

De Mate van Ervaren Werkdruk bij Groepsleiders in de Residentiële Jeugdzorg
En de Samenhang met Begeleider- en Kindfactoren

Masterthesis

Inge Mulder

Universiteit Utrecht, Pedagogische Wetenschappen, Master Clinical Child, Family and
Education Studies

6 april 2018

Author Note

Inge Mulder, studentnummer: 3993817

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Intermetzo.

Onder begeleiding van Mw. Dr. J. C. H. Douma

Tweede beoordelaar: Mw. Dr. O. Oudgenoeg-Paz

Voorwoord

Voor u ligt de masterthesis over de mate van ervaren werkdruk bij groepsleiders in de residentiële setting van jeugdzorginstelling Intermetzo. Dit onderzoek is uitgevoerd binnen de masteropleiding Pedagogische Wetenschappen, programma Clinical Child, Family and Education Studies aan de Universiteit van Utrecht. Allereerst wil ik de groepsleiders van Intermetzo die hebben deelgenomen aan het onderzoek bedanken. Ook wil ik medestudent Else Kommer graag bedanken voor de fijne samenwerking en haar steun gedurende het onderzoeksproces. In samenwerking met Else is het onderzoek opgezet en uitgevoerd, waarbij wij ook samen de vragenlijst hebben geconstrueerd. Daarnaast wil ik Carina van Kregten, gedragswetenschapper en onderzoeker binnen Intermetzo, bedanken voor haar ondersteuning bij de opzet van het onderzoek. Tot slot wil ik graag mijn thesisbegeleidster dr. Jolanda Douma erg bedanken voor haar prettige begeleiding, kritische blik en vertrouwen.

Abstract

Background. Working in a residential institution with youth with severe problems can put professional child care workers (PCCW) at risk for higher levels of perceived job strain (PJS), which is seen as a preliminary stage of burnout. The wellbeing of the PCCW is important for the quality and continuity of care they give. **Aim.** To investigate the level of PJS of PCCW and which child and employee factors are related to this, in order to give advice to residential youth care institutions on how to prevent high levels of PJS among their PCCW. **Method.** A self-constructed questionnaire was used to measure PJS, employee and child factors. The Utrechtse Coping Lijst was used to measure coping strategies of the PCCW. 53 PCCW participated in this study. **Results.** The average scale score for PJS was 2.12 (SD = 0.72), with an item score of 2 representing experiencing 'a little' JS. The results indicate that those PCCW who are more often confronted with physical aggression of clients, more often physically intervene, more often isolate a client, and work on groups with mostly children functioning at a lower cognitive level, showed higher levels of PJS. **Discussion.** To decrease the level of PJS, it seems important to provide the PCCW with more specific skills and knowledge. This can be done by organizing training, coaching and intervision. These sessions could, for instance, focus on further enhancing PCCW's understanding of youth with mental disorders and teaching them (preventive) aggression management methods.

Keywords: perceived job strain, professional child care workers, employee factors, child factors

Inleiding

In Nederland verbleven in 2014 naar schatting 10.770 kinderen in residentiële woonvoorzieningen (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2014). De voornaamste taak van groepsleiders in de residentiële jeugdzorg is de dagelijkse verzorging en opvoeding van deze kinderen voor een langdurige periode, wat hen onderscheidt van vele andere functies in de jeugdzorg. In de literatuur wordt dit beroep omschreven als één van de emotioneel zwaarste en meest ingewikkelde beroepen binnen de zorgsector (Barford & Whelton, 2010; Connor et al., 2003; Krueger, 2002).

Bij de jeugdigen die in de residentiële zorg verblijven is vaak sprake van complexe problematiek door een combinatie van ernstige gedragsproblemen, psychiatrische problematiek en/of een verstandelijke beperking (Barford & Whelton, 2010; Ryan, Marshall, Herz, & Hernandez, 2008). Daarbij hebben deze jeugdigen vaak een traumatisch verleden en problemen in de hechting en emotieregulatie (Collin-Vézina, Coleman, Milne, Sell, & Daigneault, 2011; Steinlin et al., 2017). Hierdoor krijgen de groepsleiders vaak te maken met fysieke en verbale agressie, zelfbeschadigend gedrag en seksueel overschrijdend gedrag (Ryan et al., 2008; Steinlin et al., 2017). Het werken met deze doelgroep kan hierdoor voor begeleiders erg zwaar en veeleisend zijn, met een verhoogd risico op meer ervaren werkdruk, werkgerelateerde stress en op het ontwikkelen van een burn-out (Arrington, 2008; Boyas & Wind, 2010; Kim, 2011; Steinlin et al., 2017; Travis, Lizano, & Mor Barak, 2016).

In de literatuur wordt het concept burn-out niet eenduidig gedefinieerd, maar een veelgebruikte omschrijving is de volgende: de fysieke en psychische reactie op langdurige blootstelling aan werkgerelateerde stressoren (Barford & Whelton, 2010; Chirico, 2016; Maslach & Goldberg, 1998; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Steinlin et al., 2017). Een hoge werkdruk wordt gezien als één van de grootste oorzaken en dus als een voorstadium van burn-out (Barford & Whelton, 2010; Chirico, 2016; Maslach et al., 2001; Pines & Keinan, 2005; Smulders, Houtman, Rijssen, & Mol, 2013), ook voor groepsleiders in de residentiële jeugdzorg (Barford & Whelton, 2010; Eastwood & Ecklund, 2008). Zowel werkdruk als burn-out ontstaan door langdurige werkgerelateerde stress die mentale en fysieke symptomen tot gevolg hebben (Chirico, 2016; Laschinger & Leiter, 2006; Maslach & Goldberg, 1998; Pines & Keinan, 2005). Dit zorgt voor meer ziekteverzuim en verloop van personeel, wat de werkdruk vervolgens weer kan vergroten bij collega's (Coffey et al., 2004; Kim & Stoner, 2008; Smith, 2005; Steinlin et al., 2017). Verder heeft het een negatief effect op de kwaliteit en continuïteit van zorg en daarmee op het welbevinden van de kinderen en jongeren

(Devereux, Hastings, Noone, Firth, & Totsika, 2009; Hastings, 2002; Rose, Jones, & Fletcher, 1998).

Bovenstaande toont het belang van een zo laag mogelijke werkdruk bij deze begeleiders. Desondanks zijn er maar weinig studies hiernaar verricht. Twee studies in Spanje en Duitsland vonden een gemiddelde mate van ervaren werkdruk bij groepsleiders van kinderen en jongeren met complexe problematiek in de residentiële jeugdzorg (Del Valle, Lopez, & Bravo, 2007; Rau, Ohlert, Seidler, Fegert, & Allroggen, 2017). Het is echter niet bekend in welke mate begeleiders in Nederland werkdruk ervaren. Huidig onderzoek zal zich daarom richten op het in kaart brengen van de mate van ervaren werkdruk bij deze begeleiders en welke begeleider- en kindfactoren gerelateerd zijn aan een hogere mate van ervaren werkdruk. Organisatiefactoren, zoals gebrek aan inspraak en onvoldoende steun van de organisatie en collega's, worden buiten beschouwing gelaten, omdat het verband met deze factoren en een hogere ervaren werkdruk en burn-out al veelvuldig is onderzocht en aangetoond (Barford & Whelton, 2010; Cordes & Dougherty, 1993; Seti, 2008).

