleiders van 30 jaar of ouder. Leeftijd is hierdoor nu van ordinaal meetniveau geworden.

Opleidingsniveau. Het opleidingsniveau is gemeten in Mbo, Hbo en WO. De respondenten konden meerdere antwoorden geven. Opleidingsniveau is van ordinaal meetniveau. Dit betekent dat er niet gerekend kan worden met de waarden, maar dat er wel sprake is van een rangorde (Verhoeven, 2007). Het opleidingsniveau is gecodeerd gebaseerd op de hoogst genoten opleiding.

Soort opleiding. De soort opleiding kende verschillende antwoordcategorieën, daarnaast was het mogelijk een overige opleiding aan te kruisen. Soort opleiding heeft een nominaal meetniveau. Keuzemogelijkheden waren: Sociaal Pedagogische Hulpverlening, Verpleegkunde, Pedagogiek of overige. De groepsleiders bleken inderdaad voornamelijk één van deze drie opleidingen te hebben gedaan.

Aantal jaar werkervaring. Aantal jaar ervaring kon open worden ingevuld, met 1 cijfer achter de komma. Aantal jaar werkervaring is van ratio meetniveau. Om werkervaring als controlevariabele te kunnen gebruiken is er voor gekozen te werken met twee groepen. Groepsleiders met 5 jaar of minder ervaring of van 6 jaar of meer.⁷ Het ratio meetniveau komt hiermee te vervallen.

Aantal wekelijkse werkuren. Aantal wekelijkse werkuren was de volgende controlevariabele die gemeten werd. Aantal wekelijkse werkuren kon worden ingevuld als heel getal, zonder cijfer achter de komma. Wekelijkse werkuren is verdeeld in twee categorieën. De groepsleiders die 31 uur of minder werken en de groepsleider die 32 uur of meer werken. Een werkweek van 32 uur wordt in de hulpverlening als fulltime beschouwd.

⁷ Bij enkele controlevariabelen was het wenselijker geweest om kleinere groepen te maken. Bijvoorbeeld vier leeftijdscategorieën in plaats van twee. Dit zou inhoudelijk gezien meer informatie op hebben geleverd. Dit was in dit onderzoek echter niet mogelijk omdat er dan te weinig respondenten per groep overbleven om een vergelijking te kunnen maken.

Aard van het contract. Aard van het contract is van nominaal meetniveau. Uiteindelijk zijn de groepsleiders in twee groepen verdeeld. De groepsleiders met een vaste aanstelling en de groepsleiders met een tijdelijke aanstelling. Tot deze laatste categorie worden ook de stagiaires gerekend.

Hierna volgende de vragen die het gedrag van de groepsleider meten in de drie verschillende rollen. Deze vragen konden allemaal beantwoord worden op een vijf-puntsschaal. Wanneer er wordt gewerkt met deze schalen is er sprake van een interval meetniveau (Verhoeven, 2007).

Omschalen en somscores berekenen

Voordat er aan de slag gegaan kan worden gegaan met de analyse van de resultaten die de vragenlijst onder de groepsleiders heeft opgeleverd zullen eerst nog enkele aanpassingen gedaan moeten worden. Zo is gebleken dat er in de meetinstrumenten enkele vragen negatief werden gesteld, terwijl alle andere vragen een positieve uitkomst hebben. Om deze vragen toch met elkaar te kunnen vergelijken zullen de negatief gesteld items moeten worden omgeschaald. Dit betekent dat wanneer een groepsleider op een dergelijk item een 1 heeft gegeven, dit wordt omgeschaald naar een 5. Een 2 wordt een 4, een 4 een 2 en een 5 een 1. Dit was noodzakelijk bij alle items die onzekerheid meten bij het gedrag van de groepsleider in de rol van leraar, behorende bij de factor strengheid. Ook bij de het gedrag in de rol van behandelaar is dit het geval bij enkele items. Zo moest bij sympathie het item ‘ik ben onverschillig tegenover hem’ worden omgeschaald. Bij psychologisch inzicht was dit het geval bij ‘er zijn momenten waar hij voelt dat mijn uiterlijke reactie tegenover hem anders is dan de manier waarop ik me innerlijk voel’ en ‘wat ik zeg tegen hem geeft een verkeerde impressie van mijn gehele gedachten en gevoelens op dat moment’. Bij acceptatie werden alle items omgeschaald, behalve ‘de mate waarin ik hem wel of niet aardig vind verandert niet door iets wat hij over zichzelf verteld’.

Verder is voordat de daadwerkelijke analyse van start ging van iedere gemeten factor (warmte, controle, autonomie, nabijheid, invloed, acceptatie, psychologisch inzicht en sympathie) per respondent een gemiddelde berekend. Op deze manier kan per dimensie gekeken worden of mannelijke en vrouwelijke groepsleiders van elkaar verschillen.

Analysemethode

Om de verschillen tussen mannen en vrouwen te onderzoeken wordt er gebruik gemaakt van ANOVA analyses. ANOVA staat voor ‘analysis of variance’. Dit zijn analyses die uitgevoerd worden in SPSS. Een ANOVA wordt gebruikt om twee of meerdere gemiddelden met elkaar te vergelijken (Field, 2009).⁸ ANOVA meet of er significant verschil is op een gemiddelde tussen verschillende groepen.

⁸ Bij start van de analyse werd verwacht meerdere gemiddelden met elkaar te vergelijken. Uiteindelijk bleek dit niet het geval te zijn, maar waren de analyses al uitgevoerd. Het onderzoek had dus ook kunnen werken met de independent-t-test. Dit had het onderzoek echter geen andere resultaten opgeleverd.

Ook zal per gevonden verschil de effectgrootte worden uitgerekend. De effectgrootte is een gestandaardiseerde maat voor het meten van het effect van het gevonden verschil. Dit maakt het ook mogelijk gevonden effecten met elkaar te vergelijken (Field, 2009). Field (2009) spreekt over een klein effect als de effectgrootte 0,10 is. Van een middelgroot effect is sprake vanaf 0,3. Over een groot effect wordt gesproken van 0,5 en hoger. Respectievelijk worden dan 1%, 9% en 25% van de totale variantie verklaard. Hierover volgt in hoofdstuk 4 meer.

Factoranalyse & betrouwbaarheidsanalyse

Om te onderzoeken of deze factoren ook in het huidige onderzoek onder groepsleiders aan de orde waren zijn er conformatieve factoranalyses uitgevoerd, waarbij gebruik is gemaakt van de maximum-likelihood methode. Conformatieve factoranalyses hebben een toetsend karakter (Field, 2009). Door deze factoranalyse wordt het mogelijk beslissingen te nemen over de afzonderlijke items in een schaal. Gangbare vuistregel bij factoranalyse is om alleen de items met een de factorlading van 0,4 en hoger aan te houden. Overige items zijn per factor verwijderd.

Ook zijn er over de verschillende factoren betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. De betrouwbaarheid wordt gemeten met Cronbach's α . De betrouwbaarheidsanalyses hebben er niet toe geleid dat er extra items verwijderd moesten worden. Over het algemeen wordt er gestreefd naar een betrouwbaarheid hoger dan $\alpha = 0,7$. Verderop is te lezen dat twee dimensies vrij laag scoren op de betrouwbaarheid, dit zijn de dimensies warmte en sympathie. Er wordt gekozen deze dimensies toch te meten en hier rekening mee te houden in het beoordelen van de resultaten.

Eerst is er gekeken naar de dimensies van het gedrag van de groepsleider als opvoeder. Gebaseerd op de literatuur zijn drie factoren beschreven: controle, autonomie en warmte. Controle is in de vragenlijst gemeten met 8 items. Alle 8 de items laden voldoende positief op de factor. Samen verklaren deze items 29,57% van de totale verklaarde variantie. Bij warmte en autonomie bleken echter respectievelijk twee en één item niet voldoende te laden. Deze zijn verwijderd. De opvoedingsdimensie warmte wordt uiteindelijk gemeten met drie items, die in totaal voor 26,71% verklaarde variantie zorgen. Autonomie is nu een vier-itemschaal, die 46,99% de variantie verklaard. Warmte heeft een betrouwbaarheid van $\alpha = ,508$, Voor controle is dit $\alpha = ,751$ en voor autonomie is de betrouwbaarheid $\alpha = ,737$.

Vervolgens is er gekeken naar de dimensies van gedrag van de groepsleider in zijn rol van leraar: nabijheid en invloed. Bij de dimensie invloed laden de items op twee factoren. De items die oorspronkelijk het gedrag van een leraar meten wat betreft onzekerheid verschillen hierbij te sterk van de items die het strenge gedrag van de leraar meten. Hetzelfde is het geval bij de dimensie nabijheid. Hier laat de factoranalyse duidelijk onderscheid zien in items die vriendelijkheid meten en de items voor begrip. Invloed en nabijheid zullen dus ieder worden opgesplitst.

Er zijn nu vier factoren die invloed meten. Hierbij wordt begrip uiteindelijk gemeten in een vijf-itemschaal. Vriendelijkheid wordt gemeten met zes items, evenals strengheid. Onzekerheid⁹ wordt met zeven items gemeten. Respectievelijk verklaren deze schalen 32,27%, 30,46%, 27,15% en 32,90% van de totale variantie per factor. Om hier toe te komen zijn er in totaal zeven items verwijderd die de rol van leraar meten. De betrouwbaarheid van vriendelijkheid is $\alpha = ,720$. De schaal die begrip meet heeft een betrouwbaarheid van $\alpha = ,671$. Voor onzekerheid is dit $\alpha = ,763$ en voor strengheid $\alpha = ,675$. Als laatste zijn de conformatieve factoranalyses uitgevoerd voor de dimensies sympathie, psychologisch inzicht en acceptatie in de rol van behandelaar. Van de acht items die in de vragenlijst zijn opgenomen om acceptatie te meten, waren er drie die onvoldoende positieve lading hadden bij de factoranalyse. Deze zijn dan ook verwijderd. Uiteindelijk kan acceptatie gemeten worden met een vijf-item schaal, die in totaal voor 29,52% verklaarde variantie zorgt. Bij sympathie moesten twee items verwijderd worden, waardoor een drie-itemschaal overblijft die 30,64% totale verklaarde variantie meet. Bij psychologisch inzicht waren vijf items die allemaal een factorlading onder de 0,4 hadden. Deze bleken allemaal tot dezelfde dimensie te worden gerekend door Walker en Little (1969). De items komen voort uit wat Barrett-Lennard (1962) congruentie noemt. Psychologisch inzicht is verdeeld in twee aparte factoren. De eerste bestaat nu uit zes items en meet 43,14% totale verklaarde variantie en wordt in het verdere onderzoek empathie genoemd. Om tot de andere factor te komen zijn de vijf items afgesplitst. Uiteindelijk bleken er drie voldoende te laden voor een nieuwe factor. Deze nieuwe factor heet congruentie en meet 54,31% van de totale verklaarde variantie. De betrouwbaarheid van sympathie, empathie, congruentie en acceptatie is respectievelijk $\alpha = ,512$, $\alpha = ,808$, $\alpha = ,776$ en $\alpha = ,668$.

In de bijlage zijn de tabellen opgenomen van de factoranalyses op de uiteindelijke factoren. Hierbij is de totale verklaarde variantie weergegeven, net zoals de factorladingen van de dimensie van het gedrag van de opvoeder op de desbetreffende variantie. Bovendien is er aangegeven welke items per schaal zijn verwijderd.

⁹ Het omschalen van de items die onzekerheid meten is teruggedraaid nu er sprake is van onzekerheid als aparte factor. Het omschalen was alleen noodzakelijk als deze items samen met andere items tot de factor invloed waren blijven horen.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek worden gepresenteerd. Eerst volgt een kort overzicht van de eigenschappen van de respondenten. Vervolgens zal per rol van de groepsleider ingegaan worden op de verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit gebeurt per dimensie. Hierbij zal ook worden gekeken of de persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider van invloed zijn op de dimensies.

4.1 Eigenschappen van de groepsleiders

In totaal hebben 104 groepsleiders de vragenlijst ingevuld. Van deze groep respondenten zijn 37 groepsleiders van het mannelijke geslacht en 67 van het vrouwelijke geslacht. Respectievelijk zijn deze percentages 35,6% en 64,4%. Het percentage mannelijke groepsleiders ligt hoger dan het Nederlandse gemiddelde in de residentiele jeugdzorg. Dit omdat sommige instellingen voor dit onderzoek specifiek mannelijke groepsleiders hebben geworven. Een minimum van 30 mannelijke respondenten is nodig om een goede vergelijking te kunnen maken (Baarda & Goede, 2006).

Voordat er wordt gekeken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders volgt eerst een overzicht van de beschrijvende gegevens.

Leeftijd. De leeftijd van de groepsleider loopt uiteen van 19 tot en met 60 jaar oud. Gemiddeld zijn de groepsleiders 30,1 jaar oud, met een standaardafwijking van 7,4. De mannen zijn gemiddeld net iets ouder dan de vrouwen: 33,2 jaar voor de mannen en 28,4 jaar voor de vrouwen

Opleidingsniveau. De overgrote meerderheid van de groepsleiders heeft een opleiding op Hbo-niveau gevolgd. Van de mannelijke groepsleiders hebben er acht alleen een Mbo-diploma. Van de 29 die een Hbo-diploma in hun bezit hebben, volgden er vier eerst een Mbo-opleiding. Twee groepsleiders hebben na hun Hbo-diploma ook nog een studie aan de universiteit gedaan. Bij de vrouwen hebben vijf groepsleiders alleen een Mbo-diploma. Drie groepsleiders studeerden na het Mbo door aan het Hbo, daarmee komt het totale aantal vrouwelijke groepsleiders op 59. Drie vrouwelijke groepsleiders hebben een diploma op academisch niveau.

Opleiding. Voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke groepsleider geldt dat de grote meerderheid Sociaal Pedagogische Hulpverlening heeft gestudeerd. Hiervan is sprake bij 22 mannen en 38 vrouwen. Verschillende mannelijke en vrouwelijke groepsleiders volgden daarnaast nog een andere opleiding, zoals Management in de Zorg. Ook Verpleegkunde en Pedagogiek blijken veelvoorkomende opleidingen bij de groepsleiders. Een opleiding als verpleegkundige hebben vier mannen en zes vrouwen. Pedagogiek is de opleiding van drie mannen en dertien vrouwen. Daarnaast had een enkeling een opleiding tot maatschappelijk werker of leraar basisonderwijs gedaan.

Aard contract. Bijna driekwart van de groepsleiders in dit onderzoek heeft een vaste aanstelling. Dit geldt voor 28 mannen en 48 vrouwen. Vier mannen hebben een tijdelijk contract, net als 13 vrouwen. Negen groepsleiders zijn in dienst als stagiaire: vijf mannen en vier vrouwen.

Wekelijkse werkuren. Mannen werken gemiddeld 32,1 uur met een standaardafwijking van 5,7. Vrouwen werken gemiddeld 30,2 uur met een standaardafwijking van 6,5. Voor beide seksen was het minimum aan ingevulde uren 8 en maximaal aan ingevulde wekelijkse werkuren 40.

Werkervaring. De werkervaring van mannen loopt van 0 tot 32 jaar. Met als gemiddelde 7,7 jaar en een standaardafwijking van 6,7. De werkervaring van vrouwen loopt van 0 tot 43 jaar. Gemiddeld is de werkervaring voor vrouwen 6,9 jaar met een standaardafwijking van 6,7.

In de methodebeschrijving in dit rapport (hoofdstuk 3) is naar voren gekomen dat de groepsleiders per controlevariabele worden verdeeld in groepen. Dit om een vergelijking tussen de ontstane groepen te maken wat betreft de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Hierdoor kan er bijvoorbeeld gekeken worden of jonge mannen evenveel warmte in hun rol van opvoeder bieden als vrouwen. Wanneer de groepsleiders worden ingedeeld per controlevariabelen ziet de verdeling er als volgt uit.

