



university of  
groningen

# Welzijn en stress van beginnende orthopedagogen

Een mixed-methods onderzoek

Monique Siekman

S5771986

Masterthesis Orthopedagogiek

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Rijksuniversiteit Groningen

Naam eerste beoordelaar: E. Kupers

Naam tweede beoordelaar: L. van Haaften

Maand en jaar van afstuderen: .. mei, 2024

Totaal aantal woorden: 8853 woorden

## **Abstract**

### **Well-being and stress of beginning ‘orthopedagogen’**

Research shows that in recent years relatively more young workers are experiencing mental health issues due to work stress. In 2022, 1 in 4 workers, aged to 18 to 34, reported experiencing burnout complaints. Moreover, a growing number of workers are considering leaving their profession due to work stress and burnout complaints. This is particularly evident, due to staff shortages and time pressure, among other reasons, in the healthcare and education sectors. However, very little is known about the well-being and stress of ‘orthopedagogen’ at the beginning of their career. This study aims to gain more insight into their daily experiences at work. This involved examining which Job Demands and Job Resources were primarily named and whether there was a relationship between these variables and stress. Finally, it was examined whether this relationship was moderated by supervision. For this purpose, two diary questionnaires consisting of set questions integrating Bakker & Demerouti’s JD-R model were used, these were sent to 64 ‘orthopedagogen’ twice a week. The results show that negative contact with colleagues and complex problem solving in particular were named as Job Demands. In contrast, recognition and appreciation and opportunities for training and development were mainly mentioned as Job Resources. In addition, it appears that Job Demands is statistically significantly related to experiencing stress, while Job Resources is statistically related to experiencing less stress. Finally, personal coaching is found to influence the relationship between Job Demands and stress.

## Samenvatting

### Welzijn en stress van beginnende orthopedagogen

Uit onderzoek blijkt dat de afgelopen jaren steeds meer jonge werknemers mentale klachten ervaren door werkstress. In 2022 gaf 1 op de 4 werknemers, in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar, aan burn-outklachten te ervaren. Bovendien overweegt een groeiend aantal werknemers hun beroep te verlaten als gevolg van werkstress en burn-outklachten. Dit is met name, door onder andere personeelstekort en tijdsdruk, terug te zien in de sectoren zorg en onderwijs. Echter is er nog maar weinig bekend over het welzijn en stress van beginnende orthopedagogen. Dit onderzoek beoogt meer inzicht te krijgen in hun dagelijkse ervaringen. Hierbij werd gekeken welke Job Demands en Job Resources voornamelijk benoemd werden en of er een relatie is tussen deze variabelen en stress. Tot slot is onderzocht of deze relatie werd gemodereerd door begeleiding. Hiervoor is gebruik gemaakt van twee vaste dagboekvragenlijsten waarin het JD-R model van Bakker & Demerouti is geïntegreerd, deze werden twee keer per week naar 64 beginnende orthopedagogen gestuurd. Uit de resultaten blijkt dat vooral negatief contact met collega's en complexe probleemoplossing als Job Demands werden benoemd. Daarentegen werden vooral erkenning en waardering en mogelijkheden voor training en ontwikkeling als Job Resources genoemd. Daarnaast blijkt dat de Job Demands statistisch significant gerelateerd is aan het ervaren van stress, terwijl de Job Resources statistisch significant samenhangt met het ervaren van minder stress. Tot slot blijkt dat begeleiding de relatie tussen de Job Demands en stress beïnvloedt.

**Inhoudsopgave**

Abstract.....	2
Samenvatting .....	3
Inleiding.....	5
Methode.....	12
Design en procedure.....	12
Populatie en steekproef.....	13
Meetinstrumenten .....	14
Data-analyse.....	15
Resultaten.....	16
Kenmerken participanten .....	16
Kwalitatieve analyses .....	19
Job Demands .....	19
Job Resources .....	22
Kwantitatieve analyses .....	25
Enkelvoudige regressieanalyse.....	25
Moderatie-analyses.....	27
Conclusie en discussie.....	28
Onderzoeksvragen .....	28
Sterke kanten en limitaties .....	30
Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.....	32
Conclusie.....	33
Referenties .....	33
Bijlagen.....	38
Bijlage 1: Vragenlijst versie A.....	38
Bijlage 2: Vragenlijst versie B .....	41

## Inleiding

Uit onderzoek blijkt dat steeds meer jonge werknemers mentale klachten ervaren door werkstress (Rijksoverheid, 2023). In 2022 gaf 1 op de 4 werknemers, in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar, aan burn-outklachten te ervaren (van 't Pad Bosch, 2023). Bovendien blijkt uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) dat de ernst van ervaren burn-outklachten onder jonge werkenden toeneemt. Daarbij stijgt het aandeel verzuim door werkgerelateerde psychische klachten. Dit is met name terug te zien in de sectoren zorg en onderwijs (van 't Pad Bosch, 2023). Het onderwerp staat al jaren op de agenda in Nederland voor vakbeweging, politiek en onderwijsorganisaties. Desondanks heeft dit nog niet geresulteerd in een oplossing naar tevredenheid voor de werknemers die met deze klachten te maken hebben (Riezebos, 2018). Bovendien overweegt een groeiend aantal werknemers in zowel Nederland als in andere Westerse landen hun beroep te verlaten als gevolg van werkstress en burn-outklachten (ten Hoeve, 2018).

De werkomgeving vormt een belangrijke context om te begrijpen hoe werkstress het welzijn van werknemers beïnvloedt (Kahn, 1993). Werkstress verwijst naar de mentale klachten die voortkomen uit werkgerelateerde activiteiten, wat kan leiden tot reacties zoals gevoelens van opgejaagdheid tijdens stressvolle werksituaties. Het heeft betrekking op de subjectieve ervaring van gebeurtenissen of situaties, waarbij zowel gevoelens, gedachten als lichamelijke reacties een rol spelen (Dijkstra, 2017). In veel landen is werkgerelateerde stress één van de belangrijkste problemen, met talrijke nadelige effecten die zowel fysieke als psychische problemen kunnen omvatten (International Labour Office, 2012).

Werkstress kan uiteindelijk leiden tot een burn-out, een aandoening die over het algemeen wordt beschouwd als een chronisch stresssyndroom. Volgens Bakker (2021) wordt dit gekenmerkt door gevoelens van uitputting, uitbuiting, een negatieve houding ten opzichte van werk en verminderde professionele effectiviteit. Als gevolg hiervan zijn werknemers die kampen met een burn-out niet meer in staat om aan de eisen van hun werk te voldoen (Bakker, 2021).

Het nemen van preventieve maatregelen tegen werkstress en burn-outklachten is van groot belang, gezien het verband tussen de ernst van uitputting en uitbuiting en het risico op ernstige gevolgen (Bakker, 2021). Zelfs milde burn-outklachten zijn geassocieerd met psychologische klachten zoals werkgerelateerde angst en depressie, evenals lichamelijke klachten zoals een verhoogd risico op hart- en vaatziekten, diabetes type 2 en zelfs sterfte

door alle eerdergenoemde oorzaken. Bovendien lopen werknemers met milde burn-outklachten het risico op het ontwikkelen van ernstigere symptomen die kunnen leiden tot langdurig ziekteverzuim (Maslach, 2001).

Kijkend naar het vakgebied van de Orthopedagogiek streven recent ingestroomde orthopedagogen naar een langdurige loopbaan, waarbij de meerderheid tevreden is met zowel hun salaris als de waardering binnen hun team en organisatie (NVO, 2023). Ondanks deze tevredenheid ervaren veel orthopedagogen een aanzienlijke belasting als gevolg van talrijke regels en werkomstandigheden, wat leidt tot uitval en zelfs vertrek uit het beroep. Dit wordt verergerd door de hoge werkdruk als gevolg van arbeidstekorten (NVO, 2023).

Orthopedagogen spelen een belangrijke rol in het optimaliseren van opvoedings- en ontwikkelingsrelaties tussen opvoeders en individuen in ontwikkeling. Ze bieden advies en begeleiding om de kwaliteit van deze relaties te verbeteren. Dit doen ze vooral in de sectoren onderwijs, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en jeugdhulp, waar opvoeding en ontwikkeling centraal staan (NVO, 2023). Echter, in de onderwijs- en zorgsectoren waar orthopedagogen actief zijn, is de werkdruk significant hoger vergeleken met andere beroepsgroepen. Onderzoek toont aan dat respectievelijk 23% en 24% van de werknemers in het onderwijs en de zorg veel stress ervaart in hun werk (Nederlanden, 2023).

Om de werkstress en burn-outklachten van beginnende orthopedagogen nader te onderzoeken, kan er gebruik worden gemaakt van het Job Demands- Resource model (JD-R model) van Bakker & Demerouti. Dit model richt zich op de veronderstelling van dubbele processen voor welzijn, namelijk het motiverende proces en het proces van de gezondheidsschade (Babic, 2020). In het motiverende proces worden hulpbronnen (Job Resources) beschouwd als zowel intrinsieke als extrinsieke motivatoren die de groei, het leren en de ontwikkeling van werknemers stimuleren en bijdragen aan het behalen van werkdoelen (Babic, 2020). Sociale steun, erkenning en beloning zijn voorbeelden van Job Resources volgens Schaufeli & Salanova (2004). De aanwezigheid van Job Resources op de werkplek kan met name bevlogenheid stimuleren en zo de motivatie van werknemers vergroten (Schaufeli, 2004). Bevlogenheid verwijst naar een aanhoudende staat van motivatie en voldoening bij werknemers (Simbula, 2010).

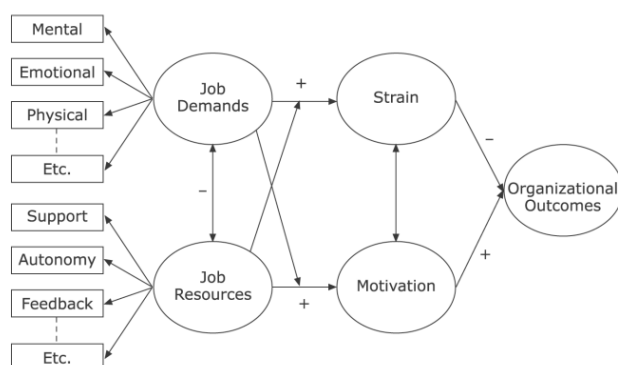
Het tweede proces binnen het JD-R model, het proces van energie-uitputting, richt zich op taakeisen (Job Demands). Voorbeelden van Job Demands zijn onder andere werkdruk, onduidelijkheid op het werk of conflicten die op het werk ontstaan (Lepine, 2005).

Een voortdurende toename van de inspanningen van werknemers om aan deze taakeisen te voldoen, kan leiden tot psychologische of fysieke klachten, wat resulteert in gevoelens van uitputting bij de werknemers (Babic, 2020). Wanneer werknemers zich uitgeput voelen in hun baan, kunnen ze interesse verliezen in het leveren van een positieve bijdrage. Hun dagelijkse taakeisen overstijgen dan hun persoonlijke- en werkbronnen (Bakker, 2021).

Figuur 1 geeft weer dat de Job Demands en de Job Resources elkaar kunnen beïnvloeden. Wanneer werknemers veel Job Demands ervaren, kunnen de positieve effecten van de Job Resources hierdoor verminderd worden. Anderzijds kunnen veel Job Resources de negatieve effecten van de Job Demands verminderen (Bakker, 2007). Als gevolg van een overvloed aan Job Demands en een gebrek aan Job Resources, kan stress veroorzaakt worden. Dit kan uiteindelijk resulteren in symptomen van burn-out en langdurig ziekteverzuim (Bakker, 2021).