Omdat slechts twee studies gaan over ervaren werkdruk en gerelateerde factoren bij groepsleiders in de residentiële jeugdzorg, zal de verdere theoretische onderbouwing, naast ervaren werkdruk, ook gebaseerd worden op onderzoeken naar burn-out bij mensen met andere functies in de zorg. Ervaren werkdruk en burn-out zijn namelijk zeer vergelijkbare constructen en de gerelateerde factoren die in de literatuur zijn gevonden komen grotendeels overeen. Daarom is er voor gekozen om hierna de term 'werkdruk/burn-out' te gebruiken. De relatie tussen werkdruk/burn-out en de volgende begeleidersfactoren zijn binnen verschillende studies onderzocht: leeftijd, werkervaring, geslacht, opleidingsniveau, gebruik van copingstrategieën en persoonlijkheidskenmerken. Onderzoek naar deze laatste factor laat zien dat voornamelijk een hoge mate van neuroticisme en een lage mate van extravertie samenhangt met meer werkstress en burn-outklachten (Seti, 2008). In huidig onderzoek worden persoonlijkheidskenmerken van begeleiders echter niet meegenomen, omdat hier niet voldoende ruimte voor is.

Zowel in de residentiële jeugdzorg, als de volwassen gehandicaptenzorg wordt bij jongere begeleiders een hoger niveau van ervaren stress en werkdruk/burn-out gevonden (Barford & Whelton, 2010; Dietzel & Coursey, 1998; Hamama, 2012; Rau et al., 2017; Sprang et al., 2011). Verder lijken groepsleiders met minder werkervaring een verhoogd risico te hebben op meer ervaren werkdruk/burn-out (Ross, Altmaier, & Russell, 1989; Hamama, 2012; Sprang et al., 2011).

De relatie tussen geslacht en ervaren werkdruk/burn-out is minder eenduidig. In onderzoek naar groepsleiders in de residentiële jeugdzorg werd geen verschil voor geslacht gevonden wat betreft ervaren werkdruk (Rau et al., 2017). Een studie naar burn-out, eveneens bij groepsleiders in de residentiële jeugdzorg, vond echter meer burn-outklachten bij vrouwen (Steinlin et al., 2017). Sprang en collega's (2011) vonden bij verschillende functies in jeugdzorg juist een hogere mate van burn-out bij mannen.

Meta-analytisch onderzoek toont aan dat van de werknemers in verschillende functies binnen de geestelijke gezondheidszorg degenen met een hoger opleidingsniveau meer burn-outklachten ervaren (Lim, Kim, Kim, Yang, & Lee, 2010). Een studie bij jeugdzorgwerkers vond echter geen verschil voor opleidingsniveau (Lizano & Mor Barak, 2012). Onderzoeken naar een relatie met ervaren werkdruk binnen de residentiële jeugdzorg zijn niet bekend.

Ook copingstrategieën van begeleiders zijn onderzocht in relatie met ervaren werkdruk/burn-outklachten. Een copingstrategie wordt gedefinieerd als de wijze waarop iemand omgaat met problemen of stressvolle gebeurtenissen (Wicks-Nelson & Israel, 2015). Uit onderzoeken bij groepsleiders in de (residentiële) jeugdzorg en volwassen gehandicaptenzorg blijkt dat het gebruik van overwegend vermijdende en passieve copingstrategieën, zoals geruststellende gedachten, je bij de situatie neerleggen of afleiding zoeken, een risicofactor voor meer ervaren werkdruk/burn-out vormen (Devereux et al., 2009; Evans, Bryant, Owens, & Koukos, 2004; Hatton et al., 1999; Rose, David, & Jones, 2003; Thornton, 1992). Actieve en directe copingstrategieën, gericht op het veranderen van de situatie, zijn juist gerelateerd aan een verminderde kans op burn-out, zoals sociale steun zoeken, direct ingrijpen bij problemen en deze als een uitdaging zien (Devereux et al., 2009; Koeske, Kirk, & Koeske, 1993; Wagner et al., 2013).

Naast bovengenoemde groepsleiderskenmerken, wordt in het huidige onderzoek ook de frequentie van het ingrijpen door de groepsleider bij fysieke agressie van het kind meegenomen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen fysiek ingrijpen, zoals bundelen of fixeren van een kind, en het afzonderen van een kind. Deze factoren zijn niet in de literatuur onderzocht, maar zijn mogelijk wel gerelateerd aan een hogere ervaren werkdruk/burn-out. In de residentiële jeugdzorg komen groepsleiders namelijk regelmatig in aanraking met (gericht) agressief gedrag van de jongeren (Seti, 2008; Steinlin et al., 2017; Travis et al., 2016), waardoor zij actief fysiek moeten ingrijpen of een kind moeten afzonderen. Dit doet zowel fysiek als mentaal een beroep op de begeleiders en kan zwaar en stressvol zijn, wat de ervaren werkdruk kan verhogen.

Verder worden in het huidige onderzoek de volgende kindgerelateerde factoren meegenomen: cognitief niveau (wel of geen verstandelijke beperking), frequentie van fysieke agressie en bedreigend gedrag en het aantal kinderen op de groep met achtereenvolgens internaliserende problematiek, hechtingsproblematiek en/of een traumatisch verleden. Omdat geen onderzoeken binnen de residentiële jeugdzorg hiernaar bekend zijn, worden studies naar ervaren stress of werkdruk/burn-out bij andere zorgsectoren of (pleeg)ouders beschreven. Ernstige bijkomende (gedrags)problematiek is bij kinderen in de residentiële jeugdzorg een gegeven, waar dit bij kinderen in de pleegzorg of thuiswonend minder het geval hoeft te zijn. De rol van deze (pleeg)ouders is echter enigszins vergelijkbaar met die van groepsleiders in de residentiële setting, omdat de voornaamste taak van beide rollen de dagelijkse verzorging en opvoeding van kinderen voor een langdurige periode omvat (Barford & Whelton, 2010; Krueger, 2002).

Verskillende studies tonen de samenhang tussen complexe problematiek bij de cliënt, zoals fysieke agressie en een verstandelijke beperking, en een hogere mate van ervaren werkdruk/burn-out bij zowel groepsleiders (Habermann-Horstmeier & Limbeck, 2016; Rosa, Mills, Silva & Thompson, 2013; Smyth, Healy, & Lydon, 2015; Vassos & Nankervis, 2011), als leerkrachten in het speciaal onderwijs (Hastings & Brown, 2002).