Leeftijd	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
≤ 29	14	43
≥ 30	23	24

Soort opleiding	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
<i>SPH</i>	22	38
<i>Verpleegkunde</i>	4	6
<i>Pedagogiek</i>	3	13
<i>Missend</i>	8	10

Opleidingsniveau	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
<i>Mbo</i>	8	5
<i>Hbo</i>	27	59
<i>WO</i>	2	3

Aard contract	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
<i>Vast</i>	28	48
<i>Tijdelijk</i>	9	17
<i>Missend</i>	-	2

Werkuren	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
<i>Parttime</i>	10	20
<i>Fulltime</i>	27	47

Werkervaring	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
≤ 5 jaar	17	32
≥ 6 jaar	19	31
<i>Missend</i>	1	4

Tabel 1. Man-vrouwverdeling groepen controlevariabelen

Deze schema's laten zien hoe de mannen en vrouwen verdeeld zijn over de verschillende groepen. Het maakt ook gelijk duidelijk dat enkele controlevariabelen niet onderzocht kunnen worden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij soort opleiding. Hier zijn de groepsleiders per geslacht ingedeeld op de gevolgde opleiding. De groepen die gaan over Verpleegkunde en Pedagogiek hebben echter onvoldoende mannen en vrouwen om een vergelijking te maken. Wat betreft opleiding wordt dan ook alleen de groep Sociaal Pedagogische Hulpverleners verder onderzocht.

Verdere analyse gebaseerd op het geslacht van de groepsleider is ook niet mogelijk wanneer er wordt gekeken naar tijdelijk contract, alleen de Mbo'ers of alleen de WO'ers en de groepsleiders die parttime werken.

Er blijft echter nog genoeg informatie over om de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders te onderzoeken. De volgende drie paragrafen zullen per rol van de groepsleider kijken of er verschillen zijn tussen de mannen en de vrouwen.

4.2 Groepsleider in de rol van opvoeder

De rol van opvoeder die de groepsleider in zijn werk vervult refereert aan de dagelijkse zorg die hij of zij aan de jongeren geeft. Wanneer er wordt gekeken naar het gedrag van de groepsleider in de rol van opvoeder zijn er uit de literatuur drie dimensies naar voren gekomen. De opvoedingsdimensies zijn warmte, controle en autonomie (Bastiaanssen et al, 2012). In deze paragraaf zullen deze drie dimensies één-voor-één worden besproken.

Warmte

Wanneer er wordt gesproken over warmte gaat het over gedrag van de groepsleider in de rol van opvoeder gericht op gezelligheid, huiselijkheid en individuele aandacht. In de theoretische verkenning is de verwachting uitgesproken dat vrouwelijke groepsleiders in hun rol van opvoeder meer warmte bieden dan de mannelijke groepsleiders. De hypothese die hier dan ook getoets gaat worden luidt:

H1: De vrouwelijke groepsleider biedt in de rol van opvoeder meer warmte dan de mannelijke groepsleider.

Of hier daadwerkelijk sprake van is kan worden getoets in een eenzijdige (one-tailed) ANOVA. Dit houdt in dat er een verwachting is uitgesproken over de richting van het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders wat betreft warmte. Hierdoor wordt er niet gekeken of er sprake is van een verschil, maar of er sprake is van verschil in de verwachte richting. Dit wordt eenzijdig toetsen genoemd (Field, 2009) en maakt het mogelijk de gevonden waarde op het significantieniveau te halveren.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Warmte	4,1171	,47282	4,1741	,54544	,285	,594

Tabel 2. Warmte van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van opvoeder

Deze bovenstaande tabel(2) geeft de uitkomsten van de vergelijking op gebied van warmte bij de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van opvoeder. Gekeken naar de warmte die een groepsleider vertoont in zijn rol van opvoeder is er geen verschil waarneembaar tussen de mannelijke (M=4,12, SD=,47) en de vrouwelijke groepsleiders (M=4,17, SD=,55). Hoewel in de tabel de tweezijdige toets is opgenomen (F=,285, p=,594), wordt er ook geen significant verschil behaald wanneer er eenzijdig wordt getoets.

Dit geeft een eerste aanwijzing dat de hypothese dat vrouwelijke groepsleiders in hun opvoedingsrol meer warmte vertonen dan de mannelijke groepsleider in dit onderzoek niet op juistheid aangetoond kan worden. Om meer inzicht te krijgen in de warmte die groepsleiders vertonen in hun rol van opvoeder worden de mannen en vrouwen nogmaals met elkaar vergeleken. Ditmaal wordt er echter rekening gehouden met de persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider. Om te kijken of deze eigenschappen van invloed zijn op de mannelijke en vrouwelijke groepsleider wordt er hier gekeken naar de correlaties tussen de eigenschappen en de warmte die een groepsleider biedt in de rol van opvoeder.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	-,003	,985	,028	,822
<i>Werkervaring</i>	,004	,980	,001	,992
<i>Opleidingsniveau</i>	-,128	,509	,039	,773
<i>Opleidingssoort</i>	,283	,089	,069	,578
<i>Wekelijkse werkuren</i>	-,007	,966	,050	,692
<i>Aard contract</i>	,048	,782	-,015	,905

Tabel 3. Correlatietabel warmte voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

Deze tabel(3) geeft voor geen enkele persoonlijke of werkgebonden variabele aan dat deze correleert met de warmte van de groepsleider in de rol van opvoeder. Bij de mannelijke groepsleider is er wel sprake van een bijna significante correlatie op opleidingssoort. Dit zou er op kunnen wijzen dat de opleiding van de mannelijke groepsleider bepalend kan zijn voor de warmte die hij biedt. Dit onderzoek heeft echter te weinig mannelijke groepsleiders met een andere opleiding dat Sociaal Pedagogische Hulpverlening om een vergelijking te maken.

De mannelijke en vrouwelijke groepsleider vertonen evenveel warmte in hun rol van opvoeder. De gestelde hypothese dat vrouwelijke groepsleiders in de opvoederrol meer warmte vertonen dan hun mannelijke collega's is in dit onderzoek niet houdbaar gebleken. Verder is vast te stellen dat warmte niet samenhangt met één van de persoonlijke of werkgebonden eigenschappen van de groepsleider.

Controle

De tweede dimensie in de rol van opvoeder gaat over controle. Hiertoe behoort het gedrag van de groepsleider dat te maken heeft met het structureren van gedrag, straffen, regels en afspraken opstellen. Gebaseerd op de literatuur over het ouderschap wordt van de mannelijke groepsleider verwacht dat deze meer controle biedt in de rol van opvoeder. De hypothese die hier getoets gaat worden is:

H2: De mannelijke groepsleider biedt in de rol van opvoeder meer controle dan de vrouwelijke groepsleider.

De eerste stap in deze analyse is het uitvoeren van een ANOVA, waarbij gekeken wordt of het gemiddelde op controle van de mannen significant verschilt van het gemiddelde voor de vrouwen.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Controle	3,4730	,43415	3,5746	,53436	,980	,324

Tabel 4. Controle van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in de rol van opvoeder

Wat betreft de controle verschilt het gemiddelde tussen de mannen ($M=3,47$, $SD=,43$) en vrouwen ($M=3,57$, $SD=,53$) wellicht net iets meer dan bij warmte het geval was. Vrouwelijke groepsleiders halen een hoger gemiddelde, wat tegenstrijdig is met de gestelde hypothese. Echter is ook hier geen sprake van een significant verschil ($F=,980$, $p=,324$), ook niet wanneer er eenzijdig getoetst zou worden. Dit wijst er op dat mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel controle bieden in hun rol als opvoeder.

Echter kan ook hier het gedrag van de groepsleider mogelijk beïnvloed worden door persoonlijke of werkgebonden eigenschappen. Om hier achter te komen is gekeken of deze zogenoemde controlevariabelen correleren met het bieden van controle, voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke groepsleider.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	,097	,567	-,215	,080
<i>Werkervaring</i>	,043	,800	-,008	,947
<i>Opleidingsniveau</i>	-,146	,451	-,056	,677
<i>Opleidingssoort</i>	,264	,115	,015	,905
<i>Wekelijkse werkuren</i>	-,203	,228	,090	,475
<i>Aard contract</i>	-,060	,728	-,134	,293

Tabel 5. Correlatietabel controle voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

Deze tabel(5) laat de uitkomsten van de correlaties zien, met de bijbehorende significantieniveaus. Voor de mannelijke groepsleider hangt controle niet samen met een van de gestelde controlevariabelen. Voor de vrouwelijke groepsleider komen ook geen significante correlaties naar voren. Het lage significantieniveau op leeftijd maakt het toch interessant om een ANOVA uit te voeren waarbij de groepsleiders met elkaar worden vergeleken op geslacht en op leeftijd, om er zeker van te zijn dat er geen negatieve correlatie is. Er wordt daarom nogmaals een ANOVA gedaan. Hierbij worden de groepsleiders zowel op geslacht als op leeftijdscategorie verdeeld.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	F	Significantie niveau
Leeftijd \leq 29 jaar	(N=14)3,4196	,50860	(N=43)3,6599	,50173	2,406	,127
Leeftijd \geq 30 jaar	(N=23)3,5054	,39073	(N=24)3,4219	,56724	,343	,561
ANOVA	F	,334	3,156			
	Significantie niveau	,567	,080			

Tabel 6. Controle van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per leeftijdscategorie

Bovenstaande tabel(6) geeft de informatie weer over de mannelijke en vrouwelijke groepsleider per leeftijdscategorie wat betreft controle. Zoals voorspeld met de correlatietabel kan over beide leeftijdscategorieën worden gezegd dat er geen verschil is tussen de controle die een mannelijke of een vrouwelijke groepsleider biedt in zijn rol van opvoeder. Vervolgens wordt uit de tabel opgemaakt of de controle die een mannelijke of vrouwelijke groepsleider biedt verandert wanneer de leeftijd verandert. Bij de mannelijke groepsleider is er geen sprake van significant verschil in controle tussen de jonge of de oudere groepsleider ($M=3,42$ naar $M=3,51$). Bij de vrouwelijke groepsleider is er sprake van een groter verschil tussen de jongere en oudere groepsleider (van $M=3,66$ naar $M=3,42$). Echter is de afname niet significant.

Samengevat betekenen deze resultaten dat leeftijd niet van invloed is op het gedrag van de mannelijke of vrouwelijke groepsleider. De mannelijke en vrouwelijke groepsleider bieden evenveel controle in de rol van opvoeder. Controle hangt niet samen met de leeftijd, opleiding, werkervaring of een van de andere controlevariabelen.

Autonomie

De derde dimensie van de rol van opvoeder gaat over autonomie. Dit is gedrag dat de groepsleider inzet om de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de jongeren in de residentiële jeugdzorg te vergroten. Wat betreft de autonomie die de groepsleider in deze rol biedt worden geen verschillen tussen mannen en vrouwen verwacht. De hypothese luidt als volgt:

H3: De mannelijke en de vrouwelijke groepsleider bieden evenveel autonomie in hun rol van opvoeder.

Een eerste analyse wordt uitgevoerd. Hierbij wordt met behulp van een ANOVA gekeken of het gemiddelde dat de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders behalen op autonomie van elkaar verschilt. Onderstaande tabel(7) laat zien dat wat betreft autonomie er geen significante verschillen bestaan tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Autonomie	4,2297	,61344	4,2724	,45170	,164	,687

Tabel 7. Autonomie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van opvoeder

In deze analyse blijkt inderdaad sprake te zijn van evenveel autonomie voor de mannen ($M=4,23$, $SD=.61$) en voor de vrouwen ($M=4,27$, $SD=.45$). Het significantieniveau in deze vergelijking is veel hoger dan $p < .05$ ($F=.164$, $p=.687$). Dit wijst er op dat de hypothese dat mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel autonomie bieden in dit onderzoek juist is. Maar om dat met meer zekerheid vast te kunnen stellen wordt er eerst nog gekeken of de persoonlijke en werkgebonden controlevariabelen van invloed zijn op de autonomie die een groepsleider biedt.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	,158	,350	,293	,016
<i>Werkervaring</i>	-,305	,067	,125	,313
<i>Opleidingsniveau</i>	-,113	,560	-,096	,478
<i>Opleidingssoort</i>	,055	,746	,033	,794
<i>Wekelijkse werkuren</i>	-,137	,418	-,065	,605
<i>Aard contract</i>	,306	,070	,221	,082

Tabel 8. Correlatietabel autonomie voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

De correlaties tussen de controlevariabelen en de autonomie die een groepsleider biedt in zijn rol van opvoeder, zijn weergegeven in de tabel (8), inclusief de bijbehorende significantieniveaus. Bij de mannelijke groepsleiders worden geen significante correlaties aangetroffen. Echter maken het lage significantieniveau op werkervaring en op aard contract het nog wel interessant om dit verder te onderzoeken. Bij de vrouwelijke groepsleider is er wel duidelijk sprake van een correlatie bij autonomie met leeftijd ($p=.016$).

Deze drie variabelen -leeftijd, werkervaring en aard contract- worden nogmaals onderzocht.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Leeftijd \leq 29 jaar	(N=14)4,1071	,59416	(N=43)4,1744	,43826	,208	,650
Leeftijd \geq 30 jaar	(N=23)4,3043	,62594	(N=24)4,4479	,42973	,847	,362
ANOVA	<i>F</i>	,897	6,082			
	<i>Significantie niveau</i>	,350	,016			

Tabel 9. Autonomie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per leeftijdscategorie

Wanneer de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders per leeftijdscategorie worden verdeeld, blijkt uit de ANOVA geen verschil op de autonomie die zij bieden in hun rol van opvoeder. De jonge mannelijke groepsleider (M=4,11) biedt evenveel autonomie als de jonge vrouwelijke groepsleider (M=4,17). Ook bij de oudere mannelijke (M=4,30) en vrouwelijke groepsleider (M=4,45) wordt geen significant verschil op autonomie gevonden.

Als de tabel van boven naar beneden wordt gelezen wordt duidelijk of de autonomie van de groepsleider verschilt naarmate de leeftijd van de groepsleider toeneemt. Bij de mannelijke groepsleider (M=4,11 naar M=4,30) is wel sprake van een lichte toename, maar deze is niet significant. Bij de vrouwelijke groepsleider is wel een significante toename te zien ($p=,016$). De autonomie die een vrouwelijke groepsleider biedt neemt toe naarmate haar leeftijd toeneemt.

De lage significantiewaarde bij werkervaring op autonomie bij de mannelijke groepsleider maakt het interessant om nogmaals een ANOVA te doen, waarbij ditmaal wordt gecontroleerd op werkervaring.

		Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
		<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Werkervaring \leq 5 jaar		(N=17)4,0147	,72063	(N=32)4,1719	,43272	,913	,344
Werkervaring \geq 6 jaar		(N=19)4,3816	,43596	(N=31)4,3710	,46039	,007	,936
ANOVA	<i>F</i>	3,500		3,130			
	<i>Significantie niveau</i>	,070		,082			

Tabel 10. Autonomie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per categorie werkervaring

Wanneer de tabel van links naar rechts wordt gelezen wordt direct duidelijk dat de autonomie van de mannelijke en vrouwelijke groepsleider nog steeds aan elkaar gelijk is. Zowel door de minder ervaren jonge mannen (M=4,01) en vrouwen (M=4,17) wordt evenveel autonomie geboden in hun rol van groepsleider, net als bij de meer ervaren mannelijke (M=4,38) en vrouwelijke (M=4,37) groepsleider. Vervolgens wordt gekeken naar de mannelijke groepsleider alleen. Er is een toename zichtbaar in de mate van autonomie bieden, maar deze toename is ondanks het lage significantieniveau, niet significant te noemen ($p=,070$). Ook bij de vrouwelijke groepsleider is een toename in de autonomie zichtbaar, naarmate de vrouwelijke groepsleider meer werkervaring krijgt. Ook hier is echter met een waarde van $p=,082$ geen sprake van een significant niveau.