### Figuur 1

*JD-R model (Bakker, 2007).*



Het JD-R model is onderzocht in zowel de sectoren zorg als onderwijs. Uit deze onderzoeken blijkt dat in de zorg vooral Job Demands zoals personeelstekort, nieuwe extra taken, tijdsdruk en overwerken hebben bijgedragen aan een toename van werkstress. Daarentegen verminderden Job Resources zoals goede communicatie en een ondersteunende omgeving de werkstress (Abdelsadig, 2022). Uit de resultaten van het onderwijs blijkt dat collegiale steun een belangrijke Job Resource is (Simbula, 2010). Tot slot werd uit onderzoek duidelijk dat beloningen en erkenning geen directe invloed hebben op het werkgedrag van werknemers in het onderwijs (Dixit, 2021).

Tot op heden is er nog geen onderzoek uitgevoerd naar de relatie tussen welzijn en stress bij beginnende orthopedagogen met behulp van het JD-R model. Aangezien uit

onderzoek van het NVO (2023) blijkt dat veel orthopedagogen een aanzienlijke belasting ervaren die tot uitval en zelfs vertrek leidt, is het van cruciaal belang dat hier onderzoek naar wordt gedaan om dergelijke uitval te voorkomen. Het is de vraag welke Job Demands met name door beginnende orthopedagogen worden ervaren en hoe deze het welzijn en de stress kunnen beïnvloeden. Daarnaast is het de vraag welke Job Resources door beginnende orthopedagogen worden benoemd en hoe deze het welzijn kunnen bevorderen en de stress kunnen verminderen. Wanneer dit wordt onderzocht, kunnen specifieke aanbevelingen worden geformuleerd en concrete maatregelen worden toegepast in de praktijk om het welzijn te verbeteren en de stress te verminderen onder beginnende orthopedagogen.

Het is van cruciaal belang om nieuwe medewerkers goed in te werken en te ondersteunen bij hun start in het werkveld. Onderzoek van Frögeli (2022) toont namelijk aan dat nieuwe professionals die bij aanvang van hun carrière hoge stressniveaus en symptomen van burn-out ervaren, een lagere mate van arbeidstevredenheid hebben en een grotere neiging vertonen om het beroep te verlaten. Bovendien blijkt uit het onderzoek dat professionals die in hun eerste jaren werkstress en burn-outklachten ervaren, tien jaar later meer last hebben van cognitieve problemen en slaapstoornissen vergeleken met collega's die deze klachten niet hebben ervaren aan het begin van hun loopbaan (Frögeli, 2022). Dit onderzoek benadrukt het gebrek aan begeleiding bij het voorkomen van stress en burn-out bij nieuwe professionals. Om deze problemen te verminderen of te voorkomen, is het van essentieel belang dat werkgevers nieuwe professionals goed begeleiden (Frögeli, 2022).

Het verbeteren van het welzijn en het verminderen van stress onder werknemers kan mogelijk worden bevorderd door de interventie van een coach. Deze coach kan hen helpen een evenwicht te vinden tussen de werklast en belastbaarheid (Theeboom, 2013). Coaching wordt beschouwd als een hulpmiddel om menselijk welzijn te bevorderen. Daarnaast is het nauw verbonden met het bieden van psychologische ondersteuning om de betrokkenheid en ontwikkeling van menselijk kapitaal op de werkplek te bevorderen. Tevens fungeert het als een preventieve maatregel tegen ziekten zoals werkgerelateerde stress, burn-out, depressie, angst en algemene levensontevredenheid, met de daaruit voortvloeiende impact op het bedrijfsresultaat (Smith, 2021).

Uit eerdere onderzoeken komt naar voren dat coaching positieve effecten kan opleveren voor organisaties door de prestaties en vaardigheden van werknemers, het welzijn, de werkhouding en de doelgerichte zelfregulering te verbeteren (Theeboom, 2013). Zo blijkt



uit onderzoek van Voogd & van Yperen (2015) dat veel werknemers, in onder andere de sectoren zorg en onderwijs, tijdens en na afloop van een coachingstraject van mening zijn dat coaching effectief is. De werknemers die deelnamen aan het onderzoek hadden onder andere het gevoel dat hun functioneren beter is geworden, dat ze beter kunnen reflecteren op hun activiteiten en bezigheden, dat ze hun doelen scherper hebben en dat ze een betere balans hebben gevonden tussen inspanning en ontspanning of tussen werk en privé (Van Yperen, 2015). Uit dit onderzoek blijkt dat de effectiviteit van coaching gedurende het jaar vanaf de aanvang een afname van 14% liet zien in verzuimduur. Daarbij gaven de deelnemers aan een verbeterde gezondheid te ervaren, minder psychologische stress, minder burn-out, minder herstelbehoefte, minder depressieve en emotionele reactiepatronen en een toegenomen tevredenheid met het leven (Van Yperen, 2015). Tenslotte kwam uit een ander onderzoek naar voren dat coaching significante positieve effecten heeft op cognitieve uitkomsten met zowel algemeen waargenomen werkzaamheid en het behalen van doelen, andere beoordeelde prestaties en werkplek psychisch welzijn (Wang, 2021).

Een andere manier die mogelijk het verbeteren van het welzijn en het verminderen van stress kan bevorderen is intervisie, waarbij er met collega's wordt stil gestaan bij vraagstukken in het werkveld en deze met elkaar gedeeld worden. Tijdens intervisiemomenten worden casussen besproken die door de werknemers zijn ingebracht. Het doel is om de casus goed door te nemen en te ontdekken hoe deze het beste opgepakt kan worden. De kern van intervisie is dat er nieuwe inzichten en ideeën voor nieuw handelen ontstaan. Daarnaast leren de werknemers ook van de ingebrachte casussen van collega's waarbij ze de informatie kunnen betrekken op hun eigen werksituatie. Reflecteren op de eigen handelswijze en overtuigingen brengt de werknemers verder in het professionaliseren van hun werk. Meedoen aan intervisie kan het eigen functioneren verduidelijken en complexiteiten verminderen (Bellersen, 2019).

Onderzoek naar welzijn en stress in combinatie met begeleiding bestaat nog niet specifiek gericht op orthopedagogen. Daarentegen is al wel eerder onderzoek gedaan naar het begeleiden van beginnende leerkrachten. Uit dat onderzoek is gebleken dat het begeleiden van beginnende leerkrachten positieve effecten heeft (Helms-Lorenz, 2018). Het doel van het onderzoek was om in kaart te brengen hoe een inwerktraject uitval van beginnende leerkrachten kon verminderen. Het inwerktraject ondersteunde beginnende leerkrachten in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Om de werkdruk te verminderen, werd het takenpakket afgestemd op de draagkracht van de leerkracht. Daarnaast maakten de

beginnende leerkrachten kennis met de schoolregels en het schoolbeleid. Ook werden zij geobserveerd tijdens hun lessen en kregen ze daarbij gerichte begeleiding. Tot slot was er aandacht voor hun bredere professionele ontwikkeling. De beginnende leerkrachten die aan het onderzoek meededen, ontwikkelden zich in drie jaar tijd sneller en hadden minder werkgerelateerde stress. Door het inwerktraject ervoeren beginnende leerkrachten meer leermogelijkheden en invloed op hun dagelijkse werk. Ze bleken ook meer overtuigd van hun bekwaamheid. De conclusie van het onderzoek was dan ook dat het inwerktraject de uitval van beginnende leerkrachten verminderde (Helms-Lorenz, 2018). Dit zou ook effectief kunnen zijn voor beginnende orthopedagogen die te maken hebben met werkstress en burn-outklachten, of om deze juist te voorkomen.

Concluderend kan er gesteld worden dat een groeiend aantal werknemers in zowel Nederland als in andere Westerse landen overweegt hun beroep te verlaten als gevolg van werkstress en burn-outklachten (ten Hoeve, 2018). Kijkend naar het beroep als orthopedagoog streven recent ingestroomde orthopedagogen naar een langdurige loopbaan, waarbij de meerderheid tevreden is met zowel hun salaris als de waardering binnen hun team en organisatie (NVO, 2023). Ondanks deze tevredenheid ervaren veel orthopedagogen een aanzienlijke belasting als gevolg van talrijke regels en werkomstandigheden, wat leidt tot uitval en zelfs vertrek uit het beroep. Dit wordt verergerd door de hoge werkdruk als gevolg van arbeidstekorten (NVO, 2023).

Om tegen te gaan dat steeds meer orthopedagogen het beroep gaan verlaten als gevolg van werkstress en burn-outklachten, wordt er in dit onderzoek dieper ingezoomd op de dagelijkse ervaringen van beginnende orthopedagogen. Volgens het American Institute of Stress (AIS) is relevante informatie essentieel voor werkgevers en werknemers om zich bewust te worden van stressfactoren en om efficiënte maatregelen te nemen om stress te kunnen beheersen. Hoewel levenskwaliteit de verantwoordelijkheid van elk individu is, zullen bedrijven volgens het AIS zeker baat hebben bij preventieve acties. Dit zodat ze geen hoge prijs hoeven te betalen als gevolg van absentie, ziekteverzuim, daling van de productiviteit en lage werkkwaliteit (Rossi, 2020). Door belangrijke dagelijkse ervaringen van beginnende orthopedagogen in kaart te brengen, draagt het onderzoek bij aan het vergroten van het bewustzijn rondom de specifieke uitdagingen waarmee werknemers worden geconfronteerd. Dit kan leiden tot meer doelgerichte trainingen en ondersteuning binnen organisaties, wat uiteindelijk kan resulteren in een positieve impact op zowel het individu als de organisatie, en het bevorderen van een gezondere en productievere

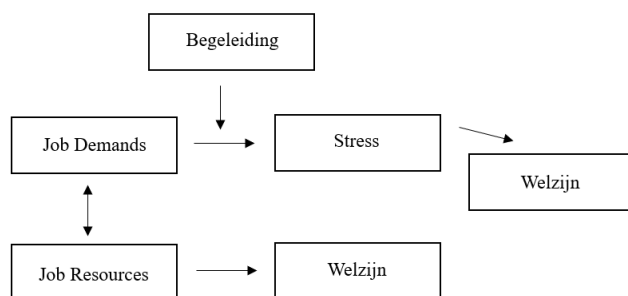
werkomgeving. Verbetering van het welzijn van orthopedagogen kan hen ook helpen bij het leveren van hoogwaardige zorg en ondersteuning aan kwetsbare groepen, wat op zijn beurt maatschappelijke inclusie en welzijn bevordert.

Daarnaast kan dit onderzoek bijdragen aan de wetenschappelijke relevantie aangezien het hiaten en tekorten in de literatuur kan aanvullen. Hoewel er voornamelijk onderzoek is verricht binnen de domeinen van zorg en onderwijs, ontbreekt het aan literatuur die specifiek gericht is op orthopedagogen. Het is van groot belang dat hier onderzoek naar wordt verricht om de aanzienlijke belasting die veel orthopedagogen ervaren, wat leidt tot uitval en vertrek van personeel, te voorkomen of te verminderen (NVO, 2023). Bovendien blijkt uit onderzoek van Frögeli (2022) dat de relaties tussen nieuwe professionals, werkstress en burn-outklachten onvoldoende zijn bestudeerd in diverse beroepsgroepen. Frögeli (2022) benadrukt dat er nog steeds behoefte is aan meer onderzoek naar de interactie tussen Job Demands en Job Resources om de problemen van werkstress en burn-outklachten beter te begrijpen en preventieve maatregelen te identificeren of te ontwikkelen (Frögeli, 2022). Door zich specifiek te richten op beginnende orthopedagogen, kan dit onderzoek nieuwe inzichten en kennis toevoegen binnen het vakgebied van de Orthopedagogiek.