Daarnaast rapporteren (pleeg)ouders meer stress wanneer zij kinderen opvoeden met een verstandelijke beperking en bijkomende problematiek, waaronder zowel fysieke agressie als internaliserende problematiek (Paley, O'Connor, Frankel, & Marquardt, 2006). Verder ervaren ouders die kinderen opvoeden met een externaliserende psychiatrische stoornis meer stress dan ouders van kinderen zonder deze problematiek (Hernandez-Otero et al., 2015; Herring et al., 2006).

Bovengenoemde studies impliceren ook een positief verband tussen de mate van ervaren werkdruk/burn-out en het aantal kinderen op de groep met een verstandelijke beperking, internaliserende problematiek en/of fysieke agressie. Wat betreft het verband met het aantal kinderen met hechtingsproblematiek en/of een trauma ontbreekt er echter wetenschappelijke literatuur. Dit toont de noodzaak van huidig onderzoek naar de mate van ervaren werkdruk/burn-out bij groepsleiders en de hieraan gerelateerde kindfactoren.

In het huidige onderzoek wordt verwacht dat groepsleiders van kinderen en jongeren met complexe problematiek in de residentiële jeugdzorg een gemiddelde werkdruk ervaren. Verder wordt een positieve samenhang verwacht met de groepsleiderfactoren vermijdende en passieve copingstrategieën, en met de kindfactoren frequentie van agressie, aantal kinderen met een verstandelijke beperking en aantal kinderen met internaliserende problematiek. Een

negatieve samenhang wordt verwacht met de groepsleiderfactoren leeftijd, werkervaring en actieve en directe copingstrategieën. Tot slot kunnen voor de volgende factoren geen specifieke verwachtingen worden opgesteld: geslacht en opleidingsniveau van de groepsleider, frequentie van fysiek ingrijpen en afzonderen van een kind, aantal kinderen met hechtingsproblematiek op de groep en aantal getraumatiseerde kinderen.

Methode

Participanten en procedure

De populatie van dit onderzoek bestaat naar schatting uit ongeveer 200 groepsleiders die werkzaam zijn bij Intermetzo binnen de regio Utrecht op zowel residentiële woonvoorzieningen (langdurig of tijdelijk perspectief) als dagbehandelingen. Hier verblijven kinderen en jongeren met ernstige gedragsproblemen, psychiatrische problematiek en/of een verstandelijke beperking.

Om de groepsleiders te bereiken, zijn eerst de leidinggevenden van de locaties via een mail benaderd met een aankondiging van het onderzoek. Een week later zijn de groepsleiders benaderd via een mail van hun leidinggevenden, waarin werd gevraagd om middels een link een digitale vragenlijst in te vullen over het welzijn van groepsleid(st)ers binnen Intermetzo. Bijgevoegd zat een brief met informatie over de inhoud, het doel, het belang en de procedure van het onderzoek, vertrouwelijkheid en anonimiteit van gegevens en contactgegevens van de verantwoordelijke onderzoekers. Het invullen van de vragenlijst nam ongeveer 20 minuten in beslag en de respondenten hebben twee weken de tijd gekregen om de vragenlijst in te vullen. Na een week is via een mail een reminder verstuurd. De gegevens zijn geheel anoniem verwerkt.

De vragenlijst is door 68 groepsleiders (gedeeltelijk) ingevuld, waarvan voor 53 de uitkomstmaat 'ervaren werkdruk' bepaald kon worden (responspercentage = 26,5%). Beschrijvende statistieken over deze respondenten staan weergegeven in tabel 1. Er zijn geen gegevens van de non-respondenten bekend. Daarom kunnen er geen uitspraken worden gedaan over de mate waarin de deelnemende respondenten representatief zijn voor de populatie van dit onderzoek.

Afhankelijke variabele

Ervaren werkdruk is gemeten met vijf stellingen die gebaseerd zijn op de subschaal Burnout van de *Professional Quality Of Life Scale* ([ProQOL]; Stamm, 2010), en op items die gebruikt zijn in eerdere studies naar ervaren werkdruk (Caplan, Cobb, & French, 1975; Lait & Wallace, 2002; Kim, 2011). De groepsleider gaf op een vierpuntsschaal aan in hoeverre hij/zij

DE MATE VAN ERVAREN WERKDRUK BIJ GROEPSLEIDERS IN DE RESIDENTIËLE JEUGDZORG

het eens was met een stelling gedurende de afgelopen 30 dagen (1=*niet mee eens*, 2=*beetje mee eens*, 3=*grotendeels mee eens* en 4=*helemaal mee eens*). Voorbeelditems zijn: "*De afgelopen 30 dagen heb ik een hoge werkdruk ervaren*" en "*De afgelopen 30 dagen heb ik burn-out klachten ervaren*". De Cronbach's alfa voor deze schaal is .80, wat duidt op een goede interne consistentie (Field, 2014). De gemiddelde itemscore is berekend waarbij een hogere score staat voor een hogere mate van ervaren werkdruk.

Tabel 1

Beschrijvende statistieken van de respondenten (n=53)

	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.
Sekse						
<i>Vrouw</i>	38	71,70				
<i>Man</i>	15	28,30				
Leeftijd in jaren	52		32,42	10,17	21	66
Opleidingsniveau						
<i>Laag</i>	0	0				
<i>Middelbaar</i>	13	24,50				
<i>Hoog</i>	40	75,50				
Werkervaring in maanden	53		109,55	88,53	2	341
Perspectief van locatie						
<i>Langdurige woongroep</i>	48	90,60				
<i>Tijdelijke woongroep</i>	4	7,50				
<i>Dagbehandeling</i>	1	1,90				
Cognitief niveau kinderen	42					
<i>≥ helft kinderen op de groep</i>	21	50,00				
<i>IQ ≤ 69</i>						
<i>> helft kinderen op de groep</i>	21	50,00				
<i>IQ ≥ 70</i>						
Aantal kinderen op de groep met internaliserende problematiek	52		4,33	2,38	0	8
Aantal kinderen op de groep met (vermoeden van) trauma	53		6,55	2,04	1	10
Aantal kinderen op de groep met hechtingsproblematiek	51		5,29	2,12	1	8
Frequentie agressie tijdens werk	53		2,50	1,20	1	5
Frequentie fysiek ingrijpen tijdens werk	53		1,77	1,05	1	4
Frequentie kind afzonderen tijdens werk	53		2,55	1,58	1	5
Gebruik copingstrategieën						
<i>Vermijdend/passief</i>	48		1,93	0,31	1,3	2,7
<i>Emotie-gericht/actief</i>	48		2,67	0,27	2,1	3,3
Mate van ervaren werkdruk	53		2,12	0,72	1	4

Noot. *n* = aantal participanten, *%* = percentage, *M* = gemiddelde, *SD* = standaarddeviatie, Min = minimale score, Max. = maximale score.

Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen zijn kind- en groepsleidersfactoren. Omdat er, zover bekend bij de onderzoeker, geen standaard vragenlijst beschikbaar was om deze factoren te meten, is voor dit onderzoek een vragenlijst ontwikkeld op basis van de literatuur (zie inleiding). De items zijn geformuleerd in samenwerking met de docent van de Universiteit Utrecht en een onderzoeker van Intermetzo.

Via enkelvoudige vragen zijn de volgende demografische kenmerken bepaald: sekse, leeftijd in jaren en aantal maanden werkervaring als groepsleider.

Opleidingsniveau is bepaald door te vragen naar de hoogst afgeronde opleiding met diploma. Op basis van het Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS] (2016) is onderscheid gemaakt tussen drie groepen: laag = voortgezet onderwijs (vmbo) en LBO, middelbaar = voortgezet onderwijs (havo/vwo) en MBO en hoog = HBO, Universiteit en Post-HBO/post-doctoraal.

Aantal kinderen met problematiek. Gevraagd is bij hoeveel kinderen op de groep sprake is van achtereenvolgens (een vermoeden van) een traumatische ervaring in het verleden, internaliserende problematiek en hechtingsproblematiek.

Cognitief niveau kinderen op de groep. Gevraagd is om voor elk kind op de groep aan te geven op welk cognitief niveau een kind functioneert, met daarbij antwoordmogelijkheden variërend van hoogbegaafdheid (IQ 130-145) tot zeer ernstig verstandelijk beperkt niveau (IQ<25) of een onbekend cognitief niveau. Voor de analyses is vervolgens onderscheid gemaakt in twee groepen, namelijk: groepsleiders waarbij de helft of meer van de kinderen op de groep een lager cognitief niveau hebben (licht verstandelijk beperkt niveau of lager (IQ ≤ 69)), en groepsleiders waarbij meer dan de helft van de kinderen op de groep functioneert op een hoger cognitief niveau (zwakbegaafd niveau of hoger (IQ ≥ 70)).

Frequentie van agressie tijdens het werk is gemeten met twee items, namelijk: "*Hoe vaak krijgt u gemiddeld te maken met fysieke agressie van de kinderen tijdens uw dienst?*" en "*Hoe vaak krijgt u te maken met (be)dreigend gedrag van de kinderen tijdens uw dienst?*". Hierbij is de volgende vijfpuntsschaal gehanteerd: 1=*vrijwel nooit*, 2=*gemiddeld één keer per 5 tot 8 diensten*, 3=*gemiddeld één keer per 2 tot 4 diensten*, 4=*gemiddeld één keer per dienst* en 5=*elke dienst meerdere keren*. De Cronbach's alfa voor deze items is .78, wat duidt op een goede interne consistentie (Field, 2014). De gemiddelde itemscore is berekend waarbij een hogere score staat voor een hogere frequentie van agressie.

Frequentie van fysiek ingrijpen door de groepsleider is met één item gemeten, namelijk: "*Hoe vaak komt het voor dat u fysiek moet ingrijpen bij agressie tijdens uw dienst?*". Hierbij is dezelfde vijfpuntsschaal gehanteerd als bij frequentie van agressie.

Frequentie van afzonderen van een kind door de groepsleider is met één item gemeten, namelijk: "*Hoe vaak komt het voor dat u een kind afzondert op zijn/haar kamer of in een aparte ruimte?*". Hierbij is dezelfde vijfpuntsschaal als bij frequentie van agressie gehanteerd.

Gebruik copingstrategieën is gemeten met de *Utrechtse Coping Lijst* ([UCL]; Scheurs, van de Willige, Brosschot, Tellegen, & Graus, 1993). Deze bestaat uit 47 stellingen over zeven vormen van coping. Hierbij is de volgende vierpuntsschaal gehanteerd: 1=*zelden of niet*, 2=*soms*, 3=*vaak* en 4=*zeer vaak*. In dit onderzoek bleek de interne consistentie onvoldoende voor vier van de zeven subschalen: Actief aanpakken ($\alpha = .65$), Vermijden ($\alpha = .63$), Passief reactiepatroon ($\alpha = .21$) en Expressie van emoties ($\alpha = .46$). Daarom is besloten om de zeven UCL-subschalen op basis van de literatuur onder te verdelen in twee subschalen, namelijk: *Vermijndend/passieve copingstrategieën* en *Emotie-gerichte/actieve copingstrategieën* (Devereux et al., 2009; Koeske et al., 1993; Thornton, 1992; Evans et al., 2004; Rose et al., 2003; Wagner et al., 2013).

De *Vermijndend/passieve schaal* bestaat uit 31 items vanuit de UCL-schalen Palliatieve reactie (8 items), Vermijden (9 items), Passief reactiepatroon (7 items) en Geruststellende gedachten (7 items). De *Emotie-gerichte/actieve schaal* bestaat uit 16 items vanuit de UCL-schalen Sociale steun zoeken (6 items), Actief aanpakken (7 items) en Expressie van emoties (3 items). Een voorbeelditem van de vermijndend/passieve subschaal is: "*Toegeven om moeilijke situaties te vermijden*". Een voorbeelditem van de emotie-gerichte/actieve subschaal is: "*Direct ingrijpen als er moeilijkheden zijn*". Per schaal is de gemiddelde itemscore berekend waarbij een hogere score staat voor meer gebruik van de betreffende copingstrategie. De Cronbach's alfa voor deze subschalen zijn binnen dit onderzoek respectievelijk .87 en .73, wat duidt op een goede interne consistentie (Field, 2014).

Data-analyse

Eerst is gekeken of is voldaan aan de assumpties voor parametrische testen. Middels de Kolomorov-Smirnov Z test ($p = .02$) en de Shapiro-Wilk test ($p = .01$) is geconstateerd dat de afhankelijke variabele niet voldeed aan de assumptie van een normale verdeling. Daarom is in de analyses gebruik gemaakt van non-parametrische testen.

De Mann-Whitney U test is gebruikt om de verschillen in ervaren werkdruk te toetsen voor de dichotome variabelen geslacht (man versus vrouw), opleidingsniveau (hoog versus

middelbaar) en cognitief niveau van de kinderen op de groep waar de groepsleider werkzaam is (met name hoger versus met name lager cognitief niveau).