Tenslotte wordt er nog gekeken naar de correlatie tussen aard contract en de autonomie die een mannelijke groepsleider biedt. De enige mogelijke vergelijking is te maken tussen de mannen met een vast contract en de vrouwen met een vast contract. De resultaten van deze vergelijking zijn opgenomen in onderstaande tabel (11).

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Vast contract	(N=28)4,2768	,57470	(N=48)4,3021	,46402	,044	,834

Tabel 11. Autonomie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider met vast contract

Tussen mannelijke groepsleiders met een vast contract en vrouwelijke groepsleiders met een vast contract is geen verschil op de geboden autonomie waar te nemen. Interessanter was echter geweest als het mogelijk was de mannen met een tijdelijk contract te vergelijken met de mannen met een vast contract. Er zijn echter maar 9 mannen met een tijdelijk contract. Dit is te weinig om een goede vergelijking te maken.

Wat betreft autonomie die een groepsleider biedt in zijn rol van opvoeder scoren mannen en vrouwen gelijk. Autonomie hangt voor de mannelijke groepsleider niet samen met de controlevariabelen. Voor de vrouwelijke groepsleider zagen we een verband tussen leeftijd en de geboden autonomie. Voor een vrouwelijke groepsleider neemt de autonomie toe naarmate ook haar leeftijd toeneemt. Voor dit significante verschil was het mogelijk een effectgrootte te meten. De effectgrootte voor het verschil in autonomie tussen de jongere en de oudere vrouwelijke groepsleider is $r=,29$. Dit duidt op een middelgroot effect. Leeftijd bepaalt voor een vrouw zo'n 9% van de totale verklaarde variantie op autonomie.

De mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van opvoeder

Samengevat hebben de analyses in deze paragraaf ons de volgende informatie opgeleverd. Er zijn geen verschillen gevonden tussen de mannelijk en de vrouwelijke groepsleider in de rol van opvoeder wat betreft warmte, controle en autonomie. In dit onderzoek is gebleken dat geslacht, leeftijd en verschillende andere persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider geen effect hebben op de geboden warmte, controle en autonomie van de groepsleider. Alleen autonomie nam bij de vrouwelijke groepsleider significant toe naarmate ook haar leeftijd toenam. Voor de vrouw correleert autonomie dus wel met leeftijd. Hier is sprake van een middelgroot effect.

Gebaseerd op deze gegevens zijn twee van de drie gestelde hypothesen in dit onderzoek niet op juistheid te toetsen gebleken. Het is hier niet mogelijk geweest de hypothese over het meer vertonen van warmte door de vrouwelijke groepsleiders te bevestigen. Hetzelfde geldt voor de hypothese dat mannelijke groepsleiders meer controle vertonen. De hypothese dat mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel autonomie bieden kwam wel terug in de resultaten van dit onderzoek.

De hypothesen zijn opgesteld aan de hand van eerder gedane onderzoeken. Het lijkt dan ook vreemd dat twee van de drie hypothesen in dit onderzoek niet konden worden aangetoond. De hypothesen over het gedrag van de groepsleider in zijn of haar rol van opvoeder zijn gebaseerd op onderzoeken naar

vader- en moederschap. Dat de gevonden resultaten in dit onderzoek niet aansluiten bij eerder gedaan onderzoek onder ouders impliceert dat ouders en groepsleiders in hun rol van opvoeder niet één-op-één met elkaar te vergelijken zijn. Waarschijnlijk vertoont een professionele opvoeder ander gedrag dan iemand die een kind opvoedt in de privésfeer. In het laatste hoofdstuk van dit rapport zal hier nader op worden ingegaan.

4.3 Groepsleider in de rol van leraar

De tweede rol die een groepsleider regelmatig aanneemt in zijn werk in de residentiele jeugdzorg is die van leraar. Het gaat hier om het gedrag dat de groepsleider inzet om de jongeren bepaalde zaken bij te brengen, bijvoorbeeld omgaan met geld. Dit gedrag van de groepsleider draagt bij aan de vorming van de jongeren.

In eerste instantie is er onderscheid gemaakt in twee dimensies van leraargedrag: nabijheid en invloed. De dimensie nabijheid is gemeten met vragen over de mate van vriendelijkheid en begrip van de groepsleider in zijn rol van leraar. Invloed is gemeten met vragen die gaan over de mate van streng en onzeker zijn. De dimensies nabijheid en invloed kwamen bij factoranalyse niet voldoende uit de data van dit onderzoek. Naar aanleiding van deze factoranalyse is er dan ook besloten in de rol van leraar vier factoren te onderscheiden, namelijk: vriendelijkheid, begrip, onzekerheid en strengheid. In deze paragraaf zal verder worden onderzocht of er verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders zijn wat betreft hun rol als opvoeder.

Vriendelijkheid

Vriendelijkheid is een van de dimensies van het gedrag van de groepsleider in zijn rol van leraar. Oorspronkelijk is er gesproken over nabijheid. De dimensie vriendelijkheid gaat over of de groepsleider tegen een grapje kan en of het iemand is op wie de jongere kan rekenen. Wat betreft nabijheid is de hypothese opgesteld dat hier voor de mannelijke groepsleider meer sprake van is. Deze verwachting is afgeleid uit het onderzoek van Fagot (1981) waarin is gebleken dat mannelijke leerkrachten meer positieve reacties tonen aan hun leerlingen en ook meer affectie tonen. Vertaald naar vriendelijkheid kan er dus van de mannelijke groepsleiders worden verwacht dat zij hierin hoger scoren dan hun vrouwelijke collega's. De hypothese die hier getoetst gaat worden is:

H4: De mannelijke groepsleider toont meer vriendelijkheid in de rol van leraar dan de vrouwelijke groepsleider.

Om er achter te komen of de mannelijke en vrouwelijke groepsleider daadwerkelijk van elkaar verschillen wordt er een ANOVA analyse gedaan. In deze analyse wordt het gemiddelde van alle mannen vergeleken met het gemiddelde van alle vrouwen.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Vriendelijkheid	4,1486	,43173	4,1443	,37481	,003	,957

Tabel 12. Vriendelijkheid van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van leraar

Wanneer de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders worden vergeleken op de vriendelijkheid die zij vertonen in hun rol als leraar is er geen verschil vast te stellen. Mannen ($M=4,15$, $SD=,43$) en vrouwen ($M=4,14$, $SD=,37$) zijn even vriendelijk ($F=,003$, $p=,957$). Hoewel de tabel (12) de tweezijdige toets weergeeft is ook wanneer er eenzijdig wordt getoetst geen sprake van verschil. Het gemiddelde van de mannelijke groepsleider lijkt wel net iets hoger, maar dit zo minimaal, dat er uit de vergelijking dan ook geen significant verschil komt.

Interessant is dan nu nog te kijken of de verschillende persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van invloed zijn op de vriendelijkheid van de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van leraar. Om hier achter te komen worden de correlaties berekend tussen vriendelijkheid en de verschillende controlevariabelen.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	-,077	,652	-,053	,672
<i>Werkervaring</i>	,050	,767	-,141	,254
<i>Opleidingsniveau</i>	,475	,009	,107	,430
<i>Opleidingssoort</i>	,260	,120	-,098	,432
<i>Wekelijkse werkuren</i>	,073	,666	-,017	,890
<i>Aard contract</i>	-,084	,628	-,050	,697

Tabel 13. Correlatietabel vriendelijkheid voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

Bij de mannelijke groepsleider is in de tabel (13) een duidelijk significant verschil waar te nemen op het bieden van vriendelijkheid en opleidingsniveau ($p=,009$). Dit lijkt er op te duiden dat de vriendelijkheid van een groepsleider toeneemt als het opleidingsniveau toeneemt. Omdat er in dit onderzoek maar 8 mannelijke groepsleiders zijn met een Mbo-diploma, 27 met een Hbo-opleiding en 2 met een WO-opleiding is het echter niet mogelijk de groepen goed te vergelijken. Bij de vrouwelijke groepsleiders zijn er geen controlevariabelen die correleren met het bieden van vriendelijkheid.

Dit betekent dat er in dit onderzoek geen aanwijzingen zijn gevonden die een verschil in de mate van vriendelijkheid in de rol van leraar tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders aanduiden.

De gestelde hypothese dat mannelijke groepsleiders meer vriendelijkheid in hun rol van leraar vertonen is hiermee in dit onderzoek niet aangetoond. Vrouwelijke en mannelijke groepsleiders vertonen evenveel vriendelijkheid.

Begrip

In de rol van leraar is de volgende dimensie begrip, in de zin van ‘begrip hebben voor’. Het gaat hier om de mate waarin een groepsleider de jongere begrijpt en kan luisteren naar de ideeën van de jongere. In de literatuur zijn geen directe aanwijzingen gevonden die het aannemelijk maken dat er verschil te verwachten is in de mate van begrip die de mannelijke en vrouwelijke groepsleider in hun rol van leraar bieden. De hypothese voor begrip luidt:

H5: de mannelijke en vrouwelijke groepsleider tonen evenveel begrip in de rol van leraar

Wanneer er met behulp van een ANOVA wordt gekeken naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol als leraar wat betreft begrip zijn de volgende resultaten waarneembaar (tabel 14).

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Begrip	4,1405	,39119	4,3254	,37793	5,561	,020

Tabel 14. Begrip van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van leraar

Mannelijke groepsleiders ($M=4,14$, $SD=0,39$) vertonen minder begrip dan de vrouwelijke groepsleider ($M=4,33$, $SD=0,38$). Er is sprake van een duidelijk significant verschil ($F=5,56$, $p=,020$). Dit duidt er op dat een vrouwelijke groepsleider meer in staat is te luisteren als de jongere iets wil zeggen, meer bereid is om samen te werken en er meer met de jongere over kan praten als hij het er niet mee eens is. De verwachte overeenkomst in de mate van begrip waarover de hypothese spreekt blijkt dus niet juist.

Vervolgens wordt er nog gekeken naar de persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider. Mogelijk zijn deze controlevariabelen van invloed op het begrip dat een groepsleider vertoont in zijn rol van opvoeder. Om hier achter te komen zijn voor de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders de correlaties uitgerekend op begrip en de controlevariabelen.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	-,062	,713	,215	,081
<i>Werkervaring</i>	-,107	,527	-,133	,284
<i>Opleidingsniveau</i>	-,121	,531	-,003	,982
<i>Opleidingssoort</i>	,001	,996	-,008	,948
<i>Wekelijkse werkuren</i>	,153	,367	,038	,761
<i>Aard contract</i>	-,036	,835	,038	,765

Tabel 15. Correlatietabel begrip voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

Zowel bij de mannelijke als bij de vrouwelijke groepsleiders is er geen sprake van een significante correlatie op begrip. Echter toont leeftijd bij de vrouwelijke groepsleiders wel een lage significantie. Aan de hand van de eerder besproken persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider zullen nogmaals enkele ANOVA analyses worden gedaan om het verschil in begrip verder te bestuderen. Met behulp van deze controlevariabelen wordt gekeken of het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders nog steeds in stand blijft.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Leeftijd \leq 29 jaar	(N=14)4,1714	,44277	(N=43)4,2651	,38723	,576	,451
Leeftijd \geq 30 jaar	(N=23)4,1217	,36551	(N=24)4,4333	,34220	9,110	,004
ANOVA	<i>F</i>	,137	3,151			
	<i>Significantie niveau</i>	,713	,081			

Tabel 16. Begrip van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per leeftijdscategorie

In bovenstaande tabel zijn de resultaten weergegeven van de mate van begrip van de mannelijke en de vrouwelijke groepsleider wanneer zij met elkaar worden vergeleken in de twee leeftijdsgroepen jonger dan 30 of 30 jaar en ouder. Duidelijk wordt dat wanneer de jonge mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met elkaar worden vergeleken er nog geen sprake is van een significant verschil op begrip. De jonge mannelijke en vrouwelijke groepsleider vertonen evenveel begrip in hun rol van leraar. Van een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen is wel sprake in de leeftijdscategorie vanaf 30 jaar en ouder. Hier vertonen de mannen ($M=4,12$) minder begrip in de rol van leraar als de vrouwen ($M=4,43$) ($p=,004$).

Wanneer de tabel van boven naar onder wordt gelezen kunnen geen significante verschillen worden vastgesteld in de leeftijdscategorieën tussen de mannen of de vrouwen. Met andere woorden begrip neemt niet significant toe of af wanneer de leeftijd van een groepsleider verandert.

Echter, hoewel er geen sprake is van een significant verschil is uit de bovenstaande tabel wel af te lezen dat het begrip van de vrouwelijke groepsleider hoger ligt voor de oudere dan voor de jongere vrouw (van $M=4,27$ naar $M=4,43$). Dit is echter niet voldoende om het verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider wat betreft het begrip in de rol van leraar te verklaren.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Werkervaring ≤ 5 jaar	(N=17)4,1647	,44853	(N=32)4,3125	,42483	1,293	,261
Werkervaring ≥ 6 jaar	(N=19)4,1368	,34675	(N=31)4,3419	,34715	4,115	,048
ANOVA	<i>F</i>					
	<i>Significantie niveau</i>					
		,044		,090		
		,835		,765		

Tabel 17. Begrip van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per categorie werkervaring

Om meer inzicht te krijgen in het verschil in begrip tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders worden zij verder met elkaar vergeleken op werkervaring. In tabel 17 zijn de resultaten van deze vergelijking weergegeven. Hier wordt duidelijk dat de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met 5 jaar of minder werkervaring evenveel begrip vertonen in hun rol van leraar. Bij de mannelijke en vrouwelijke groepsleider met 6 jaar of meer werkervaring wordt wel duidelijk dat de vrouwen meer begrip tonen dan de mannen. Met een toename van het gemiddelde van 4,14 naar 4,34 is er sprake van een significant verschil ($p=,048$).

Wanneer de tabel van boven naar beneden wordt gelezen is te zien dat voor zowel de mannen als voor de vrouwen er geen sprake is van afname of toename van begrip naarmate er meer werkervaring is. Werkervaring alleen is dus ook geen verklaring voor het verschil in begrip tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders.

Er zijn nog vier controlevariabelen die het verschil in begrip wellicht kunnen beïnvloeden. Onderstaande tabel (18) geeft hiervan een weergave.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Hbo	(N=27)4,1037	,38975	(N=59)4,3119	,39176	5,246	,025
SPH	(N=22)4,1818	,40431	(N=38)4,3105	,38820	1,486	,228
Fulltime	(N=27)4,1407	,41068	(N=47)4,3234	,38347	3,695	,059
Vast	(N=28)4,1071	,37901	(N=48)4,3083	,36193	5,278	,024

Tabel 18. Begrip van mannelijke en vrouwelijke groepsleider op opleidingsniveau, -soort, wekelijkse werkuren en aard contract

Ten eerste wordt duidelijk dat er nog steeds sprake is van verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider wanneer er alleen wordt gekeken naar de groepsleiders met een Hbo-opleiding. Echter wanneer alleen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met elkaar worden vergeleken die de

opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening hebben gedaan is het verschil in begrip niet meer waarneembaar. Van een verschil in begrip is ook geen sprake meer wanneer alleen de groepsleiders met elkaar worden vergeleken die 32 uur of meer werken. Echter het significantieniveau wat bij deze vergelijking hoort ($p=,059$) neigt wel naar een waarde lager dan $p=0,05$.