Om zowel de maatschappelijke als wetenschappelijke relevantie te kunnen realiseren, bestaat het onderzoek uit één hoofdvraag en meerdere deelvragen. De hoofdvraag van het onderzoek betreft: *‘Is er, aan de hand van het JD-R model, een verschil in stress tussen beginnende orthopedagogen die structureel begeleid worden ten opzichte van beginnende orthopedagogen die minder of niet structureel begeleid worden?’*. In figuur 2 is te zien hoe dit in een conceptueel model wordt weergegeven. Daarbij vloeien de volgende deelvragen hieruit voort: *‘Welke Job Demands beschrijven beginnende orthopedagogen?’*, *‘Welke Job Resources beschrijven beginnende orthopedagogen?’*, *‘Is er een relatie tussen ervaren Job Demands en stress van beginnende orthopedagogen?’* en *‘Is er een relatie tussen ervaren Job Resources en stress van beginnende orthopedagogen?’*.

## **Figuur 2**

*Conceptueel model onderzoeksvraag*



Om de validiteit van het onderzoek te waarborgen, wordt er rekening gehouden met de arbeidsomstandigheden die dagelijks kunnen verschillen voor orthopedagogen. Ondanks dat dagelijkse stress onvermijdelijk kan zijn, kan de manier waarop werknemers ermee omgaan hen beschermen tegen de negatieve effecten van stress, of deze juist verergeren (Pow, 2018). Door de Job Demands en de Job Resources te identificeren, samen met de aan- of afwezigheid van begeleiding, kan dit onderzoek inzicht bieden in de kern van het probleem. Op basis hiervan kunnen aanbevelingen worden geformuleerd om uitval en vertrek van beginnende orthopedagogen te verminderen.

## Methodie

### Design en procedure

Het onderzoek betreft een intensief longitudinaal mixed-methods onderzoek, waarbij er zowel kwalitatieve als kwantitatieve data is verzameld. Intensief longitudinaal onderzoek is een krachtig methodologisch instrument om dagelijkse stress en werkervaringen te onderzoeken. Dit komt doordat participanten herhaaldelijk gevraagd worden om zelfbeoordelingen te geven over recente gebeurtenissen binnen relatief korte tijdsintervallen (Simbula, 2010). Door op verschillende momenten te meten, kunnen gerapporteerde gebeurtenissen en ervaringen onderzocht worden op het moment dat ze plaatsvinden of daar dichtbij in de buurt komen (Simbula, 2010).

Aangezien het in dit huidige onderzoek van belang is dat participanten direct na hun werkdag de vragenlijst invullen, werd er gebruik gemaakt van interval-contingente zelfbeschrijvingen. Dit houdt in dat participanten zelfrapportages na bepaalde tijdsintervallen voltooiden, wat ook wel bekend staat als dagboekonderzoek. Hierbij werden de participanten gevraagd verslag te doen van hun gedachten, emoties of gebeurtenissen van de voorgaande (halve) dag(en) (Pow, 2018). Het dagboekonderzoek bestond uit vaste vragenlijsten die maximaal vier minuten tijd per keer in beslag hebben genomen. Afhankelijk van de

werkdagen, werden de vragenlijsten 2-3 keer verstuurd naar de participanten over een periode van 15 weken. Daarbij is gebruik gemaakt van twee verschillende vaste vragenlijsten die afwisselend werden verstuurd naar de participanten, namelijk een versie A en een versie B. Door middel van de vragenlijsten werden factoren in kaart gebracht die bijdragen aan welzijn en stress.

De procedure van dit huidige onderzoek verliep in verschillende stappen. Ten eerste werd er toestemming gevraagd aan de Ethische Commissie. Na goedkeuring van de Ethische Commissie, werden de participanten geworven. Geïnteresseerde participanten werden aan de hand van een informatiebrief op de hoogte gesteld betreft onder andere de opzet van het onderzoek en over hun rechten bij deelname aan het onderzoek. Vervolgens gaven de participanten geïnformeerde toestemming middels een schriftelijke of digitale handtekening op het consentformulier. Hieruit volgde een intakevragenlijst waarbij participanten werden gekoppeld aan een anonieme code. Daarbij gaven ze onder andere aan op welke dagen ze werkzaam zijn, in welke sector en of ze over enige vorm van begeleiding beschikken. Vervolgens werd hen wekelijks gevraagd de vragenlijsten in te vullen. Daarnaast kregen ze een reminder toegestuurd wanneer dit vergeten werd. De periode van dataverzameling vond plaats in week 9 tot en met week 23 waarbij de resultaten veilig werden opgeslagen middels een dossier. Zowel de verzameling van de data als het coderen en analyseren van de resultaten, is uitgevoerd door de onderzoeker. Tot slot werden de participanten, bij toestemming, op de hoogte gesteld betreffende de resultaten van het onderzoek.

### **Populatie en steekproef**

De doelpopulatie voor dit onderzoek zijn beginnende orthopedagogen. Daarbij waren de inclusiecriteria participanten die niet langer dan vijf jaar werkzaam zijn als orthopedagoog. Voor zowel de inclusie- als de exclusiecriteria is gekozen doordat uit eerder onderzoek naar voren kwam dat vooral jonge werknemers, die net in het werkveld komen kijken, beginnende mentale klachten ervaren door werkstress (Rijksoverheid, 2023). Hieruit volgt dat voor deze doelpopulatie is gekozen om uitval van beginnende orthopedagogen te verminderen of te voorkomen. De steekproefomvang van dit huidige onderzoek bedraagt 64 participanten. Aan de hand van een gelegenheidssteekproef via social media en de mailinglijst van de alumni-vereniging Orthopedagogiek, zijn de participanten geworven.

## Meetinstrumenten

Aan de hand van de twee verschillende vragenlijsten, bestaande uit versie A en B, werd het welzijn en stress van beginnende orthopedagogen gemeten. Versie A bestaat uit 18 gesloten vragen en 1 open vraag over de Job Demands. Daarentegen bestaat versie B uit 18 gesloten vragen en 1 open vraag over de Job Resources. De vragenlijsten zijn aan de hand van Qualtrics zowel ontworpen als verzonden naar de participanten. De variabelen van de meetinstrumenten waren de Job Demands, Job Resources, stress en begeleiding.

**Job Demands.** De open vraag over de Job Demands betreft: *‘Beschrijf kort een ervaring in de afgelopen week gerelateerd aan je werk, die je energie kostte’*. Hier wordt een kwalitatieve waarde aan verbonden. Daarentegen was de gesloten vraag: *‘Er waren de afgelopen twee dagen veel zaken die mij energie kostte op het werk’*. De gesloten vraag kon beantwoord worden middels een slider dat werd omgezet in een kwantitatieve score van 0 tot 100, waarbij 0 *helemaal niet erg* inhield en 100 *heel erg* inhield. Door deze vragen konden de stressfactoren van de participanten in kaart worden gebracht.

**Job Resources.** De open vraag over de Job Resources betreft: *‘Beschrijf kort een ervaring in de afgelopen week gerelateerd aan je werk, die je energie gaf’*. Deze vraag bevat een kwalitatieve waarde. De gesloten vraag over de Job Resources is als volgt: *‘Er waren de afgelopen twee dagen veel zaken die mij energie gaven op het werk’*. Middels een slider dat werd omgezet in een kwantitatieve score van 0 tot 100, kon deze gesloten vraag worden beantwoord. Hierbij hield 0 *helemaal niet erg* in en 100 hield *heel erg* in. De factoren die bijdragen aan het welzijn van de participanten konden door deze vragen in kaart worden gebracht.

**Stress.** Stress werd gemeten aan de hand van één vraag in zowel vragenlijst A als B. Hierbij betreft de gesloten vraag in zowel vragenlijst A als B: *‘Tijdens de afgelopen twee dagen voelde ik mij zo gestrest, dat ik zou willen dat ik een andere baan had’*. Middels een slider dat werd omgezet in een kwantitatieve score van 0 tot 100, kon deze gesloten vraag worden beantwoord. Hierbij hield 0 *helemaal niet erg* in en 100 hield *heel erg* in.

**Begeleiding.** Begeleiding werd gemeten door het toevoegen van vragen over begeleiding in de intakevragenlijst. Hierbij betreft de gesloten vraag: *‘Is er op jouw werkplek al enige vorm van begeleiding aanwezig gericht op beginnende werknemers? Zo ja, welke?’* Deze vraag bevat een kwalitatieve waarde. De opties om deze vraag te beantwoorden, bestonden uit: *‘Ja, namelijk een externe coach’*, *‘Ja, namelijk een meewerkende*

*werkbegeleider*’, ‘*Ja, namelijk intervismomenten*’, ‘*Anders, namelijk..*’ of ‘*Nee*’. De volgende gesloten vraag was als volgt: ‘*Hoeveel uren betreft de begeleiding per maand?*’ Deze vraag bevat een kwantitatieve waarde. De opties om deze vraag te beantwoorden, bestonden uit: ‘*1*’, ‘*2*’, ‘*3*’, ‘*4*’ of ‘*Anders, namelijk..*’

### **Data-analyse**

De data werd zowel geanalyseerd als verwerkt aan de hand van het statistische programma SPSS. Aangezien dit onderzoek een mixed-methods onderzoek betreft, werden zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden gebruikt.

De deelvragen ‘*Welke Job Demands beschrijven beginnende orthopedagogen?*’ en ‘*Welke Job Resources beschrijven beginnende orthopedagogen?*’ bevatten kwalitatieve waarden waarbij de antwoorden eerst gecodeerd werden. Coderen is een onderdeel van kwalitatieve analyse waarbij ruwe data worden gekoppeld aan theoretische begrippen (Lucassen, 2007). In eerste instantie werden de antwoorden van de participanten open gecodeerd, waarbij losse onderwerpen werden geïdentificeerd op basis van de gegeven antwoorden. Vervolgens werden deze open codes door middel van doelgerichte selectie omgezet in gesloten codes. Het doel hiervan was om zoveel mogelijk relevante kenmerken van de onderzoeksvragen te vertegenwoordigen en de impact van bepaalde kenmerken te evalueren (Plochg, 2007).

De deelvraag ‘*Is er een relatie tussen ervaren Job Demands en stress van beginnende orthopedagogen?*’ is een kwantitatieve vraag waarbij er een enkelvoudige regressieanalyse werd uitgevoerd. Dit om de relaties in kaart te brengen tussen de onafhankelijke variabele *de Job Demands* en de afhankelijke variabele *stress*.

De hoofdvraag: ‘*Is er, ten opzichte van het JD-R model, een verschil in stress tussen beginnende orthopedagogen die structureel begeleid worden ten opzichte van beginnende orthopedagogen die minder of niet structureel begeleid worden?*’ is een kwantitatieve vraag waarbij er gebruik werd gemaakt van een moderatie-analyse om de relaties in kaart te brengen. De moderatie-analyse bracht de relatie in kaart tussen de onafhankelijke variabele *de Job Demands*, de afhankelijke variabele *stress* en de moderator *begeleiding*.