Om de samenhang te bepalen tussen de mate van ervaren werkdruk en de overige onafhankelijke variabelen, is gebruik gemaakt van de Spearman correlatie (Spearman's rho). De variabelen frequentie van afzonderen, fysiek ingrijpen en agressie zijn inhoudelijk gerelateerd en kunnen daardoor mogelijk hoog met elkaar correleren. Uit statistische analyse kwam naar voren dat deze variabelen significant samenhangen. Om te onderzoeken of deze variabelen afzonderlijk meegenomen kunnen worden in huidig onderzoek, is er gecontroleerd op multicollineariteit. Hiervan is sprake bij een tolerantie onder 0,2, of een Variantie Inflatie Factor (VIF) hoger dan 10 (Field, 2014). Uit de statistische analyse bleek dit niet het geval te zijn, wat maakt dat bovenstaande variabelen afzonderlijk meegenomen worden.

Voor alle statistische analyses is een significantieniveau van $p < .05$ gehanteerd. Er is eenzijdig getoetst omdat er vooraf duidelijke verwachtingen waren, uitgezonderd de variabelen: geslacht en opleidingsniveau van de groepsleider, frequentie van fysiek ingrijpen en afzonderen van een kind, aantal kinderen met hechtingsproblematiek op de groep en aantal getraumatiseerde kinderen.

Resultaten

De gemiddelde schaalscore voor ervaren werkdruk is 2,12 (SD = 0,72), waarbij een itemscore van 2 staat voor het ervaren van 'een beetje' werkdruk.

Uit de analyses komen significante positieve correlaties naar voren voor ervaren werkdruk met achtereenvolgens de frequentie van afzonderen van een kind ($r_s = .43$, $p = .00$; 18% verklaarde variantie), frequentie van fysiek ingrijpen bij agressie ($r_s = .33$, $p = .02$; 11% verklaarde variantie) en frequentie van agressie ($r_s = .41$, $p = .00$; 17% verklaarde variantie). De sterkte van de correlaties kan worden beschreven als zwak tot matig (Field, 2014; Gravetter & Wallnau, 2013). In tabel 2 zijn alle correlaties tussen de mate van ervaren werkdruk en de kind- en groepsleidersfactoren weergegeven.

De resultaten van de analyses met de Mann-Whitney U test zijn weergegeven in tabel 3. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen. Wel zijn er voor het cognitieve niveau van de kinderen significante verschillen gevonden. Groepsleiders op groepen waar merendeels kinderen op lager cognitief niveau functioneren ervaren meer werkdruk dan groepsleiders op groepen met merendeels kinderen met een hoger cognitief niveau. Daarnaast zijn voor opleidingsniveau van de begeleiders bijna significante verschillen

DE MATE VAN ERVAREN WERKDruk BIJ GROEPSLEIDERS IN DE RESIDENTIËLE JEUGDZORG

gevonden. Middelbaar opgeleide groepsleiders lijken meer werkdruk te ervaren dan hoog opgeleide groepsleiders.

Tabel 2

Spearman's Rho correlaties voor de mate van ervaren werkdruk en een aantal kind- en groepsleidersfactoren, tweezijdig getoetst (n=53, tenzij anders aangegeven)

	r_s	p
Leeftijd in jaren (n=52)	-.06	.34 ^a
Frequentie van afzonderen	.43	.00 ^{**}
Frequentie van fysiek ingrijpen	.33	.02 [*]
Aantal kinderen met internaliserende problematiek (n=52)	.19	.09 ^a
Aantal kinderen met (vermoeden van) trauma	.16	.26
Aantal kinderen met hechtingsproblematiek (n=51)	.11	.44
Gebruik vermijdend/passieve copingstrategieën (n=48)	.14	.18 ^a
Gebruik emotie-gerichte/actieve copingstrategieën (n=48)	.18	.11 ^a
Frequentie van agressie/bedreigend gedrag	.41	.00 ^{a**}
Werkervaring in maanden	-.03	.43 ^a

Noot. a = eenzijdig getoetst, * = $p < .05$, ** = $p < .01$

Tabel 3

Mann-Whitney U test: Verschillen tussen de gemiddelde score op de mate van ervaren werkdruk voor geslacht, opleidingsniveau en cognitief niveau van de kinderen op de groep, tweezijdig getoetst

	M (SD)	mean rank	U	Z	p
Geslacht			239,00	-.91	.36
Vrouw (n=38)	2,20 (0,79)	28,21			
Man (n=15)	1,92 (0,47)	23,93			
Opleidingsniveau			183,50	-1.59	.11
Middelbaar (n=13)	2,46 (0,89)	32,88			
Hoog (n=40)	2,01 (0,63)	25,09			
Cognitief niveau kinderen			148,50	-1.82	.04 ^{a*}
Hoger niveau (n=21)	1,97 (0,69)	18,07			
Lager niveau (n=21)	2,39 (0,77)	24,93			

Noot. n = aantal participanten, M = gemiddelde, SD = standaard deviatie, mean rank = gemiddelde rank, U = Mann-Whitney U, Z = z-score, p = significantieniveau, * = $p < .05$, a = eenzijdig getoetst

Discussie

In dit onderzoek is gekeken naar de mate van ervaren werkdruk bij groepsleiders van kinderen en jongeren met complexe problematiek in de residentiële setting van

jeugdzorginstelling Intermetzo. Zij ervaren gemiddeld 'een beetje' werkdruk: 73,6% ervaart geen tot een beetje werkdruk. Dit is in lijn met de bevindingen van Del Valle en collega's (2007) en Rau en collega's (2017) die ook keken naar ervaren werkdruk bij groepsleiders in de residentiële jeugdzorg. Veel literatuur toont echter een verhoogd risico op het ervaren van werkdruk en het ontwikkelen van een burn-out (Arrington, 2008; Boyas & Wind, 2010; Kim, 2011; Steinlin et al., 2017; Travis et al., 2016).

De lage mate van ervaren werkdruk die in huidig onderzoek is gevonden, kan mogelijk verklaard worden door selectieve deelname. Wellicht zaten groepsleiders die veel werkdruk ervaren ziek thuis of was deelname aan het onderzoek te confronterend door herkenning van eigen klachten. Bovendien zou het kunnen zijn dat groepsleiders met een bepaalde persoonlijkheid, zoals emotioneel stabiel en extravert, voor een baan met deze complexe doelgroep hebben gekozen, waardoor zij het werk in het algemeen als minder zwaar of stressvol ervaren (Barford & Whelton, 2010; Seti, 2008). Anderzijds zou de lage mate van ervaren werkdruk kunnen worden verklaard door positieve invloed van organisatiefactoren. In de masterthesis van Kommer (2017) is onderzoek gedaan bij dezelfde groep groepsleiders. Hierin kwam naar voren dat zij gemiddelde tot hoge werktevredenheid ervaren en dat organisatiefactoren zoals steun vanuit de organisatie, goede randvoorwaarden, zoals voldoende personeel, en goede relaties met collega's hieraan bijdragen. Werktevredenheid kan als buffer tegen werkdruk en burn-outklachten worden gezien (Eastwood & Ecklund, 2008).