Ten laatste zijn er resultaten van de vergelijking tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met een vast contract. Hier is het verschil tussen de mannen en vrouwen wel weer duidelijk aanwezig.

Het verschil of de variantie in begrip dat de groepsleider vertoont in zijn of haar rol als groepsleider wordt mede bepaald door opleiding. Wanneer er alleen wordt gekeken naar de groepsleiders met een opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening is er geen sprake van verschil. Wanneer er groepsleiders met andere opleidingen in de vergelijking worden betrokken is er wel sprake van verschil in het begrip van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van opvoeder. Wellicht versterkt de opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlening de mate van begrip voor de mannelijke groepsleider meer dan wanneer hij een andere opleiding heeft gevolgd. Omdat het echter niet mogelijk is voldoende mannelijke groepsleiders met een andere opleiding (bijvoorbeeld verpleegkunde) te vergelijken met de groep mannen met de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening is dit niet met zekerheid vast te stellen. Ook lijkt het er op dat vrouwelijke groepsleiders wat betreft het vertonen van begrip in de rol van leraar meer worden beïnvloed door leeftijd of werkervaring dan hun mannelijke collega's. Dit omdat jonge mannen en vrouwen en minder ervaren mannen en vrouwen nog evenveel begrip tonen, maar wanneer het gaat om oudere mannen en vrouwen en meer ervaren mannen en vrouwen is er wel sprake van verschil. De gemiddelde waarden van de vrouwen lijken hierbij meer toe te nemen dan die bij de mannen. Deze toename was echter niet met een significant verschil vast te stellen.

Het algemene verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders heeft een effectgrootte van $r=,23$. De effectgrootte neemt toe wanneer er alleen wordt gekeken naar de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met 6 jaar of meer werkervaring. Dan is er sprake van een effectgrootte van $r=,28$. Wanneer er alleen wordt gekeken naar het begrip van de oudere mannelijke en vrouwelijke groepsleiders is er sprake van een effectgrootte van $r=,41$. Wat betreft het algemene verschil in begrip tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders is er sprake van klein effect. Wanneer naar leeftijd en werkervaring wordt gekeken, kan het verschil in begrip tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders worden aangeduid met een middelgroot verschil.

Onzeker

De derde dimensie die kan worden beschreven in het gedrag van de groepsleider in zijn rol van leraar gaat over onzekerheid. Deze dimensie komt voort uit de eerder besproken factor invloed. Wanneer het gaat over onzekerheid gaat het over de mate van zelfvertrouwen die de groepsleider heeft, maar ook over hoe makkelijk hij of zij zich laat beïnvloeden door de jongeren waarmee ze werken.

Het onderzoek van Driessen en Doesborgh (2004) beschreef dat de vrouwelijke leerkrachten zich zelfverzekerder voelen dan de mannelijke leerkrachten. Het verschil was echter niet significant. In het huidige onderzoek wordt dan ook de verwachting uitgesproken dat mannelijke en vrouwelijke groepsleiders even onzeker zijn in hun rol van leraar.

H6: De mannelijke en vrouwelijke groepsleider tonen evenveel onzekerheid in de rol van leraar

Met behulp van een ANOVA wordt vastgesteld of er sprake is van verschil wat betreft de onzekerheid van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van leraar. In de tabel (19) zijn de resultaten van deze vergelijking opgenomen.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Onzekerheid	1,8417	,56019	1,8060	,51370	,108	,743

Tabel 19. Onzekerheid van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van leraar

Mannelijke en vrouwelijk groepsleiders zijn even onzeker (respectievelijk M=1,84 en M=1,81). Voordat er echter een beslissing wordt genomen over de gestelde hypothese, worden eerst de controlevariabelen die het onderzoek hanteert nog nader onderzocht.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	-,022	,898	-,012	,922
<i>Werkervaring</i>	-,023	,891	,040	,749
<i>Opleidingsniveau</i>	-,037	,849	,001	,992
<i>Opleidingssoort</i>	-,080	,638	,108	,384
<i>Wekelijkse werkuren</i>	,195	,247	,063	,616
<i>Aard contract</i>	-,075	,663	-,002	,990

Tabel 20. Correlatietabel onzekerheid voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

De tabel (20) toont voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke groepsleider geen correlatie tussen een van de persoonlijke of werkgebonden eigenschappen van de groepsleider en de mate van onzekerheid die wordt vertoond in de rol van opvoeder.

De mannelijke en vrouwelijke groepsleider tonen zich even onzeker in de rol van leraar. Ook de controlevariabelen hebben hier geen verschillen veroorzaakt. De gestelde hypothese over de zelfde mate van onzekerheid tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van leraar is dan ook in dit onderzoek juist bevestigd.

Streng

De laatste dimensie in de rol van leraar heeft te maken met de strengheid van een groepsleider. Deze dimensie komt voort uit de eerder besproken factor invloed. Het gaat hier om gedrag van de groepsleider dat te maken heeft met de eisen die hij of zij stelt. Wat betreft strengheid wordt verwacht dat vrouwelijke groepsleiders dit meer vertonen dan de mannelijke groepsleiders in hun rol van leraar. Dit is gebaseerd op onderzoek van Brown en Chance (1995) waarin de vrouwelijke leraar dominant en agressiever was dan de mannelijke leraar. De hypothese die hier getoetst gaat worden, luidt dan ook:

H7: de vrouwelijke groepsleider toont zich strenger in de rol van leraar dan de mannelijke groepsleider

De eerste ANOVA die wordt uitgevoerd vergelijkt de mate van strengheid van alle mannen en alle vrouwen in dit onderzoek. Het resultaat is af te lezen in de tabel.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	F	Significantie niveau
Strengheid	2,2838	,48570	2,2960	,44079	,017	,896

Tabel 21. Strengheid van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van leraar

Het gaat hier echter om een eenzijdige toets, omdat de hypothese uitspraak heeft gedaan over het te verwachte verschil. Maar ook met een significantieniveau van $p=,448$ is er geen sprake van een verschil in de mate van streng zijn. In de rol van leraar treden mannelijke en vrouwelijke groepsleiders even streng op. Dit komt niet overeen met de gestelde hypothese. Voordat de hypothese echter wordt aangenomen of verworpen gaan we eerst verder kijken naar de mogelijke invloed van de controlevariabelen. In onderstaande tabel (22) zijn de correlaties en bijbehorende significante waarden opgenomen voor de persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders op de mate van streng zijn in hun rol van leraar.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	Correlatie	Significantieniveau	Correlatie	Significantieniveau
<i>Leeftijd</i>	-,100	,556	,076	,543
<i>Werkervaring</i>	,099	,559	,009	,942
<i>Opleidingsniveau</i>	-,333	,078	-,057	,672
<i>Opleidingssoort</i>	,128	,452	-,093	,455
<i>Wekelijkse werkuren</i>	,102	,546	-,084	,507
<i>Aard contract</i>	-,109	,526	,076	,553

Tabel 22. Correlatietabel strengheid voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

De tabel toont bij de vrouwelijke groepsleiders geen significante correlatie op een van de eigenschappen op strengheid. Bij de mannelijke groepsleider is er sprake van een lage –maar niet significante – waarde op opleidingsniveau.

Dit lijkt er wellicht op te kunnen wijzen dat de mannelijke groepsleider zich minder streng toont bij een lager opleidingsniveau. Het is echter niet mogelijk dit te toetsen, vanwege de lage aantallen mannelijke groepsleiders per opleidingsniveau.

Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders zijn in hun rol van leraar even streng. Persoonlijke of werkgebonden eigenschappen zijn voor zowel de man als vrouw niet van invloed. De gestelde hypothese komt niet overeen met de resultaten uit dit onderzoek.

De mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van leraar

De mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van leraar komen overeen wat betreft hun vriendelijkheid, onzekerheid en mate van streng zijn. Wat betreft onzekerheid is het gevonden resultaat overeenkomstig met de gestelde hypothese. De verwachtingen dat vriendelijkheid meer werd getoond door de mannen en strengheid meer door de vrouwen kon niet op als juist worden getoetst. Dat deze resultaten niet overeenkomen met de eerder besproken literatuur kan verschillende mogelijkheden hebben. Een optie zou kunnen zijn dat een leraar in een onderwijssetting ander gedrag laat zien dat een groepsleider in de rol van leraar in een leefgroepomgeving. Om hier echter uitspraken over te doen is meer onderzoek nodig.

Eén dimensie in de rol van opvoeder levert wel verschil op tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider. Hier gaat het om begrip. Een vrouwelijke groepsleider vertoont significant meer begrip dan de mannelijke groepsleider. Het verschil komt voornamelijk terug bij de oudere mannelijke en vrouwelijke groepsleider en bij de mannelijke en vrouwelijke groepsleiding met veel werkervaring. In beide gevallen is er sprake van een middelgroot effect. Het verschil wordt teniet gedaan wanneer er alleen wordt gekeken naar de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met Sociaal Pedagogische Hulpverlening. In deze categorie tonen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel begrip in de rol van leraar.

4.4 Groepsleider in de rol van behandelaar

De groepsleider kan ook de rol van behandelaar aannemen in zijn werk in de residentiele jeugdzorg. Het gaat hier om het therapeutisch helpen dat is gericht op de gedragsverandering van de jongere. Gebaseerd op de literatuur was er in eerste instantie sprake van drie factoren: sympathie, psychologisch inzicht en acceptatie. Met behulp van factoranalyse is er gekozen psychologisch inzicht op te splitsen in twee dimensies. Deze dimensies worden empathie en congruentie genoemd (Barnett-Lennard, 1962). Ook bij sympathie, acceptatie, empathie en congruentie zal worden bestudeerd of er verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van behandelaar.

Sympathie

Sympathie is een van de dimensies van de rol van behandelaar. Het gaat hier om het gedrag van 'liking and caring'. Ofwel de genegenheid en affectie die een groepsleider inzet in zijn rol als behandelaar. Er wordt verwacht geen verschil aan te treffen in de mate van sympathie die de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders tonen in hun rol van behandelaar. De bijbehorende hypothese luidt:

H8: De mannelijke en vrouwelijke groepsleider tonen evenveel sympathie in de rol van behandelaar

In de eerste ANOVA die wordt uitgevoerd worden alle mannelijke groepsleiders en vrouwelijke groepsleiders met elkaar vergeleken voor wat betreft de sympathie die zij vertonen. In de onderstaande tabel (23) zijn de resultaten van deze vergelijking opgenomen.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	F	Significantie niveau
Sympathie	3,1081	,56138	3,1443	,56025	,099	,753

Tabel 23. Sympathie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van behandelaar

Mannelijke (M=3,11) en vrouwelijke (M=3,14) groepsleiders vertonen evenveel sympathie. Er is geen sprake van een significante waarde lager dan $p < .05$, wat betekent dat er in de ANOVA geen verschil is in de mate van sympathie die de mannen en vrouwen vertonen in hun rol van behandelaar.

Er zijn echter in het onderzoek verschillende controlevariabelen opgesteld, die mogelijk tot verschil zouden kunnen leiden tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in het bieden van sympathie in hun rol van opvoeder. Om de controlevariabelen te onderzoeken wordt eerst de correlatie uitgerekend tussen sympathie en de verschillende persoonlijke of werkgebonden eigenschappen van de groepsleider.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	Correlatie	Significantieniveau	Correlatie	Significantieniveau
<i>Leeftijd</i>	-,116	,494	,123	,320
<i>Werkervaring</i>	-,035	,838	-,107	,387
<i>Opleidingsniveau</i>	-,233	,223	-,088	,516
<i>Opleidingssoort</i>	-,101	,552	-,065	,599
<i>Wekelijkse werkuren</i>	,269	,108	-,243	,051
<i>Aard contract</i>	-,011	,949	,090	,482

Tabel 24. Correlatietabel sympathie voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

In deze correlatietabel (24) staan de controlevariabelen en de correlatie op de afhankelijke variabele sympathie. De laatste kolom van de tabel geeft het significantieniveau weer. Wanneer het significantieniveau een waarde aan zou nemen van $p < .05$ zou er sprake zijn van een samenhang tussen sympathie en desbetreffende controlevariabele. Dit laatste is voor de mannelijke groepsleider niet het

geval. Voor de mannelijke groepsleider staan de persoonlijke en werkgebonden eigenschappen niet in relatie tot de sympathie die hij vertoont in zijn rol van behandelaar. Voor de vrouwelijke groepsleiders is er een bijna significante correlatie op wekelijkse werkuren ($p=,051$).

Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de vrouwelijke groepsleiders die 31 uur of minder werken de vrouwen die 32 uur of meer werken. De onderstaande tabel laat zien dat de sympathie afneemt wanneer de vrouwelijke groepsleider minder uren werkt. Het verschil is echter niet significant ($p=,599$).

	Vrouwelijke groepsleider Werkuren \leq 31 uur		Vrouwelijke groepsleider Werkuren \geq 32 uur		ANOVA	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	F	Significantie niveau
Sympathie	(N=20)3,2000	,64346	(N=47)3,1206	,52670	,279	,599

Tabel 25. Sympathie voor vrouwelijke groepsleider per wekelijkse werkuren

Dit betekent dat er geen verschillen zijn tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders wat betreft sympathie. Het houdt ook in dat de mate van sympathie die een groepsleider vertoont niet samenhangt met leeftijd, werkervaring of een van de andere controlevariabelen.

De veronderstelde overeenkomst in sympathie tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in rol van behandelaar is in dit onderzoek aangetoond.

Empathie

De volgende dimensie in de rol van behandelaar gaat over empathie. Oorspronkelijk was er sprake van de dimensie psychologisch inzicht. Volgens Walker en Little (1969) maakt empathie hier onderdeel van uit, net als congruentie. In dit onderzoek is empathie een aparte dimensie gebleken. Wanneer het gaat om empathie gaat het over het kunnen begrijpen wat er omgaat in de jongere. De verwachting is uitgesproken dat de vrouwelijke groepsleider meer empathie vertoont dan haar mannelijke collega's. De hypothese die hier getoetst gaat worden is:

H9: De vrouwelijke groepsleider toont meer empathie dan de mannelijke groepsleider in de rol van behandelaar

Een eerste ANOVA laat zien of er in dit onderzoek inderdaad sprake is van verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. De onderstaande tabel geeft deze resultaten weer.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	F	Significantie niveau
Empathie	3,2117	,49636	3,1692	,54856	,153	,696

Tabel 26. Empathie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van behandelaar

De mate van empathie lijkt voor de mannelijke groepsleider ($M=3,21$) iets hoger te liggen, dan voor de vrouwelijke groepsleider ($M=3,17$). Hoewel de tabel een tweezijdige toets weergeeft is het niet zinvol

om eenzijdig te toetsen. Dit omdat het direct duidelijk is dat de vrouwelijke groepsleider niet significant meer empathie toont. Wat betreft empathie is er geen significant verschil tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in hun rol van behandelaar. Mannen en vrouwen vertonen evenveel empathie.

Interessant is verder om te kijken of de controlevariabelen nog tot verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider kunnen leiden wat betreft de empathie die zij vertonen in hun rol van behandelaar.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	,167	,324	,311	,010
<i>Werkervaring</i>	,067	,692	,027	,829
<i>Opleidingsniveau</i>	-,063	,746	-,151	,263
<i>Opleidingssoort</i>	,242	,148	,043	,730
<i>Wekelijkse werkuren</i>	-,202	,230	-,216	,085
<i>Aard contract</i>	,126	,465	,177	,165

Tabel 27. Correlatietabel empathie voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

De correlatietabel (27) gaat uitwijzen of er op de controlevariabelen sprake is van invloed van een van de persoonlijke of werkgebonden eigenschappen van de groepsleider op de empathie die wordt geboden in de rol van behandelaar. Wat betreft de mannelijke groepsleider is er niets dat duidt op een significante correlatie tussen empathie en een van de genoemde persoonlijke of werkgebonden eigenschappen. Bij de vrouwelijke groepsleider is er echter een duidelijk significante correlatie wat betreft leeftijd. Ook is er een significantie waarde zo laag, dat verdere analyse toch nog interessant kan zijn. Dit is het geval bij wekelijkse werkuren. De waarden in de tabel doen vermoeden dat naarmate de leeftijd van de vrouwelijke groepsleider toeneemt ook de empathie toeneemt. De mogelijke correlatie tussen wekelijkse werkuren en empathie is van negatieve aard.