## Resultaten

### Kenmerken participanten

Aan het onderzoek hebben in totaal 64 participanten deelgenomen. In tabel 1 is te zien dat het merendeel van de participanten (93,7%) vrouw is. Tabel 2 geeft weer dat de meeste participanten werkzaam zijn in de jeugd GGZ (39,06%), gevolgd door de gehandicaptenzorg (29,69%) en het onderwijs (20,31%). Andere sectoren (10,94%) omvatten de Rijksoverheid, sociale wijkteam of de jeugdzorg. In figuur 3 is een distributie te zien van het aantal jaar werkervaring dat de participanten hebben opgedaan als orthopedagoog. Hierin is te zien dat de meeste participanten nog niet langer dan drie jaar werkzaam zijn als orthopedagoog. Maar een enkel (7,81%) geeft aan vier jaar werkervaring te hebben en maar liefst één participant (1,56%) geeft aan bijna vijf jaar werkervaring te hebben als orthopedagoog. Tenslotte geeft tabel 3 een weergave van de verdeling participanten met- en zonder begeleiding, waarin te zien is dat de meeste participanten (90,6%) over enige vorm van begeleiding beschikken en een minderheid (9,4%) hier niet over beschikt.

#### Tabel 1

*Distributie van het aantal participanten per geslacht*

Geslacht	Aantal participanten (n)	Percentage (%)
Man	4	6,3
Vrouw	60	93,7
Anders	0	0
Totaal	64	100

#### Tabel 2

*Distributie van het aantal participanten per sector*

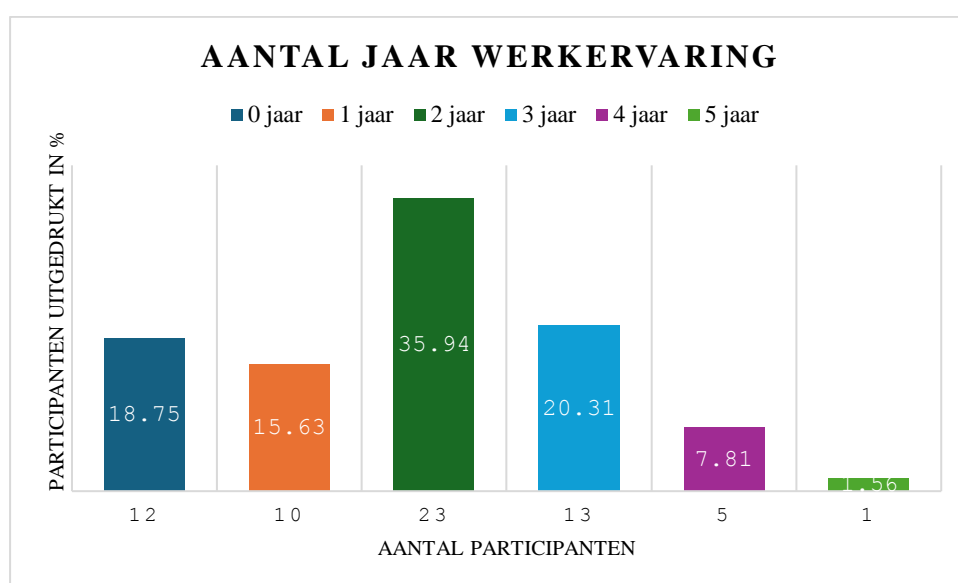
Sector	Aantal participanten (n)	Percentage (%)
Onderwijs	13	20,31
Jeugd GGZ	25	39,06
Gehandicaptenzorg	19	29,69



Sector	Aantal participanten (n)	Percentage (%)
Anders	7	10,94
Totaal	64	100

**Figuur 3**

*Distributie van het aantal jaar werkervaring*

**Tabel 3**

*Verdeling participanten met- en zonder begeleiding*

Begeleiding	Aantal participanten (n)	Percentage (%)
Wel begeleiding	58	90,6
Geen begeleiding	6	9,4
Totaal	64	100

In dit onderzoek worden de resultaten van 64 beginnende orthopedagogen geanalyseerd, die samen 583 bruikbare vragenlijsten hebben ingevuld. Van deze vragenlijsten betreffen 313 de Job Demands (versie A) en 270 de Job Resources (versie B). De gemiddelde schaalscores van de onderzochte variabelen de Job Demands, de Job Resources en stress staan in tabel 4 en 5 weergegeven. De onderzochte variabele begeleiding, die in de intakevragenlijst is opgenomen, is hierin weggelaten. Opvallend is de grote spreiding rondom de gemiddelden bij orthopedagogen in het onderwijs, de jeugd GGZ, de gehandicaptenzorg en anders, met standaarddeviaties variërend tussen de 18 en 26. Daarnaast is het aantal ingevulde vragenlijsten hoger onder beginnende orthopedagogen in het onderwijs vergeleken met de andere sectoren.

**Tabel 4***Resultaten Job Demands per sector*

	Mean	SD.	95% betrouwbaarheidsinterval	
			Ondergrens 95% BHI	Bovengrens 95% BHI
Onderwijs	34,83	25,63	28,32	41,34
Jeugd GGZ	27,70	21,48	23,99	31,42
Gehandicaptenzorg	24,93	19,33	20,83	29,02
Anders				28,95
	22,13	18,92	15,30	

**Tabel 5***Resultaten Job Resources per sector*

	Mean	SD.	95% betrouwbaarheidsinterval	
			Ondergrens 95% BHI	Bovengrens 95% BHI
Onderwijs	35,72	26,22	28,56	42,88
Jeugd GGZ	22,62	19,51	18,95	26,29
Gehandicaptenzorg	28,18	23,00	22,99	33,37
Anders				32,13

Mean	SD.	95% betrouwbaarheidsinterval	
		Ondergrens 95% BHI	Bovengrens 95% BHI
24,59	19,05	17,05	

### Kwalitatieve analyses

Aangezien het onderzoek een mixed-methods onderzoek betreft, zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve analyses uitgevoerd om antwoord te kunnen verkrijgen op de verschillende onderzoeksvragen. Eerst worden de kwalitatieve analyses toegelicht, gevolgd door de kwantitatieve analyses.

### Job Demands

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden over welke Job Demands beginnende orthopedagogen voornamelijk noemen als stressversterkend, is er aan de hand van coderen geanalyseerd. In totaal zijn er 222 Job Demands beschreven door de participanten. In figuur 4 zijn per thema, codes en subthema's weergegeven welke veelal benoemd zijn door de participanten. Figuur 4 bestaat uit vier verschillende thema's waarin te zien is dat de organisatorische demands het vaakst zijn benoemd, namelijk maar liefst 97 keer in totaal. Gevolgd door de sociale demands, die maar liefst 65 keer zijn benoemd. Daarnaast zijn de psychische demands 42 keer benoemd. Tot slot zijn de fysieke demands & overig 9 keer benoemd door de participanten. Kijkend naar de organisatorische demands zijn het vooral de tijdsdruk en hoge werkdruk die veelal benoemd zijn door participanten. Daarentegen is het overdragen van verantwoordelijkheden nihil benoemd bij dit thema. Uit de sociale demands blijkt dat vooral het negatieve contact met collega's het meest is benoemd. Daarentegen zijn rolconflicten het minst vaak benoemd onder dit thema. De complexe probleemoplossing is hetgeen wat het meest is benoemd bij de psychische demands. De persoonlijke omstandigheden is in dit thema het minst vaak benoemd. De fysieke demands, waaronder ziek zijn, zijn nihil benoemd door de participanten. Onder overig hebben participanten aangegeven dat zowel het opstarten als demotivatie als Job Demands worden gezien, daarentegen werd solliciteren eenmalig benoemd onder de participanten.

### Figuur 4

*Distributie van de Job Demands*

<b>Organisatorische Demands (97)</b>	<b>Sociale Demands (65)</b>	<b>Psychische Demands (42)</b>	<b>Fysieke Demands &amp; Overig (9)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tijdsdruk (19)</li> <li>•Hoge werkdruk (18)</li> <li>•Onzekerheid over werk (13)</li> <li>•Vergadering (12)</li> <li>•Organisatie (11)</li> <li>•Extra taken (9)</li> <li>•Onduidelijke communicatie (7)</li> <li>•Taakcomplexiteit (4)</li> <li>•Beperkte loopbaanmogelijkheden (2)</li> <li>•Verantwoordelijkheid en besluitvorming (1)</li> <li>•Overdragen verantwoordelijkheden (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Contact collega's (44)</li> <li>•Oudergesprekken (8)</li> <li>•Sociale isolatie (6)</li> <li>•Interpersoonlijke communicatie (4)</li> <li>•Rolconflicten (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Complexe probleemoplossing (30)</li> <li>•Flexibiliteit en aanpassingsvermogen (9)</li> <li>•Emotionele arbeid (2)</li> <li>•Persoonlijke omstandigheden (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ziek (1)</li> <li>•Opstarten (5)</li> <li>•Demotivatie (2)</li> <li>•Solliciteren (1)</li> </ul>

Het JD-R model stelt dat Job Demands organisatorische, sociale, psychische of fysieke taken op het werk omvatten die van werknemers voortdurende mentale of fysieke inspanningen vereisen (Huang, 2020). Kijkend naar de organisatorische demands, die het meest benoemd zijn door de participanten, wordt onder tijdsdruk en hoge werkdruk verstaan dat werknemers teveel moeten doen in de beschikbare tijd (Katou, 2021). Participanten gaven verschillende situaties aan die resulteerde in tijdsdruk en een hoge werkdruk.

*OP34-gehandicaptenzorg: "Een gesprek dat was uitgelopen, waardoor ik geen pauze had en de hele middag achter elkaar door afspraken had"*.

*OP41-gehandicaptenzorg: "Crisissituatie die voorrang had op mijn andere werkzaamheden, terwijl die andere werkzaamheden ook belangrijk waren maar nu verschoven worden"*.

Kijkend naar de sociale demands werd negatief contact met collega's maar liefst 44 keer benoemd door de participanten. Daarentegen zijn rolconflicten het minst vaak benoemd. Onder rolconflicten worden tegenstellingen tussen verschillende rollen verstaan (Katou,

2021). Achtereenvolgend hebben participanten het volgende benoemd over zowel het negatieve contact met collega's als over rolconflicten.

*OP23-onderwijs: 'Collega's die met dezelfde vragen komen rondom een leerling, waar we het al zo vaak over hebben gehad. Dat geeft veel frustratie'.*

*OP9-jeugdGGZ: 'Schooloverleg met een mentor die de problematiek niet herkende en dus ook niet erkende. Maakte de samenwerking zeer ingewikkeld'.*

Onder de psychische demands wordt de complexe probleemoplossing maar liefst 30 keer benoemd. Volgens Chen (2022) is een complex probleem een probleem waarvoor geen duidelijke gedefinieerde doelen of oplossingen bestaan. Veel maatschappelijke uitdagingen zijn te identificeren als complexe problemen (Chen, 2022). Voorbeelden van maatschappelijke uitdagingen zijn hieronder door enkele participanten benoemd.

*OP57-socialewijkteam: 'Wachlijsten die maken dat de casuïstiek niet opgepakt kan worden. Ook als er zorgen zijn over de veiligheid van kinderen'.*

*OP4-jeugdGGZ: 'Er loopt een nieuwe crisissituatie waarbij ouders veel opvoedingsonmacht ervoeren en we Spoed4jeugd moesten inzetten. De emoties van ouders waren in extremiteiten en buitenproportioneel, ook waar het kind bij was. Dit naast twee andere spannende situaties rondom suïcidaliteit maakte dat ik mij gewoon heel moe voelde'.*

Tot slot wordt onder de fysieke demands onder andere ziek zijn verstaan. De fysieke demands werden nihil benoemd door de participanten. Daarnaast werd het opstarten het meest benoemd bij de overige demands. Enkele uitspraken van participanten worden hieronder beschreven.