Daarnaast is onderzocht welke kind- en groepsleiderfactoren mogelijk samenhangen met de mate van ervaren werkdruk. In huidig onderzoek valt op dat een hogere ervaren werkdruk bij de groepsleiders voornamelijk samenhangt met problematiek van de kinderen op de groep. Er is namelijk, conform de verwachting, een significant positief verband gevonden tussen de frequentie van fysieke agressie van kinderen op de groep (17% verklaarde variantie) en een hogere ervaren werkdruk (Habermann-Horstmeier & Limbeck, 2016; Paley et al., 2006; Rosa et al., 2013; Smyth et al., 2015; Vassos & Nankervis, 2011). Ook zijn er positieve significante verbanden gevonden die aantonen dat groepsleiders die bij agressief gedrag vaker fysiek ingrijpen (11% verklaarde variantie) en vaker een kind afzonderen (18% verklaarde variantie), een hogere werkdruk ervaren. De groepsleiders krijgen echter niet elke dienst met fysieke agressie te maken, en 77,4% geeft hierbij aan vrijwel nooit tot één keer per 5 tot 8 diensten fysiek in te grijpen. Wellicht is de relatief lage frequentie van deze factoren ook een mogelijke verklaring voor de lage mate van ervaren werkdruk.

Ook groepsleiders op groepen waar merendeels kinderen op een lager cognitief niveau functioneren (verstandelijke beperking) ervaren, zoals verwacht, significant meer werkdruk

dan groepsleiders op groepen met merendeels kinderen met een hoger cognitief niveau (Habermann-Horstmeier & Limbeck, 2016; Paley et al., 2006; Rosa et al., 2013; Smyth et al., 2015; Vassos & Nankervis, 2011).

Bovendien werden in dit onderzoek twee net niet significante verbanden gevonden. Zoals verwacht was er een lichte tendens zichtbaar dat groepsleiders die met meer kinderen met internaliserende problematiek werken een hogere werkdruk ervaren. Mogelijk zorgt depressief, angstig of zelfbeschadigend gedrag van kinderen bij de groepsleiders voor meer zorgen over het welzijn van deze kinderen en stress rondom de begeleiding hiervan (Paley et al., 2006). Opvallend is dat er minder kinderen met deze problematiek waren op de groep dan kinderen met hechtingsproblematiek en/of (het vermoeden van) een traumatisch verleden. Voor deze laatste twee kindgerelateerde factoren is echter geen significante samenhang gevonden. In welk perspectief bovengenoemde bevindingen geplaatst kunnen worden is echter niet geheel duidelijk, omdat de context rondom de verscheidene problematiek, zoals de ernst en begeleidingsintensiviteit, niet is uitgevraagd. Hiervoor was in huidig onderzoek onvoldoende ruimte, wat deze resultaten enigszins diffuus maakt. Vervolgonderzoek is nodig om de relatie tussen bovengenoemde kindfactoren en ervaren werkdruk nauwkeuriger te onderzoeken.

Ook tussen opleidingsniveau en de mate van ervaren werkdruk werd net geen significant verband gevonden, wat overeenkomt met onderzoek van Lizano en Mor Barak (2012). Wel lijken middelbaar opgeleide groepsleiders in huidig onderzoek meer werkdruk te ervaren dan hoogopgeleide groepsleiders. Mogelijk hebben zij in hun opleiding minder vaardigheden geleerd om hun werkzaamheden goed te doen. Daarbij kan het net niet significante verschil mogelijk verklaard worden door de relatief kleine onderzoekspopulatie, waarvan de middelbaar opgeleide groep maar een klein deel besloeg (n=13).

Tegen de verwachting in bleken een aantal groepsleidersfactoren niet significant samen te hangen met een hogere ervaren werkdruk/burn-out. Zowel met leeftijd (Barford & Whelton, 2010; Dietzel & Coursey, 1998; Hamama, 2012; Rau et al., 2017; Sprang et al., 2011) als met aantal maanden werkervaring (Ross, Altmaier, & Russell, 1989; Hamama, 2012; Sprang et al., 2011) werd geen verband gevonden. Huidig onderzoek heeft een relatief jonge onderzoekspopulatie, maar bij onderzoeken van Barford en Whelton (2010) en Hamama (2012), die wel een samenhang vonden, was dit ook het geval, waardoor dit niet als verklaring kan worden gegeven. Ook voor geslacht werd geen significant verschil in ervaren werkdruk gevonden. Meer onderzoek is nodig om meer zicht te krijgen op bovengenoemde groepsleidersfactoren in relatie tot ervaren werkdruk.

Tot slot bleek het gebruik van zowel vermijdend/passieve als emotie-gerichte/actieve copingstrategieën niet significant samen te hangen met ervaren werkdruk, wat inconsistent is met eerder onderzoek (Devereux et al., 2009; Evans et al., 2004; Hatton et al., 1999; Thornton, 1992; Rose et al., 2003; Koeske et al., 1993; Wagner et al., 2013). Er is in huidig onderzoek bewust toegespitst op gebruik van copingstrategieën op het werk, wat het aannemelijk maakt dat persoonlijke copingstrategieën van de groepsleiders niet als verklaring gegeven kan worden voor het niet significante verband. Een mogelijke verklaring hiervoor kan wel onvoldoende spreiding binnen de onderzoekspopulatie zijn. Zo rapporteerde 85,4% van de groepsleiders 'soms' gebruik te maken van vermijdende/passieve copingstrategieën en ontbreken lage en hoge scores binnen de emotie-gerichte/actieve schaal.

Om de gevonden resultaten juist te interpreteren is het van belang om oog te hebben voor de krachten en beperkingen van dit onderzoek. Een kracht is dat dit onderzoek zich heeft gericht op de ervaren werkdruk van groepsleiders in de residentiële jeugdzorg voor jeugdigen met complexe problematiek. Maar twee studies hebben hier eerder onderzoek naar gedaan. Zij keken echter niet naar samenhangende kindfactoren en namen alleen statische groepsleiderfactoren mee (Del Valle et al., 2007; Rau et al., 2017). Huidig onderzoek kan hierdoor nieuwe inzichten bieden.

Een beperking van dit onderzoek is echter de generaliseerbaarheid naar een grotere populatie. Het non-responspercentage wordt geschat op 75%, en van deze groep begeleiders zijn geen gegevens bekend. Daarom is het onduidelijk in hoeverre de respondenten representatief zijn voor de totale groep groepsleiders. Daarnaast is de vragenlijst afgenomen in een periode waarin een aantal woongroepen net verhuisd waren of nog in dit proces zaten. Hoewel is geprobeerd de vragenlijst af te nemen nadat dit proces zoveel mogelijk afgerond was, kan dit mogelijk hebben bijgedragen aan het relatief lage responspercentage. Middels een herinneringsmail is getracht de respons te vergroten. Ook is gebruik gemaakt van zelfrapportage, waardoor er een risico is op sociaal wenselijk antwoorden (Baarda, 2009; Mortel, 2008). Er is geprobeerd dit risico zo laag mogelijk te houden door te vermelden dat gegevens geheel anoniem verwerkt worden.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek zijn gericht op het vergroten van de generaliseerbaarheid en betrouwbaarheid. Middels een grotere steekproef met meerdere jeugdzorginstellingen kan de ervaren werkdruk bij deze groep begeleiders in Nederland beter in kaart gebracht worden. Voor een completer beeld van mogelijke samenhangende factoren is het daarbij gewenst om ook organisatiefactoren en persoonlijkheidskenmerken van de groepsleiders mee te nemen.