Wat de invloed van leeftijd precies is op de hoeveelheid empathie die een groepsleider vertoont zal blijken wanneer er een nieuwe ANOVA wordt gedaan. In deze ANOVA worden zowel de mannelijke als de vrouwelijke groepsleiders ingedeeld op leeftijd. Er zijn twee leeftijdscategorieën mogelijk: 29 jaar of jonger en 30 jaar of ouder.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Leeftijd ≤ 29 jaar	(N=14)3,1071	,52545	(N=43)3,0426	,54444	,151	,699
Leeftijd ≥ 30 jaar	(N=23)3,2754	,47834	(N=24)3,3958	,48855	,729	,398
ANOVA	<i>F</i>	1,000	6,962			
	<i>Significantie niveau</i>	,324	,010			

Tabel 28. Empathie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per leeftijdscategorie

De tabel (28) geeft de resultaten van de ANOVA. Wanneer de tabel van links naar rechts wordt gelezen worden de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders met elkaar vergeleken wat betreft leeftijd. Duidelijk wordt dat de jonge mannelijke groepsleider evenveel empathie vertoont dan de vrouwelijke groepsleider. Ook de oudere mannelijke en vrouwelijke groepsleiders vertonen evenveel sympathie in hun rol van behandelaar.

Wanneer de tabel van boven naar beneden wordt gelezen wordt de vergelijking zichtbaar tussen de jonge en oudere mannelijke groepsleiders. Hier blijkt een kleine toename in de mate van empathie (van $M=3,11$, naar $M=3,28$), het verschil is echter niet significant ($p=,324$). De mate van empathie die een mannelijke groepsleider in zijn rol van behandelaar biedt blijkt hetzelfde. Wanneer er naar de jonge en oudere vrouwelijke groepsleider wordt gekeken is er wel sprake van een significant verschil ($p=,010$). De mate waar in de vrouwelijke groepsleider empathie vertoont neemt toe naarmate zij ouder wordt. Voor de vrouwelijke groepsleider hangt empathie dus inderdaad samen met leeftijd.

De correlatietabel liet verder een lage significante waarde zien op empathie met wekelijkse werkuren voor de vrouwelijke groepsleider. De bovenstaande tabel geeft de resultaten weer wanneer de vrouwelijke groepsleider die parttime werkt wordt vergeleken met de vrouwelijke groepsleider die fulltime werkt.

	Vrouwelijke groepsleider Werkuren \leq 31 uur		Vrouwelijke groepsleider Werkuren \geq 32 uur		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Empathie	(N=20)3,1333	,56610	(N=47)3,1844	,54644	,120	,730

Tabel 29. Empathie van vrouwelijk groepsleider per categorie wekelijkse werkuren

Dat er sprake zou kunnen zijn van een negatieve correlatie tussen wekelijkse werkuren en empathie voor de vrouwelijke groepsleider is niet aan de orde. Er is geen sprake van significantie ($p=,730$) en de empathie neemt ook niet af ($M=3,13$ naar $M=,318$).

Hoewel de verwachting is uitgesproken dat vrouwelijke groepsleiders meer empathie tonen in de rol van groepsleider, wezen de resultaten van dit onderzoek niet op verschil tussen mannen en vrouwen. Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders tonen evenveel empathie in de rol van behandelaar. De mate van empathie van de vrouwelijke groepsleider toonde wel relatie met haar leeftijd. De empathie van de vrouwelijke groepsleider neemt toe naarmate ook haar leeftijd toeneemt. Er is hier sprake van een middelgroot effect van $r = ,31$.

Congruentie

De derde dimensie van de groepsleider in de rol van behandelaar is congruentie. Net als bij empathie komt congruentie voort uit wat in eerste instantie psychologisch inzicht is genoemd. De factoranalyse onderscheidde echter twee dimensies. Bij congruentie in de rol van behandelaar gaat het er over dat de groepsleider in staat is zijn ware gevoelens te tonen en te laten zien wat er omgaat in hem of haar. In het onderzoek van Dalton (1983) bleken geen verschillen in de mate van congruentie tussen mannelijke en vrouwelijke behandelaars. De vrouwelijke behandelaars scoorde in dat onderzoek wel net iets hoger, maar het verschil was niet significant. De hypothese die hier wordt getoetst, luidt:

H10: De mannelijke en de vrouwelijke groepsleider tonen evenveel congruentie in de rol van behandelaar.

Om te onderzoeken of er inderdaad evenveel congruentie wordt getoond door de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders wordt een ANOVA analyse gedaan. De uitkomsten worden gepresenteerd in de volgende tabel.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	Gemiddelde	Standaard deviatie	Gemiddelde	Standaard deviatie	F	Significantie niveau
Congruentie	2,7477	,74703	2,6219	,87789	,543	,463

Tabel 30. Congruentie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van behandelaar

De mannelijke groepsleiders lijken gemiddeld net iets meer congruentie te vertonen ($M=2,74$) dan de vrouwelijke groepsleider ($M=2,62$). Er is geen significant verschil ($p=,463$). Dit betekent dat de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in de rol van behandelaar evenveel congruentie vertonen.

Of de persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider voor de mannen of vrouwen nog verschil kunnen maken in het tonen van congruentie wordt vastgesteld met behulp van deze correlatietabel.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	Correlatie	Significantieniveau	Correlatie	Significantieniveau
<i>Leeftijd</i>	-,343	,038	-,033	,791
<i>Werkervaring</i>	,011	,947	,095	,444
<i>Opleidingsniveau</i>	-,129	,506	-,031	,817
<i>Opleidingssoort</i>	-,374	,023	,079	,526
<i>Wekelijkse werkuren</i>	,052	,762	-,118	,349
<i>Aard contract</i>	-,197	,250	-,120	,348

Tabel 31. Correlatietabel congruentie voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

Voor de vrouwelijke groepsleider is er geen sprake van een relatie tussen de controlevariabelen en de mate waarin zij congruent is.

Bij de mannelijke groepsleider wordt er wel tweemaal een significantieniveau van $p < ,05$ waargenomen. Er is voor de mannelijke groepsleider een negatieve correlatie op leeftijd. Ook is er een verband wat betreft opleidingssoort. Dit laatste is echter niet verder te onderzoeken, omdat er te weinig mannelijke groepsleiders zijn die een andere opleiding dan Sociaal Pedagogisch Hulpverlening hebben gevolgd.

Wat leeftijd precies met de mannelijke groepsleider doet wat betreft congruentie is wel vast te stellen. Dit gebeurt door nogmaals een ANOVA uit te voeren. Hierbij worden de mannelijke groepsleiders in twee groepen verdeeld: de mannen jonger dan 30 of de mannen van 30 jaar of ouder.

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Leeftijd \leq 29 jaar	(N=14)3,0714	,84912	(N=43)2,6434	,89204	2,487	,121
Leeftijd \geq 30 jaar	(N=23)2,5507	,61635	(N=24)2,5833	,86950	,022	,883
ANOVA	<i>F</i>	4,658	,071			
	<i>Significantie niveau</i>	,038	,791			

Tabel 32. Congruentie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider per leeftijdscategorie

De tabel (32) laat nogmaals zien dat de jonge mannelijke groepsleiders evenveel congruentie tonen als de jonge vrouwelijke groepsleiders. Ook de oudere mannen tonen evenveel congruentie als de oudere vrouwelijke groepsleiders. Verder blijkt net als de correlatietabel al deed vermoeden dat er geen verschil is tussen de jonge en oudere vrouwen in het tonen van congruentie in de rol van behandelaar. De correlatie tussen de leeftijd en het tonen van congruentie voor de mannelijke groepsleider komt wel naar voren. De mate van congruentie neemt af naarmate de leeftijd van de mannelijke groepsleider toeneemt. De jonge mannelijke groepsleider toont zich meer congruent ($M=3,07$) dan de oudere mannelijke groepsleider ($M=2,56$) ($p=,038$).

Samengevat kan er over congruentie in de rol van behandelaar worden gezegd dat deze voor mannelijke en vrouwelijke groepsleiders gelijk is. De mate van congruentie neemt voor de mannelijke groepsleider wel significant af wanneer zijn leeftijd toeneemt. Dit verschil in congruentie tussen de jongere en oudere mannelijke groepsleider heeft een middelgroot effect van $r= ,34$.

Acceptatie

De laatste dimensie in de rol van behandelaar gaat over acceptatie. Dit heeft te maken met de mate waarin de groepsleider de jongere accepteert zoals hij is. Hetzelfde onderzoek dat uitspraken deed over de overeenkomsten in congruentie tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider, omschreef ook dat de mannelijke en vrouwelijke hulpverlener evenveel acceptatie tonen (Dalton, 1983).

De hypothese die hier wordt getoetst:

H11: De mannelijke en de vrouwelijke groepsleider tonen evenveel acceptatie in de rol van behandelaar.

Er is een ANOVA analyse uitgevoerd om te kijken of de mannelijke en vrouwelijke groepsleider daadwerkelijk overeenkomen in het bieden van acceptatie in de rol van behandelaar.

	Mannelijke groepsleider (N=37)		Vrouwelijke groepsleider (N=67)		ANOVA	
	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard deviatie</i>	<i>F</i>	<i>Significantie niveau</i>
Acceptatie	4,1243	,58945	4,1910	,49167	,380	,539

Tabel 33. Acceptatie van mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van behandelaar

De tabel laat zien dat de vrouwelijke groepsleider gemiddeld net iets meer acceptatie toont ($M=4,19$, $SD=,49$) dan de mannelijke groepsleider ($M=4,12$, $SD=,59$). Echter is het verschil niet significant. Dit betekent dat mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel acceptatie tonen in hun rol van behandelaar.

Ook wordt er nog gekeken of de persoonlijke of werkgebonden eigenschappen voor de mannelijke of vrouwelijke groepsleider nog van invloed zijn op de acceptatie die hij of zij biedt. De correlaties tussen deze controlevariabele en acceptatie zijn opgenomen in deze tabel(34).

	Mannelijke groepsleider		Vrouwelijke groepsleider	
	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>	<i>Correlatie</i>	<i>Significantieniveau</i>
<i>Leeftijd</i>	,224	,182	,141	,254
<i>Werkervaring</i>	-,062	,717	-,126	,310
<i>Opleidingsniveau</i>	,230	,230	,000	1,000
<i>Opleidingssoort</i>	,025	,881	,015	,906
<i>Wekelijkse werkuren</i>	-,100	,558	,058	,649
<i>Aard contract</i>	,121	,483	,175	,169

Tabel 34. Correlatietabel acceptatie voor mannelijke en vrouwelijke groepsleider

Voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke groepsleider is er geen correlatie tussen een van de zes controlevariabelen en het bieden van acceptatie in de rol van behandelaar.

Dit betekent dat de verwachte overeenkomst tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders in de acceptatie die zij bieden in hun rol van opvoeder in de data van dit onderzoek naar voren is gekomen. De mannen en vrouwen tonen evenveel acceptatie in de rol van opvoeder. De persoonlijke of werkgebonden eigenschappen van de groepsleider zijn niet van invloed gebleken.

De mannelijke en vrouwelijke groepsleider in de rol van behandelaar

In de rol van behandelaar komen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider overeen in de mate van sympathie, empathie, congruentie en acceptatie. Bij sympathie, congruentie en acceptatie komt dit overeen met de gestelde verwachtingen. Bij empathie kwam het resultaat niet overeen met de verwachting dat vrouwelijke groepsleiders dit meer zouden tonen in hun rol van behandelaar. Wellicht is het voor een vrouwelijke groepsleider het moeilijker om in te leven in een jongen, dan voor een mannelijke groepsleider. Dit zou te onderzoeken zijn door het onderzoek te herhalen maar dan gebaseerd op groepsleiders werkzaam met meisjes. In het laatste hoofdstuk zal hier verder op in worden gegaan.

Verder lieten de resultaten zien dat de empathie van de vrouwelijke groepsleider toeneemt als haar leeftijd toeneemt. Bij de mannelijke groepsleider neemt de congruentie af als de leeftijd toeneemt. Bij beide significante verschillen is er sprake van een middelgrote effectgrootte.

5. Conclusie

In dit onderzoek wordt een vergelijking gemaakt tussen het gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders werkzaam in de residentiele jeugdzorg. Driekwart van de groepsleiders in de Nederlandse residentiele zorg aan jeugdigen is vrouw. Wat dit betekent voor de geboden jeugdzorg is onbekend. Net als de vraag of er verschillen zijn in het handelen van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Op deze laatste vraag zal getracht worden antwoord te geven in dit onderzoek. Hoewel er nog onvoldoende bekend is over de werking van de relatie tussen groepsleider en cliënt en de eigenschappen van de professional die hierbij van belang zijn, is het bekend dat een groepsleider verschillende rollen op zich neemt. Dit onderzoek beschouwt het gedrag van de groepsleider in drie rollen: de rol van opvoeder, de rol van leraar en de rol van behandelaar (Small & Dodge, 1988). Met behulp van een digitale, zelf in te vullen vragenlijst is van 104 groepsleiders het gedrag in de verschillende rollen gemeten. De groep respondenten bestaat uit 37 mannelijke groepsleiders en 67 vrouwelijke groepsleiders. Zij zijn allen werkzaam in de residentiele jeugdzorg en werken (onder anderen) met autochtone jongens met gedragsmoeilijkheden tussen de 12 en 18 jaar oud, zonder verstandelijke beperking.

In deze paragraaf zal eerst antwoord worden gegeven op de drie deelvragen die het onderzoek heeft. Dit zal tevens leiden tot een antwoord op de hoofdvraag. Vervolgens zal er een kritisch blik worden geworpen op de sterke en zwakke punten van dit onderzoek. Tevens zal de betrouwbaarheid, validiteit en representativiteit van het onderzoek worden besproken. Tenslotte volgen de aanbevelingen voor verder onderzoek.

5.1 Beantwoording deelvragen

De groepsleider in zijn rol als opvoeder

Deelvraag 1: Welke verschillen bestaan er in het gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rol als opvoeder voor de dimensies warmte, controle en autonomie?

De eerste deelvraag van dit onderzoek richt zich op het gedrag van de groepsleider in de rol van opvoeder. Wat betreft dit opvoedingsgedrag bleken er drie dimensies te zijn: warmte, autonomie en controle (Bastiaanssen et al., 2012) Hoewel er verwacht werd dat vrouwelijke groepsleiders meer warmte zouden vertonen en mannelijke groepsleiders meer controle, kunnen beide hypothesen worden verworpen. Wel blijkt zoals verwacht dat wat betreft het verlenen van autonomie er geen verschil is tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider. Dit betekent samengevat dat wat betreft de opvoedingsrol van de groepsleider in de residentiële jeugdzorg de mannelijke en vrouwelijke groepsleider evenveel warmte, controle en autonomie bieden.

Waarin mannen en vrouwen wat betreft de opvoedersrol wel verschillen is de samenhang tussen leeftijd en autonomie.

Voor de vrouwelijke groepsleider is er sprake van een positieve correlatie tussen leeftijd en de autonomie die zij biedt in de rol van opvoeder. De autonomie die zij biedt neemt toe wanneer zij ouder wordt. Bij mannelijke groepsleiders is deze correlatie er niet. Het verschil in autonomie tussen de jonge en oudere vrouwelijke groepsleider was van middelgrote effectgrootte. Dit betekent dat een oudere, meer ervaren vrouwelijke groepsleider meer aandacht besteedt aan de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van de jongens waarmee zij werkt.