*OP25-jeugdGGZ: 'Melding ziekteverzuim 2023. Drie keer, dus te vaak. Daarom gesprek ingepland'.*

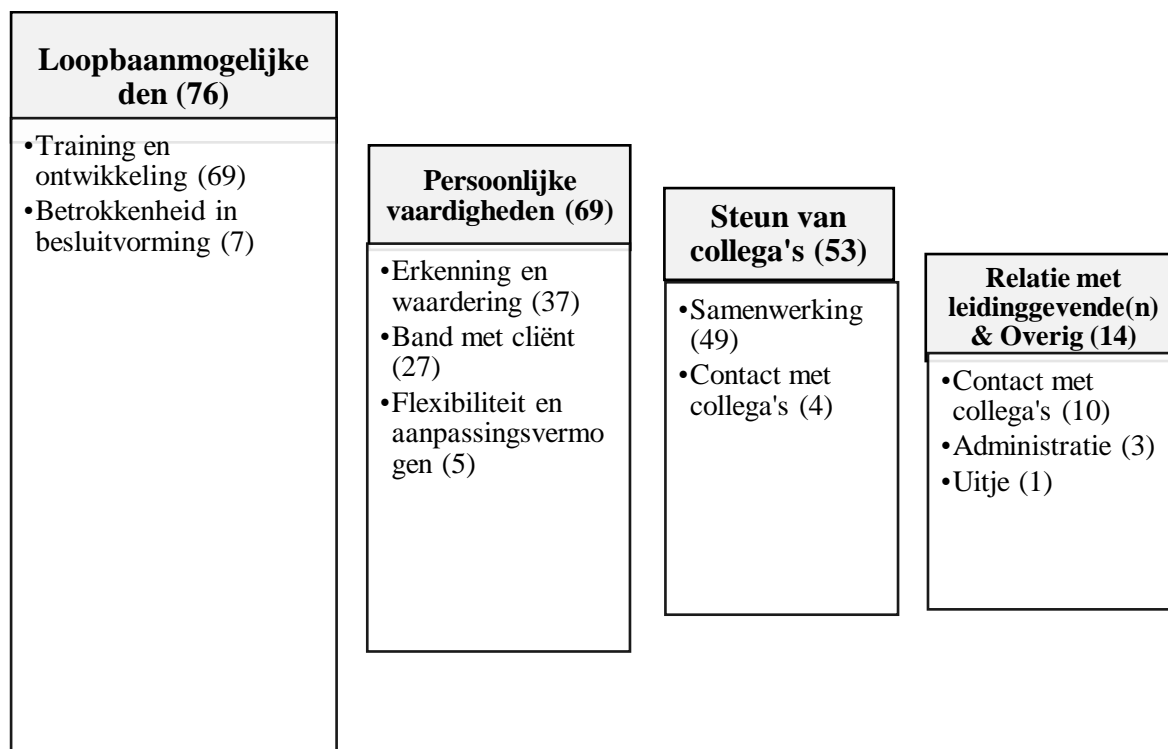
*OP10-jeugdzorg: 'Ik had direct de ochtend na mijn vakantie een intelligentieonderzoek, waardoor ik direct aan moest staan. Dit kostte mij energie''.*

### **Job Resources**

Tevens is er voor de onderzoeksvraag welke Job Resources beginnende orthopedagogen voornamelijk benoemen die energie kunnen geven, ook geanalyseerd met behulp van codering. In totaal zijn er 257 Job Resources beschreven door de participanten. In figuur 5 zijn per thema, codes en subthema's weergegeven welke veelal benoemd zijn door de participanten. Figuur 5 bestaat uit vier verschillende thema's waarin te zien is dat de loopbaanmogelijkheden het vaakst zijn benoemd, namelijk maar liefst 76 keer. Gevolgd door de persoonlijke vaardigheden, die maar liefst 69 door de participanten zijn benoemd. Daarnaast is steun van collega's 59 keer benoemd. Tot slot is de relatie met de leidinggevende(n) en overig 14 keer benoemd door de participanten. Kijkend naar de loopbaanmogelijkheden is mogelijkheden tot training en ontwikkeling maar liefst 69 keer benoemd door de participanten. Daarentegen is betrokkenheid in besluitvorming minder vaak benoemd. Uit de themacode persoonlijke vaardigheden blijkt dat beginnende orthopedagogen vooral energie kunnen halen uit het ontvangen van erkenning en waardering van cliënten, verwanten en collega's, evenals de band met cliënten. Daarentegen zijn flexibiliteit en aanpassingsvermogen minder vaak benoemd door de participanten. Onder de steun van collega's blijkt dat de samenwerking het meest wordt benoemd door participanten. Daarentegen wordt het contact met collega's minder vaak benoemd dan de samenwerking met collega's. Tot slot blij de relatie met leidinggevende(n) & overig wordt het contact met collega's verschillende keren benoemd. Daarentegen werd uitje maar één keer benoemd.

### **Figuur 5**

*Distributie van de Job Resources*



Het JD-R model stelt dat Job Resources onder andere loopbaanmogelijkheden, persoonlijke vaardigheden en steun van collega's omvatten die een positieve invloed kunnen hebben op de motivatie en het welzijn van werknemers (Huang, 2020). Kijkend naar de loopbaanmogelijkheden worden onder training en ontwikkeling, die maar liefst 69 keer is benoemd, doorgroeimogelijkheden verstaan. Hieronder worden enkele voorbeelden van loopbaanmogelijkheden benoemd door enkele participanten.

*OP10-jeugdzorg: 'We hadden donderdag de halve dag supervisie, wat weer heel veel nieuwe inzichten gaf'.*

*OP45-gehandicaptenzorg: 'Ik had een leuke cursus met allerlei mensen van verschillende organisaties en verschillende functies. Dit was heel inspirerend'.*

Kijkend naar de persoonlijke vaardigheden werd erkenning en waardering en de band met cliënt het vaakst benoemd door de participanten. Zowel van cliënten als verwanten en collega's wordt het ontvangen van erkenning en waardering verstaan. Hieronder zijn achtereenvolgend beschrijvingen over zowel het ontvangen van erkenning en waardering als de band met cliënten omschreven door enkele participanten.

*OP2-jeugdGGZ: ‘Na meerdere onderzoeken heb ik een beeldvorming kunnen schetsen waar ik achter sta en wat voor mijn gevoel de kern weergeeft. Mijn collega gaf mij een compliment voor de geschreven beeldvorming. Dit gaf mij veel energie’.*

*OP6-jeugdGGZ: ‘Ik had een individuele afspraak met een jongere in de intakefase. De jongere was erg verlegen maar er was sprake van contactgroei gedurende de afspraak en dat geeft mij energie’.*

Bij de steun van collega's wordt samenwerking maar liefst 49 keer benoemd door de participanten. Onder steun van collega's kan zowel een samenwerking als begrip voor persoonlijke situaties worden verstaan. Hieronder enkele voorbeelden beschreven door verschillende participanten.

*OP9-jeugdGGZ: ‘Ik had een crisis die samen met mijn collega's goed is weggezet. Dit gaf mij veel energie’.*

*OP12-jeugdGGZ: ‘Bij het oplossen van een crisis ben ik veel aan het samenwerken met collega's. Het samen oplossen en werken aan de casus geeft mij energie en ik kan veel van mijn collega's leren’.*

Tot slot wordt onder de relatie met leidinggevende(n) onder andere het contact met collega's verstaan, deze werden 10 keer benoemd door participanten. Daarnaast werd administratie het meest benoemd bij de overige demands. Achtereenvolgend worden hieronder enkele uitspraken van participanten beschreven over zowel de relatie met de leidinggevende(n) als de administratie.

*OP59-gehandicaptenzorg: ‘Dat mijn leidinggevende me belde om te checken hoe het met me ging. Ze stelde voor om in gesprek te gaan over mijn werkzaamheden en zei uit zichzelf dat ze begreep hoe lastig de afgelopen periode voor me moest zijn geweest. Ik voelde me daardoor heel erg begrepen en minder alleen’.*



*OP52-jeugdGGZ: ‘Weinig afspraken, zodat ik veel to do’s kon afwerken waar ik al lange tijd niet aan toe kwam. Geeft rust om hier tijd voor te hebben gehad’.*

### **Kwantitatieve analyses**

De kwantitatieve analyses zijn uitgevoerd met behulp van het statistische programma SPSS. Zowel enkelvoudige regressieanalyses als moderatie-analyses zijn toegepast en worden hieronder nader toegelicht.

### **Enkelvoudige regressieanalyse**

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag of er een relatie is tussen de ervaren Job Demands en stress van beginnende orthopedagogen, werd een enkelvoudige regressieanalyse uitgevoerd. De enkelvoudige regressieanalyse werd uitgevoerd tussen de onafhankelijke variabele *de Job Demands* en de afhankelijke variabele *stress*. Voordat de enkelvoudige regressieanalyse werd uitgevoerd, werd gekeken of er aan de verschillende assumpties is voldaan. De conclusie is dat aan alle verschillende assumpties is voldaan. In tabel 6 worden de relaties tussen de onafhankelijke variabele *de Job Demands* en de afhankelijke variabele *stress* weergegeven. Uit tabel 6 blijkt dat de Job Demands statistisch significant gerelateerd is aan het ervaren van stress ( $B=.516$ ,  $p<.001$ ). Dit suggereert dat voor elke ervaren Job Demands, de gemiddelde stressscore met .516 punten toeneemt bij beginnende orthopedagogen. Daarnaast is het 95% betrouwbaarheidsinterval weergegeven in tabel 6. Om inzicht te krijgen in het percentage variantie in de afhankelijke variabele dat wordt verklaard door de onafhankelijke variabele, is de effectgrootte ( $R^2$ -waarde) berekend. De  $R^2$ -waarde is .284, wat betekent dat 28,4% van de variantie in de afhankelijke variabele *stress* kan worden verklaard door de onafhankelijke variabele *de Job Demands*.

### **Tabel 6**

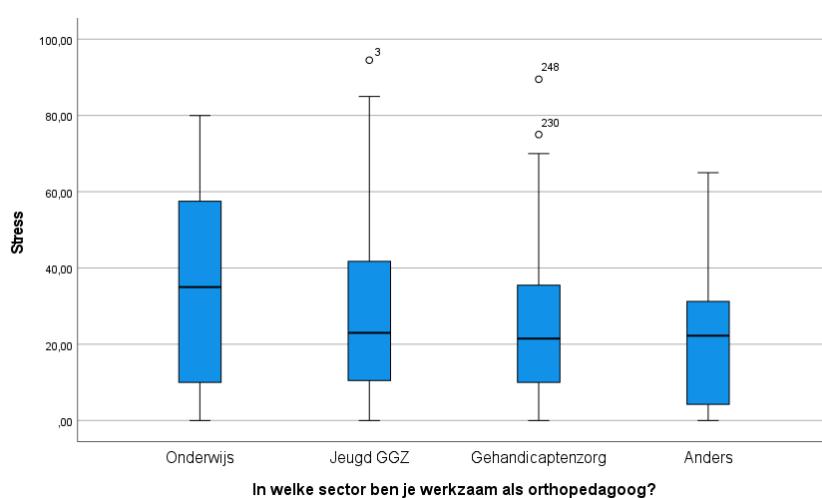
*Resultaten enkelvoudige regressieanalyse Job Demands*

	B	Sig. (P)	95% betrouwbaarheidsinterval	
			Ondergrens 95% BHI	Bovengrens 95% BHI
Job Demands	,516	<,001	2,00	100,00

Figuur 6 toont een boxplot van de verdeling van de Job Demands per sector. Over het algemeen tonen de boxplots van de verschillende sectoren symmetrie, wat suggereert dat de schaalscores normaal verdeeld zijn. Opvallend is dat beginnende orthopedagogen in het onderwijs over het algemeen hogere stressniveaus lijken te ervaren dan in de andere sectoren. Daarentegen kunnen de punten die te zien zijn bij de sectoren jeugd GGZ en de gehandicaptenzorg duiden op individuele gevallen van zeer hoge stressniveaus binnen deze sectoren.