Tot slot kunnen er implicaties voor de praktijk gegeven worden. Het is van belang dat jeugdzorginstellingen bewust zijn van de mate van ervaren werkdruk bij begeleiders, en er naar streven om deze zo laag mogelijk te houden in het belang van de kwaliteit van zorg voor de jongeren. Gezien de aangetoonde verbanden met fysieke agressie en het ingrijpen hierbij door de groepsleider, wordt aanbevolen om via training, coaching en intervisie methodieken aan te bieden voor de-escalierend (preventief) werken en agressiehantering middels minimaal fysiek ingrijpen. Ook training, coaching en intervisie gericht op meer specifieke kennis over kinderen met bepaalde problematiek, zoals een verstandelijke beperking, is van belang. Hierdoor ontwikkelen groepsleiders meer specifieke vaardigheden en kennis voor het begrijpen en begeleiden van deze groep kinderen, die zich bijvoorbeeld verbaal vaak minder goed verstaanbaar kan maken.

Bij het nemen van bovenstaande maatregelen wordt aangeraden in ieder geval de middelbaar opgeleide groepsleiders te betrekken. De maatregelen dragen bij aan zowel een betere aansluiting bij de verscheidene problematiek, als vermindering van de fysieke agressie en het ingrijpen hierbij door de groepsleiders, wat de werkdruk bij deze begeleiders verder kan verlagen (Devereux et al., 2009; Rose et al., 2013; Vassos & Nankervis 2012).

Referenties

- Arrington, P. (2008). *Stress at work: How do social workers cope?* Geraadpleegd op <https://www.ugc.ac.in/ef/Undertaking/EMERITUS-2013-14-GEN-1977-UNDR.pdf>
- Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Barford, S. W., & Whelton, W. J. (2010). Understanding burnout in child and youth care workers. *Child Youth Care Forum*, 39, 271-287. doi:10.1007/s10566-010-9104-8
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32, 380-388. doi:10.1016/j.childyouth.2009.10.009
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60, 221-219. doi:10.1037/h0076471
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2014). *Jongeren provinciaal gefinancierde jeugdzorg: zorgvorm, regio, 2011-2014* [Databestand]. Geraadpleegd op <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82354NED/table?ts=1521820120707>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Standaard onderwijsindeling: Editie 2016/17*.

Geraadpleeg op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/standaard-onderwijsindeling--soi--/standaard-onderwijsindeling-2016>

Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: A review. *Annali dell'Istituto Superiore Di Sanita*, 52, 443-456. doi:10.4415/ANN_16_03_17

Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2004). Stress in social services: Mental well-being, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34, 735-746. doi:10.1093/bjsw/bch088

Collin-Vézina, D., Coleman, K., Milne, L., Sell, J., & Daigneault, I. (2011). Trauma experiences, maltreatment-related impairments, and resilience among child welfare youth in residential care. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 9, 577-589. doi:10.1007/s11469-011-9323-8

Connor, D. F., McIntyre, E. K., Miller, K., Brown, C., Bluestone, H., Daunais, D., & LeBeau, S. (2003). Staff retention and turnover in a residential treatment center. *Journal of Residential Treatment for Children and Youth*, 20, 43-53. doi:10.1300/J007v20n03_04

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18, 621-656. doi:10.2307/258593

Del Valle, J. F., & López, M., & Bravo, A. (2007). Job stress and burnout in residential child care workers in Spain. *Psicothema*, 19, 610-615.

Devereux, J. M., Hastings, R. P., Noone, S. J., Firth, A., & Totsika, V. (2009). Social support and coping as mediators or moderators of the impact of work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in Developmental Disabilities*, 30, 367-377. doi:10.1016/j.ridd.2008.07.002

Dietzel, L. C., & Coursey, R. D. (1998). Predictors of emotional exhaustion among nonresidential staff persons. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 21, 340-348. doi:10.1037/h0095290

Eastwood, C. D., & Ecklund, K. (2008). Compassion fatigue risk and self-care practices among residential treatment center childcare workers. *Residential Treatment for Children & Youth*, 25, 103-122. doi:10.1080/08865710802309972

Evans, G. D., Bryant, N. E., Owens, J. S., & Koukos, K. (2004). Ethnic differences in burnout, coping and intervention acceptability among childcare professionals. *Child and Youth Care Forum*, 33, 349-371. doi:10.1023/B:CCAR.0000043040.54270.dd

- Field, A. (2014). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Fourth edition*. London: Sage Publications.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: a study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, *48*, 150-170.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2013). *Statistics for the behavioral sciences*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Habermann-Horstmeier, L., & Limbeck, K. (2016). Workload: What are the job-related burdens for employees in disability care in Germany. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*. *51*, 517-525.
- Hamama, L. (2012). Differences between children's social workers and adults' social workers on sense of burnout, work conditions and organizational social support. *British Journal of Social Work*, *42*, 1333-1353. doi:10.1093/bjsw/bcr135
- Hastings, R. P. (2002). Do challenging behaviors affect staff psychological well-being? Issues of causality and mechanism. *American Journal on Mental Retardation*, *107*, 467-655. doi:10.1352/0895-8017(2002)107<0455:DCBASP>2.0.CO;2
- Hastings, R. P., & Brown, T. (2002). Behavioral knowledge, causal beliefs and self-efficacy as predictors of special educators' emotional reactions to challenging behaviors. *Journal of Intellectual Disability Research*, *46*, 144-150. doi:10.1046/j.1365-2788.2002.00378.x
- Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, H., Mason, L., Swarbrick, R., . . . Alborz, A. (1999). Factors associated with staff stress and work satisfaction in services for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, *43*, 253-267. doi:10.1046/j.1365-2788.1999.00208.x
- Hernández-Otero, I., Doddamani, L., Dutray, B., Gagliano, A., Haertling, F., Bloomfield, R., & Ramnath, G. (2015). Stress levels experienced by parents of children with and without attention-deficit/hyperactivity disorder during the back-to-school period: Results of a European and Canadian survey. *International Journal of Psychiatry in Clinical Practice*, *19*, 8-17. doi:10.3109/13651501.2014.961928
- Herring, S., Gray, K., Taffe, J., Tonge, B., Sweeney, D., & Einfeld, S. (2006). Behaviour and emotional problems in toddlers with pervasive developmental disorders and developmental delay: Associations with parental mental health and family functioning. *Journal of Intellectual Disability Research*. *50*, 874-822. doi:10.1111/j.1365-2788.2006.00904.x