Dat twee van de drie hypothesen niet overeenkomen met de literatuur, heeft waarschijnlijk te maken met dat de hypothesen zijn gebaseerd op verschillen tussen vaders en moeders. Hoewel groepsleiders in hun werk de rol van opvoeder op zich nemen (Bastiaanssen et al., 2012), zijn zij geen ouders. Het gaat hier om een ‘therapeutic parent’ (Shealy, 1996), want niet hetzelfde is als een vader of moeder. Dit impliceert dat ook dan vaders niet hetzelfde gedrag vertonen dan mannelijke groepsleiders en moeders zich niet hetzelfde gedragen zijn dan de vrouwelijke groepsleider.

De groepsleider in zijn rol als leraar

Deelvraag 2: Welke verschillen bestaan er in het gedrag van de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rol van leraar voor de dimensies vriendelijkheid, begrip, strengheid en onzekerheid?

De rol van leraar staat centraal in de tweede deelvraag van dit onderzoek. Uitgaande van de beschikbare literatuur zijn er in dit onderzoek twee dimensie besproken van het gedrag dat de groepsleider laat zien in de rol van leraar. Het gaat hier in eerste instantie om de dimensies nabijheid en invloed (Wubbels & Brekelmans, 2005; Wubbels & Levy, 1991). Nadat de dataverzameling had plaatsgevonden blijkt op basis van deze gegevens echter dat er geen sprake is van twee factoren, maar van vier. De dimensie nabijheid is op te delen in vriendelijkheid en begrip, de dimensie invloed bestond uit twee factoren: strengheid en onzekerheid.

Op drie van de vier dimensies voor de rol van leraar geldt dat er sprake is van overeenkomsten voor de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Dit is het geval bij vriendelijkheid, strengheid en onzekerheid. In lijn van de verwachting tonen mannelijke en vrouwelijke groepsleider zich even zeker. Daarentegen komen de verwachtingen die opgesteld zijn op basis van de literatuur bij vriendelijkheid en strengheid niet overeen met de gevonden resultaten. De hypothese dat mannelijke groepsleiders vriendelijker zijn is niet juist gebleken. Ook het vermoeden dat vrouwelijke groepsleiders zich strenger tonen is niet naar voren gekomen uit de resultaten.

De vierde dimensie van het gedrag van de groepsleider in de rol van leraar levert wel verschil op tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders. Vrouwelijke groepsleiders tonen namelijk meer begrip in de rol van leraar. Vooral wanneer de oudere vrouwelijke groepsleider wordt vergeleken met de oudere mannelijke groepsleider is er een duidelijk verschil. Dit is ook het geval bij een vergelijking tussen de vrouwelijke groepsleider met veel werkervaring en de mannelijke groepsleider met veel werkervaring. In beide gevallen is er sprake van een middelgroot effect. Dit resultaat is niet in de lijn

van de verwachtingen. Het verschil valt weg wanneer alleen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders die als Sociaal Pedagogisch Hulpverlener zijn afgestudeerd met elkaar worden vergeleken. Dit impliceert dat opleiding wel degelijk effect kan hebben. Verder onderzoek naar soort opleiding was echter niet mogelijk.

Dat drie van de gevonden overeenkomsten tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders niet corresponderen met de verwachtingen gebaseerd op het literatuuronderzoek kan niet direct worden verklaard. Het kan te maken hebben met het feit dat de rol van leraar anders wordt ingevuld door een groepsleider dan door een leerkracht. Een jongere iets leren in een leefgroepsetting is niet hetzelfde als een jongere in de klas iets bij willen brengen. De rol van leraar in de residentiele jeugdzorg heeft te maken met de vorming van de jongere (Smalle & Dodge, 1988; Boendermaker et al., 2010). Vaak vindt het plaats in kleinere groepen of op individueel niveau. Dit zorgt er wellicht voor dat de groepsleider minder streng hoeft te zijn. Bovendien heeft een groepsleider in zijn rol als leraar ander contact met de jongere dan een leerkracht, in de zin dat een groepsleider de jongere ook in zijn leefomgeving kent (Bastiaanssen et al., 2012). Dit zou het makkelijker kunnen maken om ook in de rol van leraar meer vriendelijkheid te tonen. De verschillende rollen van de groepsleider overlappen elkaar hier voor een deel (Biddle, 1979).

De groepsleider in de rol van behandelaar

Deelvraag 3: Welke verschillen bestaan er in het gedrag van de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rol van behandelaar voor de dimensies sympathie, empathie, acceptatie en congruentie?

De derde en laatste deelvraag richt zich op de groepsleider in de rol van behandelaar. Hierbij zijn in eerste instantie drie dimensies beschreven: acceptatie, psychologisch inzicht en sympathie (Walker & Little, 1969) De factoranalyse maakt het echter aannemelijk psychologisch inzicht op te splitsten in empathie en congruentie.

De verwachting is uitgesproken dat een vrouwelijke groepsleider in de rol van behandelaar meer empathie toont. Bij sympathie, acceptatie en congruentie worden geen verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders verwacht. In de rol van behandelaar tonen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders inderdaad evenveel sympathie. Ook op de andere drie dimensies die bestaan in de rol van behandelaar komen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders overeen. Mannelijke en vrouwelijke groepsleiders tonen evenveel empathie, congruentie en acceptatie in hun behandelrol. Wat betreft sympathie, congruentie en acceptatie zijn de gevonden resultaten in lijn met de verwachtingen. In het geval van empathie is hier geen sprake van. Gebaseerd op bijvoorbeeld onderzoek uit de medische wereld kwam naar voren dat vrouwelijke hulpverleners beter in staat zijn zich in te leven in de cliënt (Hojat et al., 2002). Dat de vrouwelijke groepsleiders in dit onderzoek evenveel empathie vertonen dan de mannelijke groepsleider kan misschien worden verklaard doordat dit onderzoek zich alleen richt op het de groepsleider die werkzaam is met jongens. Het kan zijn dat

het voor een mannelijke groepsleider makkelijker is zich in te leven in het leven of de belevingswereld van de jongen, dan dat voor een vrouwelijke groepsleider is. Dit komt overeen met wat het onderzoek van Dalton (1983) omschrijft, dat mannelijke hulpverleners – en vrouwelijke in mindere mate – meer empathie vertonen wanneer zij in contact zijn met cliënten van dezelfde sekse.

Dit sluit in zekere zin ook aan bij de in dit onderzoek beschreven toename van empathie naarmate de leeftijd van de vrouwelijke groepsleider toeneemt. Een oudere vrouwelijke groepsleider vertoont meer empathie dan de jongere vrouwelijke groepsleider. Het verschil is van middelgrote effectgrootte. Dit betekent dat een vrouwelijke groepsleider zich beter in kan leven in de jongen naarmate zij ouder wordt of meer werkervaring heeft. Dit laatste is ook getoetst in dit onderzoek, maar de toename bleek niet significant. Ten laatste is in dit onderzoek ook naar voren gekomen dat de congruentie die een mannelijke groepsleider in de rol van behandelaar toont afneemt met zijn leeftijd. Een jongere mannelijke groepsleider is meer congruent dan een oudere mannelijke groepsleider in de rol van behandelaar.

5.2 Hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: *Welke verschillen bestaan er in het gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleiders dat zij vertonen in hun rollen als opvoeder, als leraar en als behandelaar werkzaam in de residentiële jeugdzorg voor autochtone jongens van 12 tot en met 18 jaar?*

De mannelijke en vrouwelijke groepsleiders vertonen in hun rol van opvoeder, leraar en behandelaar voornamelijk overeenkomsten in hun gedrag. In de rol van opvoeder bieden de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel warmte, controle en autonomie. Wanneer er wordt gekeken naar de rol van leraar tonen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders zich even onzeker, streng en vriendelijk. In de rol van behandelaar laten de mannelijke en vrouwelijke groepsleiders evenveel sympathie, empathie, congruentie en acceptatie zien. Toch zijn er ook verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke groepsleider.

Ten eerste in de rol van leraar. Hier laat de vrouwelijke groepsleider meer begrip zien dan de mannelijke groepsleider. Vooral voor de vrouwelijke groepsleider met veel werkervaring en een hogere leeftijd is dit het geval. De vrouwelijke groepsleider is bereid dingen uit te leggen, luistert als de jongere iets wil zeggen en kan er met de jongere over praten als de jongere iets wil.

Andere verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders hebben te maken met de controlevariabele leeftijd. De andere persoonlijke en werkgebonden eigenschappen van de groepsleider die als controlevariabelen dienen blijken niet te correleren met het gedrag in de verschillende dimensies van de groepsleiders in de drie rollen. Het gaat hier om werkervaring, aard contract, wekelijkse werkuren, opleidingssoort en opleidingsniveau. Dit kwam ook eerder al naar voren in het onderzoek van Swart (2011).

Leeftijd heeft voor de vrouwelijke groepsleider een positieve correlatie met autonomie en met empathie. Autonomie heeft te maken met de rol van opvoeder, empathie met de rol van behandelaar.

Beiden nemen toe naarmate de leeftijd van de vrouwelijke groepsleider toeneemt. Een oudere vrouw is beter in staat zich in te leven in de jongere en houdt zich meer bezig met het vergroten van de zelfredzaamheid van de jongere dan een jonge vrouw.

Voor mannen correleert leeftijd met congruentie. Er is sprake van een negatief verband. Wanneer de leeftijd van de mannelijke groepsleider toeneemt, neemt de congruentie af.

Dat op tien van de elf dimensies in de drie verschillende rollen de mannen en vrouwen met elkaar overeenkomen is interessant. Voor een deel passen de bevindingen niet in het beeld dat in het theoretisch kader is neergezet. Er is al besproken dat de literatuur uit de pedagogiek en onderwijskunde wellicht niet helemaal passend bleken.

Verder is in dit kader het volgende interessant. Bastiaanssen et al. (2012) beschrijven dat de interventies die een groepsleider in zet gerelateerd zijn aan de behandelingsdoelen van de jongeren. Dit impliceert dat het gedrag van groepsleider voor een groot deel wordt bepaald door de uniek hulpvraag die de jongere heeft. Het onderzoek van Buljac-Samardzic, Wijngaarden, Wijk en Exel (2011) sluiten hier op aan met de bevindingen dat het team waarin een groepsleider werkt ondersteunend is voor de individuele taken die de persoon uit moet voeren. Hoe de hulpvraag van de jongere wordt vertaald in de aanpak van de groepsleiders wordt mede in het team bepaald. Willems, Embregts, Stams & Moonen (2010) tonen verder ook dat de mate van intrapersonlijke gedrag van de groepsleider is gerelateerd aan interpersoonlijke eigenschappen. Dit betekent dat het gedrag dat de groepsleider vertoont in de verschillende rollen te maken heeft met zijn eigen emoties en gevoelens. Samengevat duidt dit er op dat het gedrag van de groepsleider in de verschillende rollen veel weer wordt ingegeven door eigen emoties, de behandelingsdoelen van de jongeren en de werking in het team, dan door geslacht. Verder wetenschappelijk onderzoek is noodzakelijk om de werking van deze aspecten (emoties, hulpvraag van de jongere en werking team) op het gedrag van mannelijke en vrouwelijke groepsleider te beschrijven.

5.3 Reflectie op het onderzoek

Wanneer er wordt gekeken naar het verloop van het onderzoek zijn er een aantal kanttekeningen te maken. Ten eerste is er een opmerking van inhoudelijke aard. Doordat de groepsleider is onderzocht in de drie verschillende rollen is het alleen mogelijk bevindingen te presenteren over de groepsleider in deze rollen. Het onderzoek levert geen resultaten over de groepsleider in zijn totaliteit. De resultaten moeten altijd in het perspectief van de rol worden geplaatst.

Ten tweede is er een aanmerking op de grootte van de steekproef. Een steekproef van 104 respondenten is voldoende. Echter een grotere steekproef had de foutenmarge kunnen verkleinen, zoals ook in het methodehoofdstuk naar voren kwam. Een grotere steekproef was wellicht verkregen wanneer er een langere periode was om de vragenlijst in te vullen. Ook had het kunnen schelen als er meer teamleiders hadden meegewerkt. Wanneer één teamleider er voor kiest om niet deel te nemen aan het onderzoek, betekent dit gelijk een hele groep respondenten minder.

Daarnaast maakt het gebrek aan consistente en volledige cijfers over het aantal groepsleiders die in Nederland werkzaam zijn in de residentiele jeugdzorg het moeilijk om een inschatting te maken van de populatie. Ook is het niet mogelijk geweest om alle persoonlijke en werkgebonden eigenschappen als controlevariabelen te gebruiken, bijvoorbeeld in het geval van opleidingsniveau kon er geen vergelijking worden gemaakt tussen groepsleiders in de drie verschillen groepen. Dit was voornamelijk het geval bij de mannelijke groepsleider. Om groepen met elkaar te kunnen vergelijken is een minimum van 30 respondenten zeer gewenst (Baarda & Goede, 2006). Met 37 mannelijke deelnemers aan dit onderzoek was dit niet mogelijk. Wanneer er gekeken werd naar opleidingsniveau, soort opleiding of wekelijkse werkuren was het niet mogelijk groepen van voldoende grootte te maken.

Er is nog een ander aspect van het onderzoek waar een kritische noot bij kan worden geplaatst. De manier van onderzoeken die hier is ingezet om de vragen te beantwoorden is subjectief. Het zelf kunnen invullen van een vragenlijst gaat de mogelijkheid op sociaal wenselijke antwoorden niet helemaal uit de weg (Boeije et al., 2009). Wellicht waren er groepsleiders die helemaal niet persoonlijk geïnteresseerd zijn in de jongeren, maar dat niet invullen, omdat een dergelijk antwoord niet van ze verwacht wordt. Op deze manier zit er dus altijd een oordeel of lading aan het gegeven antwoord. Daarentegen is het onderzoek wel anoniem afgenomen. Vervolgonderzoek naar verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke groepsopvoeders zou wellicht meer weg kunnen hebben van een experiment of een veldonderzoek. Op deze manier is het mogelijk verschillen in gedrag vast te stellen, zonder dat daarbij de groepsleider zelf een mening geeft.

Betrouwbaarheid, validiteit en de representativiteit

Tenslotte is het belangrijk nog even stil te staan bij de betrouwbaarheid, validiteit en representativiteit van dit onderzoek. Wanneer over betrouwbaarheid wordt gesproken gaat het over de mate waarin de resultaten vrij zijn van toevallige of niet-systematische fouten (Boeije et al., 2009). Volgens Boeije et al. (2009) komen toevalsfouten minder vaak voor bij gestandaardiseerde vragenlijsten. De validiteit heeft te maken met de mate waarin systematische fouten voorkomen in het onderzoek. Validiteit veronderstelt betrouwbaarheid (Boeije et al., 2009). Boeije et al. (2009) omschrijven verder dat de externe validiteit iets zegt over de mate waarin de resultaten uit het onderzoek gegeneraliseerd worden, het gaat hier dan ook wel over de representativiteit van het onderzoek.