**Figuur 6**

*Boxplot verdeling Job Demands per sector*



Tevens is er ook onderzocht of er een relatie bestaat tussen de ervaren Job Resources en stress van beginnende orthopedagogen, middels een enkelvoudige regressieanalyse. Allereerst werd gekeken of aan de verschillende assumpties is voldaan, voordat de enkelvoudige regressieanalyse uitgevoerd kon worden. Concluderend kan er gesteld worden dat er aan de verschillende assumpties is voldaan. Tabel 7 laat de verbanden zien tussen de onafhankelijke variabele *de Job Resources* en de afhankelijke variabele *stress*. Uit de enkelvoudige regressieanalyse blijkt dat de Job Resources statistisch significant gerelateerd is met het ervaren van minder stress ( $B = -.564$ ,  $p < .001$ ). Dit suggereert dat voor elke ervaren Job Resources, de gemiddelde stressscore met .564 punten daalt bij beginnende orthopedagogen. Daarnaast is het 95% betrouwbaarheidsinterval weergegeven in tabel 7. De  $R^2$ -waarde is .223, wat betekent dat 22,3% van de variantie in de afhankelijke variabele *stress* wordt verklaard door de onafhankelijke variabele *de Job Resources*. De 28,4% van de Job Demands in vergelijking met de 22,3% van de Job Resources geeft een verschil van 6,1%.

Concluderend kan er gesteld worden dat de Job Resources de stress met 6,1% verlagen bij beginnende orthopedagogen.

**Tabel 7**

*Resultaten enkelvoudige regressieanalyse Job Resources*

	B	Sig. (P)	95% betrouwbaarheidsinterval	
			Ondergrens 95% BHI	Bovengrens 95% BHI
Job Resources	-,564	<,001	,00	99,00

### Moderatie-analyses

Om te onderzoeken of er een verschil in stress is tussen beginnende orthopedagogen die structureel worden begeleid en zij die niet structureel worden begeleid, is er een moderatie-analyse uitgevoerd om de relaties te onderzoeken in vergelijking met het JD-R model. In de moderatie-analyse werden de verbanden onderzocht tussen de onafhankelijke variabele *de Job Demands*, de afhankelijke variabele *stress* en de moderator *begeleiding*. Deze resultaten zijn weergegeven in tabel 8. De interactieterm tussen de onafhankelijke variabele *de Job Demands* en de moderator *begeleiding* heeft een p-waarde (sig.) van <0.05 en is daarom statistisch significant. Dit suggereert dat begeleiding de relatie tussen de Job Demands en stress daadwerkelijk beïnvloedt. In tabel 8 is het 95% betrouwbaarheidsinterval weergegeven. Tot slot is de R<sup>2</sup>-waarde .328, wat betekent dat 32,8% van de variantie in de afhankelijke variabele *stress* wordt verklaard door de onafhankelijke variabele *de Job Demands* en de moderator *begeleiding*.

**Tabel 8**

*Resultaten moderatie-analyse Job Demands*

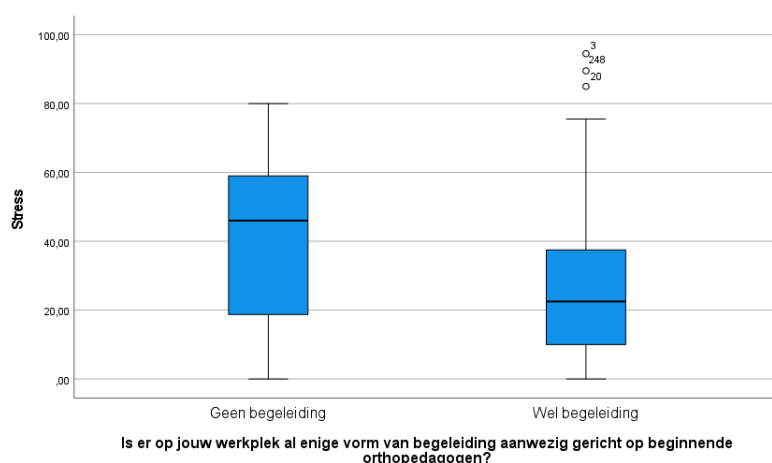
	B	Sig. (P)	95% betrouwbaarheidsinterval	
			Ondergrens	Bovengrens
(Constant)*	27,803	,782	25,805	29,802
Begeleiding	-14,453	,930	-21,464	-7,441
Job Demands**	,513	,000	,424	,602
Begeleiding**	-,308	,032	-,589	-,027
Job Demands				

*\*Afhankelijke variabele: stress. \*\*Interactieterm tussen de onafhankelijke variabele: de Job Demands en de moderator: begeleiding, gecodeerd als 0 (geen begeleiding) en 1 (wel begeleiding).*

Figuur 7 toont een boxplot die de verdeling van stress bij beginnende orthopedagogen laat zien, afhankelijk van of ze wel of geen begeleiding hebben. Over het algemeen vertonen de boxplots symmetrie, wat suggereert dat de scores op de schaal normaal verdeeld zijn. Figuur 7 benadrukt dat beginnende orthopedagogen zonder begeleiding over het algemeen hogere stressniveaus lijken te ervaren dan beginnende orthopedagogen die wel over begeleiding beschikken. Echter, bij de boxplot van de groep met begeleiding zijn enkele punten te zien die wijzen op individuele gevallen van zeer hoge stressniveaus.

### **Figuur 7**

*Boxplot verdeling stress wel/geen begeleiding*



## **Conclusie en discussie**

### **Onderzoeksvragen**

Dit onderzoek richtte zich op het beantwoorden van vier verschillende vragen. In eerste instantie werd onderzocht welke Job Demands door beginnende orthopedagogen werden genoemd als stressversterkende factoren. Vervolgens werd onderzocht welke Job Resources door beginnende orthopedagogen werden genoemd als bronnen van energie. Verder is geanalyseerd of er een relatie bestaat tussen de ervaren Job Demands en stress bij beginnende orthopedagogen. Tot slot is gekeken of er begeleiding de relatie tussen de Job Demands en stress modereert.

De eerste deelvraag *‘Welke Job Demands beschrijven beginnende orthopedagogen?’* kan beantwoordt worden doordat resultaten uit dit onderzoek suggereren dat vooral het negatieve contact met collega's, de complexe probleemoplossing, tijdsdruk en een hoge werkdruk als stressversterkende factoren werden benoemd door de participanten. Volgens het American Institute of Stress (AIS) is relevante informatie essentieel voor werkgevers en werknemers om zich bewust te worden van stressfactoren en om efficiënte maatregelen te nemen om stress te kunnen beheersen (Rossi, 2020).

De tweede deelvraag *‘Welke Job Resources beschrijven beginnende orthopedagogen?’* kan worden beantwoordt doordat uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat vooral het ontvangen van erkenning en waardering, de band met cliënten, mogelijkheden tot training en ontwikkeling en samenwerking werden benoemd als Job Resources. Uit eerder onderzoek van Schaufeli & Salanova (2004) bleek dat de aanwezigheid van Job Resources op de werkplek met name bevlogenheid kan stimuleren en zo de motivatie van werknemers kan vergroten. Bevlogenheid verwijst naar een aanhoudende staat van motivatie en voldoening bij werknemers (Simbula, 2010). Echter blijkt dat wanneer werknemers veel Job Demands ervaren, de positieve effecten van deze Job Resources hierdoor verminderd kunnen worden. Anderzijds kwam uit eerder onderzoek naar voren dat veel Job Resources de negatieve effecten van de Job Demands kunnen verminderen (Bakker, 2007).

Om de derde deelvraag *‘Is er een relatie tussen de ervaren Job Demands en stress van beginnende orthopedagogen?’* te kunnen beantwoorden, is er een enkelvoudige regressieanalyse uitgevoerd. Uit deze resultaten kwam naar voren dat de Job Demands statistisch significant gerelateerd is aan het ervaren van stress bij beginnende orthopedagogen. Uit eerder onderzoek van Babic (2020) kwam naar voren dat een voortdurende toename van inspanningen bij werknemers, om aan deze Job Demands te voldoen, kan leiden tot psychologische of fysieke klachten. Dit kan resulteren in gevoelens van uitputting bij de werknemers (Babic, 2020). Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek van Bakker (2021) dat werknemers, wanneer ze zich uitgeput voelen in hun baan, interesse kunnen verliezen in het leveren van een positieve bijdrage. Hun dagelijkse Job Demands overstijgen dan hun persoonlijke- en werkbronnen (Bakker, 2021).

Tot slot kan de hoofdvraag *‘Is er, ten opzichte van het JD-R model, een verschil in stress tussen beginnende orthopedagogen die structureel begeleid worden ten opzichte van*

*beginnende orthopedagogen die minder of niet structureel begeleid worden?*'' beantwoordt worden. Dit aangezien uit resultaten naar voren kwam dat de interactieterm van de onafhankelijke variabele *de Job Demands* en de moderator *begeleiding* statistisch significant zijn, wat suggereert dat begeleiding de relatie tussen de Job Demands en stres modereert. Eerder onderzoek van Frögeli (2022) benadrukt het gebrek aan begeleiding bij het voorkomen van stress en burn-out bij nieuwe professionals. Hierin wordt gesuggereerd dat nieuwe professionals die bij aanvang van hun carrière hoge stressniveaus en symptomen van burn-out ervaren, een lagere mate van arbeidstevredenheid hebben en een grotere neiging vertonen om het beroep te verlaten. Bovendien blijkt uit het onderzoek dat professionals die in hun eerste jaren werkstress en burn-outklachten ervaren, tien jaar later meer last hebben van cognitieve problemen en slaapstoornissen vergeleken met collega's die deze klachten niet hebben ervaren aan het begin van hun loopbaan (Frögeli, 2022). Om deze problemen te verminderen of te voorkomen, is het van essentieel belang dat werkgevers nieuwe professionals goed begeleiden (Frögeli, 2022).

### **Sterke kanten en limitaties**

Dit onderzoek had zowel sterke kanten als enkele limitaties die van invloed waren op de interpretaties van de bevindingen. Allereerst draagt dit onderzoek bij aan het vergroten van het bewustzijn rondom de specifieke uitdagingen waarmee beginnende orthopedagogen worden geconfronteerd in hun werkomgeving. Het onderzoek bouwt voort uit eerdere algemene resultaten vanuit het NVO (2023) en is een verdieping gebaseerd op de dagelijkse ervaringen van beginnende orthopedagogen. Uit het onderzoek van de NVO (2023) kwam naar voren dat veel orthopedagogen een aanzienlijke belasting als gevolg van talrijke regels en werkomstandigheden ervaren. Dit werd verergerd door de hoge werkdruk als gevolg van arbeidstekorten (NVO, 2023). Het huidige onderzoek kan leiden tot meer doelgerichte trainingen en ondersteuning binnen organisaties, wat uiteindelijk kan resulteren in een positieve impact op zowel het individu als de organisatie, en het bevorderen van een gezondere en productievere werkomgeving. Verbetering van het welzijn van orthopedagogen kan hen ook helpen bij het leveren van hoogwaardige zorg en ondersteuning aan kwetsbare groepen, wat op zijn beurt maatschappelijke inclusie en welzijn bevordert.