- Hook, M. P. van, & Rothenburg, M. (2009). Quality of life and compassion satisfaction/fatigue and burnout in child welfare workers: A study of the child welfare workers in community-based care organizations in central Florida. *Social Work and Christianity*, 36, 36–54.
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers?. *Children and Youth Services Review*, 33, 358-367. doi:10.1016/j.childyouth.2010.10.001
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy, and social support. *Administration in Social Work*, 32, 5–25. doi:10.1080/03643100801922357
- Koeske, G. F., Kirk, S. A., & Koeske, R. D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 319–335. doi:10.1111/j.2044-8325.1993.tb00542.x
- Kommer, E. S. (2017). *De compassietevredenheid van begeleiders in de residentiële jeugdhulpverlening en de samenhang met begeleider- en organisatiefactoren*. (Master thesis, Universiteit Utrecht). Geraadpleegd op <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/358330>
- Krueger, M. (2002). A further review of the development of the child and youth care profession in the United States. *Child & Youth Care Forum*, 31, 13–26.
- Laranjeira, C. A. (2011). The effects of perceived stress and ways of coping in a sample of Portuguese health workers. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 1755-1762. doi:10.1111/j.1365-2702.2011.03948.x
- Laschinger, S. H. K., & Leiter, M. P. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: The mediating role of burnout/engagement. *Journal of Nursing Administration*, 36, 259-267. doi:10.1097/00005110-200605000-00019
- Lim, N., Kim, E. K., Kim, H., Yang, E., & Lee, S. M. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: a meta-analysis. *Journal of Employment Counseling*, 47, 86-96. doi:10.1002/j.2161-1920.2010.tb00093.x
- Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 34, 1769-1776. doi:10.1016/j.childyouth.2012.02.006
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74. doi:10.1016/S0962-1849(98)80022-X

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:0066-4308/01/0201-0397\$14.00
- Mortel, T. F. van de. (2008). Faking it: Social desirability response bias in self-report research. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25, 40-48.
- Paley, B., O'Connor, M. J., Frankel, F., & Marquardt, R. (2006). Predictors of stress in parents of children with fetal alcohol spectrum disorders. *Journal of Developmental and Behavioral Pediatrics*, 27, 396–404. doi:10.1097/00004703-200610000-00005
- Payne, N. (2001). Occupational stressors and coping as determinant of burnout in female hospice nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 33, 396-405. doi:10.1046/j.1365-2648.2001.01677.x
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635. doi:10.1016/j.paid.2005.02.00
- Rau, T., Ohlert, J., Seidler, C., Fegert, J. M., & Allroggen, M. (2017). Mental stress of professionals in residential care for children and adolescents. *Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie*, 67, 331-337. doi:10.1055/s-0043-101372
- Rose, J., David, G., & Jones, C. (2003). Staff who work with people who have intellectual disabilities: The importance of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 16, 267-277. doi:10.1046/j.1468-3148.2003.00168.x
- Rose, J., Jones, F., & Fletcher, B. (1998). Investigating the relationship between stress and worker behaviour. *Journal of Intellectual Disability Research*, 42, 163–172. doi:10.1046/j.1365-2788.1998.00115.x
- Rose, J., Mills, S., Silva, D., & Thompson, L. (2013). Client characteristics, organizational variables and burnout in care staff: The mediating role of fear of assault. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 940-947. doi:10.1016/j.ridd.2012.11.014
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 464–470. doi:10.1037/0022-0167.36.4.464
- Ryan, J. P., Marshall, J. M., Herz, W., & Hernandez, P. M. (2008). Juvenile delinquency in child welfare: Investigating group home effects. *Children and Youth Services Review*, 30, 1088–1099. doi:10.1016/j.childyouth.2008.02.004
- Scheurs, P.J.G., Willige, G., van de., Brosschot, J., F., Tellegen, B., & Graus, G.M.H. (1993). *De Utrechtse coping lijst omgaan met problemen en gebeurtenissen. Handleiding*. Amsterdam: Pearson Assessment & Information B.V.

- Smith, B. D. (2005). Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. *Children and Youth Services Review*, 27, 153–169. doi:10.1016/j.childyouth.2004.08.013
- Smulders, P., Houtman, I., Rijssen, J., van de., & Mol, M. (2013). Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39, 258-278.
- Sprang, G., Craig, C., & Clark, J. (2011). Secondary traumatic stress and burnout in child welfare workers: A comparative analysis of occupational distress across professional groups. *Child Welfare*, 90, 149-168.
- Stamm, B. H. (2010). *The concise ProQOL manual* (2nd ed.). Pocatello, ID: ProQOL.org.
- Seti, C. L. (2008). Causes and treatment of burnout in residential child care workers: A review of the research. *Residential Treatment for Children & Youth*, 24, 197-229. doi:10.1080/08865710802111972
- Smyth, E., Healy, O., & Lydon. (2015). An analysis of stress, burnout and work commitment among disability support staff in the UK. *Research in Developmental Disabilities*, 47, 297-305. doi:10.1016/j.ridd.2015.09.023
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Kind, N., Fischer, S., Schmeck, K., Feger, J. M., & Schmid, M. (2017). The influence of sense of coherence, selfcare and work satisfaction on secondary traumatic stress and burnout among child and youth residential care workers in Switzerland. *Child & Youth Services*, 38, 159-175. doi:10.1080/0145935X.2017.1297225
- Thornton, P. I. (1992). The relation of coping, appraisal, and burnout in mental health workers. *Journal of Psychology*, 126, 261–271. doi:10.1080/00223980.1992.10543360
- Travis, D. J., Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2016). 'I'm so stressed!': A longitudinal model of stress, burnout and engagement among social workers in child welfare settings. *British Journal of Social Work*, 46, 1076-1095. doi:10.1093/bjsw/bct205
- Vassos, M. V., & Nankervis, K. L. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organizational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities*. 33, 1780-1791. doi:10.1016/j.ridd.2012.04.016
- Wagner, S. L., Forer, B., Cepeda, I. L., Goelman, H., Maggi, S., D'Angiulli, A., . . . Grunau, R. E. (2013). Perceived stress and Canadian early childcare educators. *Child and Youth Care Forum*, 42, 53-70. doi:10.1007/s10566-012-9187-5

DE MATE VAN ERVAREN WERKDRUK BIJ GROEPSLEIDERS IN DE RESIDENTIËLE
JEUGDZORG

Wicks-Nelson, R., & Israel, A. C. (2015). *Abnormal Child and Adolescent Psychology: DSM-5 Update*. New York: Pearson Education.