Wat betreft de betrouwbaarheid van dit onderzoek is het een groot voordeel dat er gebruik is gemaakt van gestandaardiseerde vragenlijsten. De vragenlijsten zijn op dezelfde manier afgenomen bij alle groepsleiders. De groepsleiders hebben zelf de vragenlijst ingevuld op internet. Er is geen tussenkomst van een onderzoeker geweest. Bevorderend voor de betrouwbaarheid is ook dat er is gewerkt met somscores (Boeije et al., 2009). Wanneer er dan toch per ongeluk een foutje wordt gemaakt bij het invullen door een respondent, wordt deze weer grotendeels teniet gedaan doordat er gebruik wordt gemaakt van het gemiddelde. Dit alles wijst er op dat de betrouwbaarheid van het onderzoek

aannemelijk is. Hetzelfde geldt voor de interne validiteit van het onderzoek. Aangezien dit onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een samengestelde vragenlijst waarbij gebruik is gemaakt van bestaande vragenlijsten is het waarschijnlijk dat de interne validiteit hoog is. Systematische fouten zijn immers al verwijderd uit deze bestaande vragenlijsten en de validiteit van deze vragenlijsten is al aangetoond.. Wel zouden er in de vertalingen van Engels naar Nederlands fouten kunnen worden gemaakt. Er is gebruik gemaakt van de vertaal-terugvertaalmethode om dit zoveel mogelijk te ondervangen.

Als laatste dan nog de vraag of de resultaten representatief zijn. Alles wijst er op dat de respondenten een goede afspiegeling vormen van de populatie. Het voordeel is dat het om een afgebakende beroepsgroep gaat. Ook met de teamleiders is vastgesteld dat het om groepsleiders gaat die in de populatie passen. Echter is de populatie qua omvang niet helemaal duidelijk omdat er geen specifieke cijfers zijn over het aantal groepsleiders in de residentiele jeugdzorg.

Een nadeel voor de representativiteit van dit onderzoek is dat een strenge afbakening van de populatie nodig is geweest. Dit maakt het moeilijk resultaten te vertalen naar bijvoorbeeld groepsleiders die werken met jongere kinderen, meisjes of allochtone jongeren. Of het onderzoek te generaliseren is naar andere plaatsen is te betwijfelen. Verondersteld wordt dat in verschillende landen in Europa de jeugdzorg op een vergelijkbare manier georganiseerd zal zijn. In dat geval zijn de resultaten te generaliseren naar de groepsleiders die daar met deze doelgroep werken.

5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

De eerste aanbeveling die gedaan kan worden is al eerder in dit onderzoek naar voren gekomen. De werkzame factoren van de residentiele jeugdzorg en de relatie tussen professional en cliënt zijn nog onvoldoende onderzocht. Zo ontdekt Swart (2011) dat de eigenschappen van de groepsleider voor 32% bepalend zijn voor de therapeutische relatie, maar blijft het onduidelijk om welke eigenschappen het hier dan precies gaat. In de conclusie kwam val naar voren dat de behandeldoelen van de jongere, eigen emoties van de groepsleider en het team bepalend zijn voor zijn gedrag (Bastiaanssen et al., 2012; Buljac-Samardzic et al., 2010; Willems et al., 2010) maar ook hiervan is onvoldoende bekend over de precieze werking. Dit vraagt om een heel gedetailleerd aanpak waarin zowel de individuele groepsleider als de individuele jongere een plek heeft. Verder zijn onder anderen motivatie, karaktereigenschappen, eigen ervaringen in de jeugd van de groepsleider interessant om nader te onderzoeken (Holmqvist & Armelius, 2000; Moses , 2000), zeker in relatie tot gedrag. Dit sluit ook aan op de aanbevelingen van bijvoorbeeld (Bastiaanssen et al, 2012) om gedrag van de groepsleider te meten in relatie tot de karaktereigenschappen van de persoon. Belangrijk is in vervolgonderzoek een centrale rol weg te leggen voor deze aspecten uit de residentiele jeugdzorg.

Aansluitend hierop zou het wenselijk zijn om meer aandacht te besteden aan het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders op al deze aspecten van het werk in de residentiele jeugdzorg. Bovendien is in dit onderzoek is er alleen aandacht geweest voor de groepsleiders die werkzaam zijn in de opvang en hulpverlening aan jongens tussen de 12 en 18 jaar oud. Interessant is om het

onderzoek te herhalen bij groepsleiders die werkzaam zijn met jongere kinderen. Ook specifieke aandacht voor de omgang met meisjes zou wellicht nieuwe informatie op kunnen leveren. Bastiaanssen et al. (2012) beschrijft dat meisjes meer affectieve ondersteuning krijgen van groepsleiders en dat oudere kinderen een meer confronterende aanpak krijgen. Vraag is of de gevonden resultaten in dit onderzoek dan ook bij deze doelgroepen aan de orde zijn.

Ook andersoortige onderzoeken kunnen wellicht nieuwe informatie opleveren over het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleider. Verschillende kwalitatieve onderzoeken rapporteren verschillen tussen mannen en vrouwen (waaronder Jensen, 1996) die in dit onderzoek niet zijn gemeten, zoals speelgedrag. Experimenteel onderzoek of veldonderzoek is hiertoe wellicht een optie.

Literatuurlijst

- Baarda, D. B. & Goede, M. de (2006) *Basisboek Methoden en Technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff
- Barett-Lennard, G.T. (1962) Dimensions of therapist response as causal factors in therapeutic change. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(43), 1-36
- Bastiaanssen, I.L.W. , Kroes, G., Nijhof, K. S., Delsing, M.J.M.H., Engels, R.C.M.E. & Veerman, J.W. (2012) Measuring Group Care Worker Interventions in Residential Youth Care, *Child Youth Care Forum*, DOI 10.1007/s10566-012-9176-8
- Baumrind, D. (1971) Current Patterns of Parental Authority. *Developmental Psychology Monograph*, 4(1), part 2
- Biddle, B. J. (1979) *Role Theory. Expectations, Identities and Behaviors*. New York: Academic Press
- Boeije, H. Hart, H., 't & Hox, J.(ed.) (2009) *Onderzoeksmethoden* (achtste druk). Utrecht: Boom Onderwijs
- Boendermaker, L., Rooijen, K. van & Berg, T. (2010). *Residentiële jeugdzorg: wat werkt?* Utrecht: NederlandsJeugdinstuut
- Boer, F. de (1994) *De interpretaties van het verschil. De vertaling van klachten van mannen en vrouwen in de Riagg*. Universiteit van Amsterdam (proefschrift)
- Bordin, E. (1979) The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16, 252-260
- Brown, W.E. & Chance, L. (1995) Male and female teacher education students' profiles on the Edward's Personal Preference Schedule. *Education*. 115(3), 475-480
- Buist, K.L., Dekovic, M., Meeuw, W. & Aken, van, M.A.G. (2004) Gehechtheid en internaliserend en externaliserend probleemgedrag bij adolescenten, *Kind en Adolescent*, 25, 132-149
- Buljac-Samardzic, M., Wijngaarden, W.D.H. van, Wijk, K.P. van & Exel, N.J.A van (2011) Perceptions of team workers in youth care of what makes teamwork effective. *Health and Social Care in the Community*. 19(3), 307-316
- Carrington, B., Tymms, P. & Merrel, C. (2008) Role models, school improvement and the 'gender gap' – do men bring out the best in boys and women the best in girls? *British Educational Research journal*, 34(3), 315-327
- Cijfers en Kengetallen Brede Jeugdzorg (2011)
- Connor, D.F., Doefler, L.A., Toscano, P.F., Volungis, A.M. & Steingard, J.R. (2004) Characteristics of Children and Adolescents Admitted to a Residential Treatment Center. *Journal of Child and Family Studies*, 13(4), 497-510

- Dalton, J.E. (1983) Sex Differences in Communication Skills as Measured by Modified Relationship Inventory. *Sex roles*, 9(2), 195-204
- Delfos, M. F. (2004) Een jongen is geen meisje. *De wereld van het jonge kind*, 183-186.
- Delfos, M. F. (2007) *Kinderen en gedragsproblemen* (zevende druk). Amsterdam: Harcourt Book Publisher
- Doherty (1976) The Use of Sociodiagram Data in Staff Supervision. *Child Care Quarterly*, 5(1) 19-26
- Driessen, G. & Doesborgh, J. (2004) *De feminisering van het basisonderwijs. Effecten van het geslacht van de leerkracht op de prestaties, houding en het gedrag van leerlingen*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen
- Drost, J. (2008) *Residentiële justitiële jeugdopvoeding en de houding van jongens ten opzichte van sociale grenzen*. Rijksuniversiteit Groningen (proefschrift)
- Eisikovits, Z. & Beker, J. (2001) Beyond Professionalism: The Child and Youth Care Worker as Craftsman. *Child and youth care forum*, 30(6), 415-434
- Erve, van N., Poiesz, M. & Veerman, J.W. (2007). *Bejegening in de jeugdzorg*. Handleiding B-toets. Nijmegen: Praktikon.
- Fagot, B. I. (1981) Male and female teachers: Do they treat boys and girls differently? *Sex roles*, 7(3), 263-271
- Falls, H. (1999) *Teachers' self-perceptions of their role as generalist: a study of the interpersonal skills necessary for effective leadership and counseling*. Virginia Polytechnic Institute and State University (proefschrift)
- FCB (2010) *Feiten en cijfers 2010 Branche Kinderopvang*. Utrecht
- Field, A. (2009) *Discovering Statistics using SPSS* (derde druk). London: Sage
- Germaine, E. & Kessel, M. (1989) Professional Boundary Setting for Male Youth Workers with Female Adolescent Clients. *The American Journal of Nursing*. 77(6), 998
- Gillingham, P. (2006) Male Social Workers in Child and Family Welfare: New Directions for Research (Commentary). *National Association of Social Workers*. 83-85
- Graaf, M. de, Schouten, R. & Konijn, C. (2005) *De Nederlandse jeugdzorg in cijfers 1998-2002*. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn
- Hojat, M., Gonnella, J.S. & Mangione, S. (2002) Empathy in medical students as related to academic performance, clinical competence and gender. *Medical education*. 36, 522-527
- Holmqvist & Armelius (2000) Counter transference Feelings in the Psychiatric Staff's Self-Image. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4) 475-490
- Jensen, J.J. (1996) *Men as Workers in Childcare Services*. London: European Commission Network on Childcare
- Jones, L., Landsverk, J. & Roberts, A. (2007) A Comparison of Two Caregiving Models in Providing Continuity of Care for Youth in Residential Care. *Child Youth Care Forum*, 36, 99-109

- Karver, M., Handelsman, B.J., Fields, S. & Bickman, L. (2005) A Theoretical Model of Common Process Factors in Youth and Family Therapy. *Mental Health Services Research*. 7(1), 35-51
- Karver, M. & Caporino, N. (2010) The Use of Empirically Supported Strategies for Building a Therapeutic Relationship With an Adolescent With Oppositional-Defiant Disorder. *Cognitive and Behavioral Practice*, 17, 222–232
- Knorth, E. J., Harder, A. T., Zanberg, J. & Kendrick, A. J. (2007) Under one roof: a review and selective meta-analysis on the outcomes of residential child and youth care. *Child and Youth Services Review*. 30, 123-140
- Knorth, E. (2005) Wat maakt het verschil? Over intensieve orthopedagogische zorg voor jeugdigen met probleemgedrag. *Kind en adolescent*. 26, 150-160
- Knorth, E. & Eldering, L (1997) Residentiele zorg voor allochtone jongeren. Aantallen, problematiek, plaatsing en hulpverlening. *Kind en Adolescent*. 18, 58-72
- Kok, J.F.W. (2003) *Specifiek opvoeden. Orthopedagogische theorie en praktijk*. Utrecht: De Tijdstroom,
- Major, D.A. (2003) Utilizing role theory to help employed parents cope with children's chronic illness. *Health Education Research*. 18(1), 45–57
- Marsh, S. C., Evans, W. P. & Willems, M. J. (2010) Social Support and Sense of Program Belonging Discriminate Between Youth-Staff Relationship Types in Juvenile Correction Setting. *Child and Youth Care Forum*, 39(6) 481-494
- Mattanah J. F. (2001) Parental Psychological Autonomy and Children's Academic Competence and Behavioral Adjustment in Late Childhood: More Than Just Limit-Setting and Warmth. *Merrill-Palmer quarterly*. 47(3), 355-376
- McKinney & Renk (2008) Differential Parenting Between Mothers and Fathers: Implications for Late Adolescents. *Journal of Family Issues*, 29(6), 806-827
- Maschi, T., Morgen, K., Bradley, C. & Hatcher, S.S. (2008) Exploring Gender Differences on Internalizing and Externalizing Behavior Among Maltreated Youth: Implications for Social Work Action. *Child Adolesc Soc Work* 25. 531-547
- Milevsky, A, Schlechter, M. Netter, S. & Keehn, D. (2007) Maternal and Paternal Parenting Styles in Adolescents: Associations with Self-Esteem, Depression and Life-Satisfaction. *J Child Fam Stud*. 16, 39–47
- Miskimins, R. W. (1990) A theoretical model for the practice of residential treatment. *Adolescence*. 25(100), 865-889
- Moses, T. (2000) Why people choose to be residential child care worker. *Child & Youth Care Forum*. 29(2),113-126
- Payne, B. (1981) Sex and Age Differences in the Sex-Role Stereotyping of Third- and Fifth-Grade Children, *Sex Roles*. 7(2)

- Piaget, J. (1955) Perceptual and cognitive (or operational) structures in the development of the concept space in the child. *Acta psychological.* 11, 41-46
- Pierce, L. & Pierce, R. (1982) The Use of Warmth, Empathy and Genuineness in Child Care Work, *Child Care Quarterly.* 11(4), 257-266
- Regeerakkoord VVD-CDA (2010) *Vrijheid en verantwoordelijkheid*
- Reiz, E., Dekovic, M., & Meijer, A. (2006) Relations between parenting and externalizing and internalizing problem behaviour in early adolescence: Child behaviour as moderator and predictor. *Journal of Adolescents.* 29, 419-436
- Rice, D.M., Rosen, M. & Macmann, G.M. (1991) Attitudes of direct-care workers at a residential facility. *Journal of developmental and physical disabilities.* 3(1), 59-67
- Rooijen-Mutsaers, K. van & Ince, D. (2011) *Wat werkt bij migrantenjeugd en hun ouders?* Utrecht: NederlandsJeugdinstituut
- Shealy, C. N. (1996) The 'Therapeutic Parent': A Model for the Child and Youth Care Profession, *Child & Youth Care Forum.* 25(4), 211-271
- Silk, J., Morris, A.S., Kanay, T. & Steinberg, L. (2003) Psychological Control and Autonomy Granting: Opposite Ends of a Continuum or Distinct Constructs, *Journal of Research on Adolescence.* 13(1), 113-128
- Small, R. & Dodge, L. (1988) Roles, Skills and Job Tasks in Professional Child Care: a Review of the Literature. *Child & Youth Care Quarterly.* 17(1), 6-23
- Stevens, J. et al. (2009). *De jeugd een zorg. Ramings- en verdeelmodel jeugdzorg 2007.* Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau
- Stokholm, A. (2009) Forming identities in residential care for children: manoeuvring between social works and peer groups. *Childhood.* 16(4), 553- 571
- Swart, J. de, Holsbrink, G. & Laan, P. van der (2009) *Wie werkt in de residentiële jeugdzorg? Een onderzoek naar persoonsgebonden, werkgebonden en opleidingsgebonden kenmerken van groepsleiding, werkzaam in de residentiële jeugdzorg anno 2008.* Kenniscentrum Gezondheid, Welzijn & Technologie. Saxion
- Swart, J. de (2011) *De professionele jeugdzorgwerker. Kenmerken van jeugdzorgwerkers in relatie tot kwaliteit van jeugdzorg.* Vrije Universiteit Amsterdam (proefschrift)
- Takens, R.J. (2001) *Een vreemde nabij. Enkele aspecten van de therapeutische relatie onderzocht.* Vrije Universiteit Amsterdam (proefschrift)
- Ungar, M. (2004) The Importance of Parents and Other Caregivers to the Resilience of High-risk Adolescents, *Family Process.* 43(1), 23-41
- Walker & Little (1969) Factor Analysis of the Barrett-Lennard Relationship Inventory. *Journal of Counseling Psychology.* 16(6), 516-512
- Warde, B. (2009) Male Social Workers in Child Welfare: A Qualitative Analysis. *Child Welfare.* 88(4), 113-133

- Whiteside-Mansell, L., Bradley, R. H. & Rakow, E. (2001) Similarities and Differences in Parental Investment for Mothers and Fathers. *Journal of family issues*. 22(1), 63-84
- Willems, A.P.A.M., Embregts, P.J.C.M., Stams, G.J.J.M. & Moonen, X.M.H. (2010) The relation between intrapersonal and interpersonal staff behaviour towards clients with ID and challenging behaviour: a validation study of the Staff–Client Interactive Behaviour Inventory. *Journal of Intellectual Disability Research*. 54(1), 40–51
- Wubbels, T. & Brekelmans, M. (2005) Two decades of research on teacher–student relationships in class. *International Journal of Educational Research*. 43, 6–24
- Wubbels, T & Levy, J. (1991) A comparison of interpersonal behaviour of Dutch and American teachers. *International Journal of Intercultural Relations*. 15, 1-18
- Yperen, T. van (2003) *Gaandeweg. Werken aan de effectiviteit van de jeugdzorg*. Universiteit van Utrecht/NIZW
- Yperen, T. van, & Van der Steege, M. (2010). Methodiek en hulpverlener tellen allebei. *Jeugd en Co Kennis*, 2, 28-37.
- ZonMw (2007) *Maatschappelijke Opgaven Jeugd*. Den Haag
- Zoon, M. (2012), *Kenmerken en oorzaken van een licht verstandelijke beperking*. Utrecht: NederlandsJeugdinstituut.