Een tweede belangrijk aspect van dit onderzoek is dat het hiaten en tekorten in de literatuur aanvult. Terwijl er voornamelijk onderzoek is verricht binnen het domein van onderwijs en zorg, is er weinig informatie beschikbaar specifiek gericht op orthopedagogen. Dit onderzoek richt zich specifiek op beginnende orthopedagogen, wat nieuwe inzichten en

kennis wat betreft stressfactoren en eventuele aanbevelingen voor in de praktijk toe kan voegen binnen het vakgebied van de Orthopedagogiek.

Ten derde is de steekproefgrootte een sterk punt van dit onderzoek. In plaats van de verwachte 20 participanten, hebben er uiteindelijk 64 participanten actief deelgenomen aan het onderzoek. Dit heeft geresulteerd in het verzamelen van veel input van de participanten, wat heeft bijgedragen aan een breder perspectief op de resultaten.

Naast de sterke kanten van dit onderzoek zijn er ook enkele limitaties vastgesteld. Allereerst zijn de privésituaties van de participanten niet meegenomen in de vragenlijsten, wat mogelijk tot bias kan leiden. Bias kan leiden tot een vertekend beeld van de resultaten, waarbij de resultaten systematisch afwijken van de werkelijkheid. Bias kan ervoor zorgen dat het effect wordt overschat, onderschat of zelfs een andere richting krijgt (Bouter, 2016). In dit onderzoek bestaat het risico dat de resultaten worden vertekend doordat de privésituatie een aanzienlijke rol kan spelen in het stressniveau van de participanten. Het huidige onderzoek veronderstelt dat hogere stressniveaus van de participanten kunnen worden verklaard door de Job Demands. Echter, de privésituatie kan hierin een cruciale rol hebben gespeeld, waardoor de invloed van de Job Demands mogelijk minder significant is dan dit huidige onderzoek suggereert. Voor het voorkomen van bias wordt aangeraden om voor aanvullend onderzoek de privésituatie mee te nemen in de vragenlijsten.

Ten tweede wordt begeleiding in de literatuur doorgaans niet als onderdeel van Job Resources beschouwd, maar zou het wel gerelateerd kunnen zijn aan Job Resources. Dit kan een beperking vormen, omdat het verschil tussen de theoretische definitie en de praktische toepassing van begeleiding als Job Resource tot interpretatieproblemen kan leiden. Als begeleiding niet standaard als Job Resource wordt erkend in de literatuur, kan het moeilijk zijn om de resultaten van dit huidige onderzoek te vergelijken met andere studies die een striktere definitie van Job Resources hanteren. Dit kan ook invloed hebben op de generaliseerbaarheid van de bevindingen, omdat de maatstaven voor wat als Job Resource wordt beschouwd, inconsistent is. Bovendien kan deze discrepantie ertoe leiden dat de rol van begeleiding in het verminderen van stress niet volledig wordt begrepen of gewaardeerd binnen de context van bestaande theoretische modellen. Hierdoor kunnen onderzoekers en praktijkprofessionals mogelijk onvoldoende rekening houden met de potentiële voordelen van begeleiding bij het omgaan met Job Demands, wat een geïntegreerde aanpak van stressmanagement kan belemmeren. Om de rol van begeleiding bij het verminderen van

stress beter te begrijpen en te waarderen, is het aan te raden om verder onderzoek te doen naar de integratie van begeleiding binnen het concept Job Resources.

### **Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek**

Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op specifieke aspecten die mogelijke bias kunnen voorkomen. In de eerste plaats wordt aanbevolen om de privésituatie van de participanten mee te nemen. Dit kan worden bereikt door een extra vraag toe te voegen aan de vragenlijst waarin wordt geïnformeerd naar mogelijke stressfactoren uit privésituaties. De privésituatie kan mogelijk van invloed zijn op iemands ervaringen op het werk en kan werkgerelateerde stress mogelijk versterken.

Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de mogelijkheid voor training en ontwikkeling en samenwerking veelgenoemde Job Resources bleken. Er wordt dan ook aan werkgevers aangeraden zich te verdiepen in verschillende soorten begeleiding. Vervolgens wordt aanbevolen om begeleiding in te zetten in de werkomgeving, aangezien uit dit huidige onderzoek naar voren kwam dat begeleiding de relatie tussen de Job Demands en stress modereert. Daarnaast kent begeleiding gericht op werknemers verschillende voordelen. Zo bleek uit eerder onderzoek dat de effectiviteit van coaching gedurende het jaar vanaf de aanvang een afname van 14% liet zien in verzuimduur (Van Yperen, 2015). Tot slot kwam uit eerder onderzoek naar voren dat een inwerktraject de uitval van beginnende leerkrachten verminderde (Helms-Lorenz, 2018). Dit zou ook effectief kunnen zijn voor beginnende orthopedagogen die te maken hebben met werkstress en burn-outklachten, of om deze juist te voorkomen. Hoewel de Job Demands zelf niet veranderd kunnen worden, kan begeleiding werknemers helpen om hier beter mee om te gaan en zo mogelijk hun stress te verminderen.

Toekomstige studies zouden de definitie van Job Resources kunnen uitbreiden om begeleiding expliciet op te nemen en de effecten ervan systematisch te onderzoeken. Daarnaast is het belangrijk om een uniforme maatstaf te ontwikkelen voor wat als Job Resource wordt beschouwd, om de vergelijkbaarheid van onderzoeksresultaten te verbeteren. Door deze aanpak kunnen onderzoekers en praktijkprofessionals een vollediger beeld krijgen van de factoren die bijdragen aan stressvermindering, wat kan leiden tot effectievere stressmanagementstrategieën in de werkcontext.

Tot slot kwam uit de resultaten naar voren dat de complexe probleemoplossing een veelgenoemde Job Demands bleek. Uit onderzoek van Chen (2022) blijkt dat vergaderingen één van de meest voorkomende samenwerkingsformaten zijn voor het oplossen van complexe



problemen (Chen, 2022). Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek van Bellersen (2019) dat de kern van intervisie is dat er nieuwe inzichten en ideeën voor nieuw handelen ontstaan. Daarnaast leren de werknemers ook van de ingebrachte casussen van collega's waarbij ze de informatie kunnen betrekken op hun eigen werksituatie. Reflecteren op de eigen handelswijze en overtuigingen brengt de werknemers verder in het professionaliseren van hun werk. Meedoen aan intervisie kan het eigen functioneren verduidelijken en complexiteiten verminderen (Bellersen, 2019). Er wordt dan ook aangeraden voor werkgevers om intervisiemomenten in te plannen om mogelijke complexe problemen te verminderen of zelfs te voorkomen.

### **Conclusie**

Samenvattend, in dit onderzoek is onderzocht welke associatie er bestaat tussen de Job Demands, de Job Resources en het welzijn en stressniveau van beginnende orthopedagogen waarbij begeleiding als moderator fungeert. De resultaten tonen aan dat vooral het contact met collega's in negatieve zin, de complexe probleemoplossing en tijdsdruk als stressversterkende factoren werden benoemd door participanten. Daarentegen blijkt dat vooral het ontvangen van erkenning en waardering, de band met cliënten, training en ontwikkeling en een goede samenwerking als energieversterkende factoren werden genoemd. Bovendien blijkt uit de kwantitatieve analyse dat de Job Demands statistisch significant gerelateerd zijn aan het ervaren van stress. Daarentegen bleek dat de Job Resources statistisch significant gerelateerd zijn aan het ervaren van minder stress. Tot slot suggereert de moderatie-analyse dat begeleiding de relatie tussen de Job Demands en stress beïnvloedt. Echter dienen deze bevindingen met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Bovendien is aanvullend onderzoek vereist om de generaliseerbaarheid van de resultaten te vergroten.

### **Referenties**

- Babic, A., Hansez, I., Gillis, N. (2020). Work-to-family interface and well-being: the role of workload, emotional load, support and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46 (1), 3 – 5. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1628>
- Bakker, B.A., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art.

- Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 313 – 314. Geraadpleegd op 21 februari 2024, van <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, B.A., de Vries, J. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34 (1), 2 – 3. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bellersen, M., Kohlman, I. (2019). *Intervision Dialogue Methods in Action Learning*. Ashland.
- Bouter, L.M., van Dongen, M.C.J.M., Zielhuis, G.A., Zeegers, M.P.A. (2016). *Leerboek epidemiologie*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Chen, Y., Kanno, T., Furuta, K. (2022). An Emperical Investigation of the Underlying Cognitive Process in Complex Problem Solving: A Proposal of Problem-Solving Discussion Performance Evaluation Methods. *International Journal of Cognitive Informatics and Natural Intelligence*, 16 (1), 1 – 3. Geraadpleegd op 30 mei 2024, van <https://doi.org/10.4018/IJCINI.301204>
- Dijkstra, P., Barelds, D., Hoeneveld, A. (2017). Mindfulness, wekstress en irrationele gedachten. *Gedrag & organisatie*, 30 (2), 123. Geraadpleegd op 12 november 2023, van [https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/61640451/GO\\_30\\_2\\_3.pdf](https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/61640451/GO_30_2_3.pdf)
- Dixit, A., Upadhyay, Y. (2021, 3 januari). Role of JD-R model in upticking innovative work behaviour among higher education faculty. *RAUSP Management Journal*, 56 (2), 156. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van <https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2020-0060>
- Frögeli, E., Annel, S., Rudman, A., Inzunza, M., Gustavsson, P. (2022). The importance of Effective Organizational Socialization for Preventing Stress, Strain, and Early Career Burnout: An Intensive Longitudinal Study of New Professionals. *International journal of environmental research and public health*, 19 (12), 2 – 11. Geraadpleegd op 29 mei 2024, van <https://doi.org/10.3390/ijerph19127356>

Helms-Lorenz, M., van de Grift, W., Maulana, R. (2018, 7 september). *Goede begeleiding startende leraar leidt tot minder uitval*. Geraadpleegd op 17 april 2024, van

<https://www.leraar24.nl/50613/goede-begeleiding-startende-leraar-leidt-tot-minder-uitval.html>

ten Hoeve, Y., Brouwer, J., Roodbol, P., Kunnen, S. (2018, 19 april). The importance of contextual, relational and cognitive factors for novice nurses' emotional state and affective commitment to the profession. A multilevel study. *Journal of Advanced Nursing*, 74 (9), 2084. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://doi.org/10.1111/jan.13709>

Huang, L., Lin, C., Lu, S. (2020). The relationship between abusive supervision and employee's reaction: the job demands-resources model perspective. *Personnel Review*, 49 (9), 2035 – 2040. Geraadpleegd op 30 mei 2024, van <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0002>

International Labour Office. (2012). *Stress prevention at work checkpoints* [E-book].

WorldCat. Geraadpleegd op 12 november 2023, van <https://web-p-ebsohost-com.proxy-ub.rug.nl/ebookviewer/ebook.html>

Kahn, S.E., Long, B.C. (1993). *Women, Work, and Coping*. McGill-Queen's University Press.