7. Bijlagen

7.1 Vragenlijst

Voordat u aan de daadwerkelijke vragenlijst begint, wordt u eerst gevraagd enkele persoonlijke gegevens in te vullen. De vragen met een sterretje zijn open vragen. Voor de andere vragen graag het best mogelijke antwoord omcirkelen.					
Geslacht	Man			Vrouw	
Leeftijd*					
Etniciteit*					
Opleidingsniveau (meerdere antwoorden mogelijk)	MBO		HBO		WO
Soort opleiding: (meerdere antwoorden mogelijk)	Sociaal pedagogische hulpverlening	Pedagogiek	Verpleegkunde	Anders, namelijk:	
Wekelijkse werkuren*					
Aantal jaar werkervaring in residentiële hulpverlening					
Aard contract	Vast	Tijdelijk	Inval	Stagiaire	Anders, namelijk:
<p>Wat u vooraf moet weten?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deze vragenlijst beoogt de verschillen te meten tussen mannelijke en vrouwelijke groepsleiders die werkzaam zijn met jongeren die verblijven in een residentiële setting - Om een zo goed mogelijke vergelijking te maken wil ik u vragen de antwoorden in te vullen gericht op een autochtone jongen tussen de 12 en de 18 jaar. Dit betekent dat u bij het invullen van de vragenlijst uit uw groep cliënten een dergelijke jongen kiest en deze in gedachten houdt bij het invullen van de vragen. Bijvoorbeeld een jongen die nu bij u in de hulpverlening verblijft of een jongen waar u kortgeleden hulpverlening aan heeft geboden. Kies zoveel mogelijk voor een jongen met een gedragsprobleem of –stoornis, waar mogelijk met een IQ hoger dan 75. - Beantwoord de vragen zoals u zelf handelt. - De gegevens in dit onderzoek worden anoniem verwerkt. 					
Hieronder volgen 17 interventies. Geef aan in welke mate u deze interventie inzet in de omgang met een bepaalde jongere. Er zijn 5 antwoordcategorieën, waarbij 1 staat voor nooit en 5 voor altijd.					
Leren te gehoorzamen	1	2	3	4	5
Zelfredzaamheid vergroten	1	2	3	4	5
Veiligheid verschaffen	1	2	3	4	5
Onaangepast gedrag verbieden	1	2	3	4	5
Zelfstandigheid vergroten	1	2	3	4	5
Negatief gedrag beëindigen	1	2	3	4	5
Creëren van huiselijke sfeer en gezelligheid	1	2	3	4	5
Regels en afspraken opstellen	1	2	3	4	5
Individuele aandacht bieden	1	2	3	4	5
Verantwoordelijkheid toestaan	1	2	3	4	5
Streng handelen	1	2	3	4	5
Grenzen stellen	1	2	3	4	5
Sociale onafhankelijkheid vergroten	1	2	3	4	5
Duidelijke instructies geven	1	2	3	4	5
Vertrouwen verlenen	1	2	3	4	5
Praktische vaardigheden aanleren	1	2	3	4	5
Gedrag structureren	1	2	3	4	5

Hieronder volgen 31 zinnen. Deze zinnen beschrijven uw gedrag als groepsleider. Geef hierbij aan hoe u handelt. Probeer een beeld te geven van wat u doet in contact met de jongere. Laat de mening van de jongere hierbij buiten beschouwing. Er zijn hier vijf antwoorden mogelijk. De antwoorden lopen van nooit naar altijd, waarbij 1 nooit is en 5 altijd.					
Ik ben streng	1	2	3	4	5
De jongere moet stil zijn tijdens activiteiten met mij	1	2	3	4	5
Ik vertrouw de jongere	1	2	3	4	5
Ik maak me zorgen als de jongere me niet begrijpt	1	2	3	4	5
Als de jongere het niet eens is met mij kunnen we er over praten	1	2	3	4	5
Ik ben veeleisend	1	2	3	4	5
Ik ben bereid de jongere dingen uit te leggen	1	2	3	4	5
Als de jongere iets wil, ben ik bereid om samen te werken	1	2	3	4	5
De opdrachten of taken die ik aan de jongere geef zijn moeilijk	1	2	3	4	5
Ik help de jongere met zijn taken of opdrachten	1	2	3	4	5
Als de jongere iets wil zeggen luister ik	1	2	3	4	5
Ik voel met de jongere mee	1	2	3	4	5
De normen van mij als groepsleider zijn erg hoog	1	2	3	4	5
De jongere heeft toestemming nodig van mij om te praten	1	2	3	4	5
Ik ben onzeker	1	2	3	4	5
Ik ben persoonlijk geïnteresseerd in de jongere	1	2	3	4	5
Ik ben me ervan bewust als de jongere iets niet snapt	1	2	3	4	5
Ik ben besluiteloos	1	2	3	4	5
Ik ben vriendelijk	1	2	3	4	5
Ik ben iemand op wie de jongere kan rekenen	1	2	3	4	5
Ik kom soms over alsof ik niet weet wat ik moet doen	1	2	3	4	5
Ik laat me soms commanderen door de jongere	1	2	3	4	5
Wanneer de jongeren de clown uithangen weet ik niet wat te doen	1	2	3	4	5
Het is makkelijk mij belachelijk te maken	1	2	3	4	5
Ik heb gevoel voor humor	1	2	3	4	5
Ik kan tegen een grapje	1	2	3	4	5
Als de jongere zijn afspraken niet nakomt is hij bang voor mijn reactie	1	2	3	4	5
Ik ben verlegen	1	2	3	4	5
Ik ben geduldig	1	2	3	4	5
De activiteiten die ik met de jongere onderneem zijn aangenaam	1	2	3	4	5
De jongere is bang van mij	1	2	3	4	5

Als laatste volgen nog 24 manieren waarop iemand zichzelf kan voelen in relatie tot een ander. Geef van iedere uitspraak aan in hoeverre dit aan de orde is in uw omgang met de jongere in uw werk als groepsleider. De ik-persoon in deze zinnen bent u, de andere persoon is de jongere. Vul de vragen in vanuit uw eigen standpunt en handelingswijze. Er zijn 5 antwoordmogelijkheden lopend van helemaal niet mee eens (1) naar helemaal mee eens (5).

Ik vind hem echt aardig	1	2	3	4	5
Ik ben ongeduldig tegenover hem	1	2	3	4	5
Ik weet bijna altijd precies wat hij bedoelt	1	2	3	4	5
Ik bekijk wat hij doet vanuit mijn eigen standpunt	1	2	3	4	5
Ik ben onverschillig tegenover hem	1	2	3	4	5
Ik ben me er meestal van bewust wat hij voelt	1	2	3	4	5
Ik zorg voor hem	1	2	3	4	5
Soms denk ik dat hij zich op een bepaalde manier voelt, omdat ik me zo voel	1	2	3	4	5
Ik begrijp wat hij bedoelt zelfs als hij het moeilijk vindt het te verwoorden	1	2	3	4	5
Ik begrijp hem meestal volledig zoals hij is	1	2	3	4	5
Ik toon mijn ware gevoelens tegenover hem	1	2	3	4	5
De mate waarin ik hem wel of niet aardig vind verandert niet door iets wat hij over zichzelf vertelt	1	2	3	4	5
Ik weet precies hoe de dingen die hij ervaart voor hem voelen	1	2	3	4	5
Ik keur sommige dingen van hem goed en andere dingen duidelijk af	1	2	3	4	5
Ik ben bereid te laten zien wat er omgaat in mijn gedachten, inclusief mijn gevoelens over mijzelf of over hem	1	2	3	4	5
Ik ben open over mezelf in onze relatie	1	2	3	4	5
Hij meent me te irriteren en hinderen	1	2	3	4	5
Er zijn momenten waar hij voelt dat mijn uiterlijke reactie tegenover hem anders is dan de manier waarop ik me innerlijk voel	1	2	3	4	5
Soms voel ik verachting voor hem	1	2	3	4	5
Ik begrijp hem	1	2	3	4	5
Ik ben echt geïnteresseerd in hem	1	2	3	4	5
Wat ik zeg tegen hem geeft een verkeerde impressie van mijn gehele gedachten en gevoelens op dat moment	1	2	3	4	5
Ik voel diepe affectie/genegenheid voor hem	1	2	3	4	5
Wat andere mensen over hem denken is van invloed op de manier waarop ik me voel tegenover hem	1	2	3	4	5

Einde van de vragenlijst. Controleer nog een keer goed of u alle vragen heeft ingevuld. Voor vragen of opmerkingen over deze vragenlijst kunt u terecht op a.vanwanrooij@students.uu.nl.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

7.2 Tabellen factoranalyse

Controle – totaal verklaarde variantie 29,57%

Factor Matrix^a	
	Factor
	1
De interventies zijn: [Grenzen stellen]	,707
De interventies zijn: [Regels en afspraken opstellen]	,635
De interventies zijn: [Gedrag structureren]	,538
De interventies zijn: [Leren te gehoorzamen]	,531
De interventies zijn: [Negatief gedrag beëindigen]	,486
De interventies zijn: [Streng handelen]	,484
De interventies zijn: [Duidelijke instructies geven]	,470
De interventies zijn: [Onaangepast gedrag verbieden]	,449

Autonomie – totaal verklaarde variantie 46,99%

Factor Matrix^a	
	Factor
	1
De interventies zijn: [Zelfstandigheid vergroten]	,972
De interventies zijn: [Zelfredzaamheid vergroten]	,692
De interventies zijn: [Verantwoordelijkheid toestaan]	,495
De interventies zijn: [Praktische vaardigheden aanleren]	,460

Verwijderd item: sociale zelfstandigheid vergroten

Warmte – totaal verklaarde variantie 26,71%

Factor Matrix^a	
	Factor
	1
De interventies zijn: [Individuele aandacht bieden]	,564
De interventies zijn: [Creëren van huiselijke sfeer en gezelligheid]	,557
De interventies zijn: [Vertrouwen verlenen]	,416

Verwijderd item: veiligheid bieden

*Begrip – totaal verklaarde variantie 32,27%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Als de jongere iets wil zeggen luister ik]	,728
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Als de jongere iets wil, ben ik bereid om samen te werken]	,690
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Als de jongere het niet eens is met mij kunnen we er over praten]	,545
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben bereid de jongere dingen uit te leggen]	,403
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik vertrouw de jongere]	,384

Verwijderde items: ik ben geduldig, ik voel met de jongere mee, ik ben met er van bewust als de jongere iets niet snapt

*Vriendelijkheid – totaal verklaarde variantie 30,46%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben iemand op wie de jongere kunnen rekenen]	,636
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben persoonlijk geïnteresseerd in de jongere]	,606
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben vriendelijk]	,583
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [De activiteiten die ik met de jongere onderneem zijn aangenaam]	,506
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik heb gevoel voor humor]	,499
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik kan tegen een grapje]	,460

Verwijderde items: ik help de jongere met zijn taken of opdrachten, ik ben bezorgd wanneer de jongere mij niet begrepen hebben

*Onzekerheid – totaal verklaarde variantie 32,90%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben verlegen]	,677
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik laat me soms commanderen door de jongere]	,629
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik kom soms over alsof ik niet weet wat ik moet doen]	,613
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Wanneer de jongeren de clown uithangen weet ik niet wat te doen]	,593
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben besluiteloos]	,559
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Het is makkelijk mij belachelijk te maken]	,460
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben onzeker]	,443

*Strengheid – totaal verklaarde variantie 27,35%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben veeleisend]	,697
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [De jongere moet stil zijn tijdens activiteiten met mij]	,644
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [Ik ben streng]	,454
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [De jongere is bang van mij]	,444
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [De normen van mij als groepsleider zijn erg hoog]	,439
In de omgang met de jongere geldt voor mij: [De jongere heeft toestemming nodig van mij om te praten]	,393

Verwijderde items: de taken op opdrachten die ik geef zijn moeilijk, als de jongere zijn afspraken niet nakomt is hij bang voor mijn reactie

*Acceptatie – totaal verklaarde variantie 29,52%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Wat andere mensen over hem denken is van invloed op de manier waarop ik me voel tegenover hem]	,669
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik ben ongeduldig tegenover hem]	,574
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Soms voel ik verachting voor hem]	,564
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Hij meent me te irriteren en hinderen]	,440
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Soms denk ik dat hij zich op een bepaalde manier voelt, omdat ik me zo voel]	,432

Verwijderde items: ik keur sommige dingen van hem goed en andere dingen duidelijk af, ik bekijk wat hij doet vanuit mijn eigen standpunt, de mate waarin ik hem wel of niet aardig vind verandert niet door iets wat hij over zichzelf vertelt

*Empathie – totaal verklaarde variantie 43,14%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik begrijp wat hij bedoelt zelfs als hij het moeilijk vindt het te verwoorden]	,782
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik begrijp hem meestal volledig zoals hij is]	,752
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik weet bijna altijd precies wat hij bedoelt]	,681
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik begrijp hem]	,672
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik ben me er meestal van bewust wat hij voelt]	,567
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik weet precies hoe de dingen die hij ervaart voor hem voelen]	,416

*Congruentie – totaal verklaarde variantie 54,31%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik ben bereid te laten zien wat er omgaat in mijn gedachten, inclusief mijn gevoelens over mijzelf of over hem]	,800
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik toon mijn ware gevoelens tegenover hem]	,739
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik ben open over mezelf in onze relatie]	,666

Verwijderde items: er zijn momenten waar hij voelt dat mijn uiterlijke reactie tegenover hem anders is dan de manier waarop ik me innerlijk voel, Wat ik zeg tegen hem geeft een verkeerde impressie van mijn gehele gedachten en gevoelens op dat moment

*Sympathie – totaal verklaarde variantie 30,64%***Factor Matrix^a**

	Factor
	1
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik vind hem echt aardig]	,745
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik ben echt geïnteresseerd in hem]	,468
In mijn relatie of contact met de jongere geldt: [Ik voel diepe affectie/genegenheid voor hem]	,380

Verwijderd items: ik ben onverschillend tegenover hem, ik zorg voor hem