Katou, A.A., Koupkas, M., Triantafillidou, E. (2021). Job demands-resources model, transformational leadership and organizational performance: a multilevel study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71 (7), 2707. Geraadpleegd op 30 mei 2024, van <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0342>

Lepine, J.A., Podsakoff, N.P., Lepine, M.A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *The Academy of Management Journal*, 48 (5), 764 – 775. Geraadpleegd op 21 februari 2024, van <https://www.jstar.org/stable/20159696>

- Lucassen, P., Hartman, T. (2007). *Kwalitatief onderzoek: praktische methoden voor de medische praktijk*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Maria-Rossi, A., Meurs, J.A., Perrewé, P.L. (2020). *Stress and quality of working life finding meaning in grief and suffering*. Information Age Publishing.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397 – 422. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mohammed, A.H., Elamin, A.S., El-Awaisi, A., SaffouhElHajj, M. (2022, 23 maart). Use of the job demands-resource model to understand community pharmacists' burnout during the COVID-19 pandemic. *Social and Administrative Pharmacy*, 18 (9), 3569. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2022.03.011>
- Nationale Nederlanden. (2023, 1 juni). *Onderwijs in top 3 van sectoren met stressvol werk – PO/VO*. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://www.vosabb.nl/onderwijs-in-top-3-van-sectoren-met-stressvol-werk.html>
- NVO. (2023, 17 februari). *Resultaten ledenpeiling jeugd domein: geef meer ruimte voor professionele autonomie!* Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://www.nvo.nl/actueel/resultaten-ledenpeiling-jeugd-domein-geef-meer-ruimte-voor-professionele-autonomie.html>
- van 't Pad Bosch, I. (2023, 6 september). *Werkstress zorgt voor steeds meer beginnende mentale klachten onder jongeren*. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://gzpsychologie.nl/werkstress-zorgt-voor-steeds-meer-beginnende-mentale-klachten-onder-jongeren.html>
- Plochg, T., van Zwieten, M. (2007). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden in de medische zorg*. Bohn Stafleu van Loghum.

- Pow, J., DeLongis, A. (2018). *Studying the role of personality in the support process using an intensive longitudinal design* [E-book]. WorldCat. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://methods-sagepub-com.proxy-ub.rug.nl/case/the-role-of-personality-in-support-process-intensive-longitudinal-design.html>
- Riezebos, J., Huisman, B., de Groot, L., Faber-Bouma, M. (2018, 19 januari). Onderzoeksrapport over werkdruk in primair onderwijs. Rijksuniversiteit Groningen. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van [https://www.pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/54296812/Onderzoeksrapport\\_RUG\\_Werkdruk\\_in\\_primair\\_onderwijs.pdf](https://www.pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/54296812/Onderzoeksrapport_RUG_Werkdruk_in_primair_onderwijs.pdf)
- Rijksoverheid. (2023, 5 september). *Steeds meer beginnende mentale klachten onder jongeren door werkstress*. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/09/05/steeds-meer-beginnende-mentale-klachten-onder-jongeren-door-werkstress.html>
- Rijksoverheid. (2023). *Wat is werkdruk?* Geraadpleegd op 14 mei 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/flyer-wat-is-werkdruk.html>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 296. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety, Stress & Coping*, 23 (5), 1. Geraadpleegd op 6 maart 2024, van <https://doi.org/10.1080/106158010037282723>
- Smith, W., Boniwell, I., Green, S. (2021). *Positive psychology coaching in the workplace* [E-book]. WorldCat. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://doi.org/10.1007/978-3-030-79952-6>

Theeboom, T., Beersma, B., van Vianen, A.E.M. (2013, 15 augustus). Does coaching work?

A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9 (1), 1 – 5. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>

Wang, Q., Lai, Y., Xu, X., McDowall, A. (2021, 28 april). The effectiveness of workplace coaching: a meta-analysis of contemporary psychologically informed coaching approaches. *Journal of Work-Applied Management*, 14 (1), 91. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2021-0030>

van Yperen, N.W., Voogd, M., Heesink, J. (2015). Promotieonderzoek naar de effectiviteit van supervisie en coaching. Rijksuniversiteit Groningen. Geraadpleegd op 17 april 2024, van <https://research.rug.nl/en/publications/effectiviteit-van-supervisie-en-coaching-bij-wie-wanneer-en-waarom.html>

## Bijlagen

### Bijlage 1: Vragenlijst versie A

# Onderzoek welzijn orthopedagogen, versie A

---

#### Start of Block: Identificatie



Code Vul hier je persoonlijke code in. Je persoonlijke code bestaat uit de eerste vier letters van je straatnaam, en je geboortedag uitgedrukt in cijfers. Dus woon je aan de Kegelstraat en je bent jarig op 3 februari dan is je code: kege03

---

Code HH Vul hier je persoonlijke code nogmaals in:

---

## End of Block: Identificatie

## Start of Block: JDR

DMNDS Er waren de afgelopen twee dagen veel zaken, die me energie kostten op mijn werk.



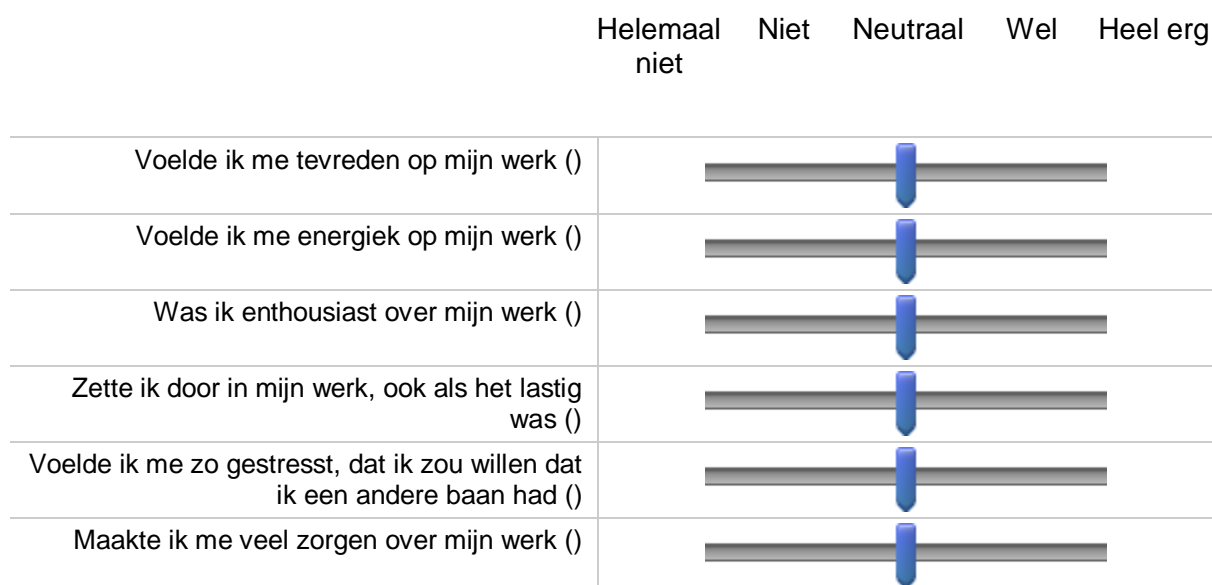
RSRCS Er waren de afgelopen twee dagen veel zaken, die me energie gaven op mijn werk



## End of Block: JDR

## Start of Block: Variabelen

VRBLN Tijdens de afgelopen 2 dagen...



VRBLN Tijdens de afgelopen 2 dagen...

	Helemaal niet	Niet	Neutraal	Wel	Heel erg niet
Voelde ik me thuis op deze werkplek ()					
Had ik het gevoel dat ik liever op een andere werkplek zou willen werken ()					
Identificeerde ik me als orthopedagoog ()					
Stond ik achter mijn keuze om orthopedagoog te worden ()					
Voelde ik me vrij om zelf keuzes te maken ()					
Voelde ik me competent ()					
Voelde ik me verbonden met collega's en/ of cliënten ()					

End of Block: Variabelen

Start of Block: OV\_RSRCS



Demands Beschrijf kort een ervaring in de afgelopen week, gerelateerd aan je werk, die je energie kostte.

---



---



---



---



---

End of Block: OV\_RSRCS

Start of Block: RVRNG



Ervaring De volgende vragen gaan over de beschreven ervaring uit de vorige vraag.

	Helemaal niet	Niet	Neutraal	Wel	Heel erg
Was deze ervaring belangrijk voor je? ()					
Heb je positieve gevoelens over deze ervaring? ()					
Heb je negatieve gevoelens over deze ervaring? ()					

End of Block: RVRNG

## Bijlage 2: Vragenlijst versie B

# Onderzoek welzijn orthopedagogen, versie B

Start of Block: Identificatie



Code Vul hier je persoonlijke code in. Je persoonlijke code bestaat uit de eerste vier letters van je straatnaam, en je geboortedag uitgedrukt in cijfers. Dus woon je aan de Kegelstraat en je bent jarig op 3 februari dan is je code: kege03

---

Code HH Vul hier je persoonlijke code nogmaals in:

---

End of Block: Identificatie

Start of Block: JDR

DMNDS Er waren de afgelopen twee dagen veel zaken, die me energie kostten op mijn werk.



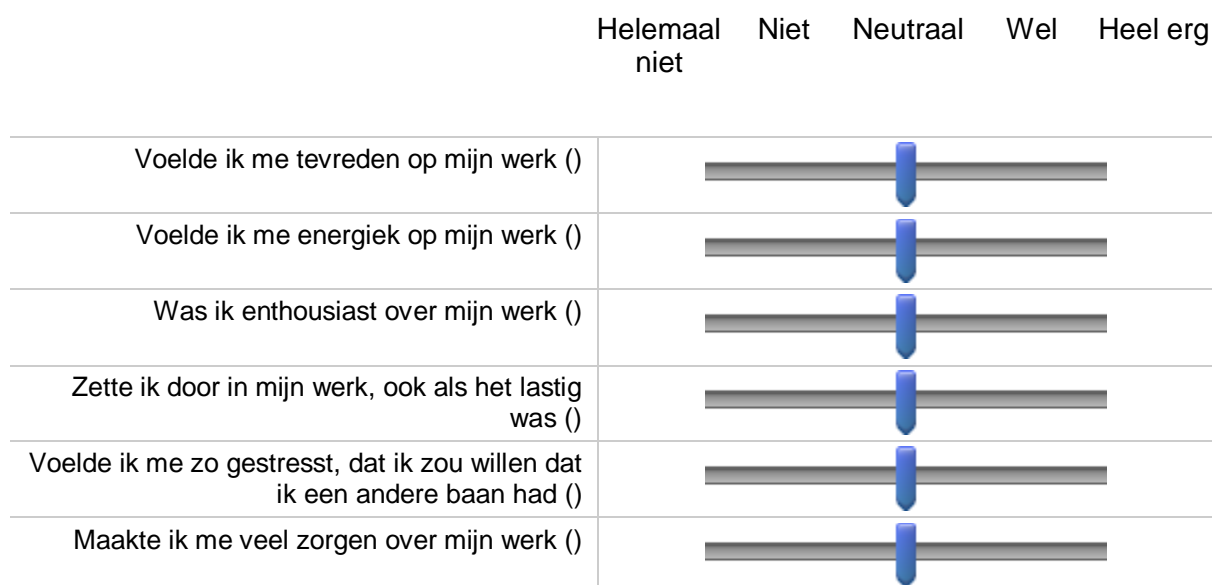
RSRCS Er waren de afgelopen twee dagen veel zaken, die me energie gaven op mijn werk



End of Block: JDR

Start of Block: Variabelen

VRBLN Tijdens de afgelopen 2 dagen...



VRBLN Tijdens de afgelopen 2 dagen...

	Helemaal niet	Niet	Neutraal	Wel	Heel erg niet
Voelde ik me thuis op deze werkplek ()					
Had ik het gevoel dat ik liever op een andere werkplek zou willen werken ()					
Identificeerde ik me als orthopedagoog ()					
Stond ik achter mijn keuze om orthopedagoog te worden ()					
Voelde ik me vrij om zelf keuzes te maken ()					
Voelde ik me competent ()					
Voelde ik me verbonden met collega's en/ of cliënten ()					

End of Block: Variabelen

Start of Block: OV\_RSRCS



Recources Beschrijf kort een ervaring in de afgelopen week, gerelateerd aan je werk, die je energie gaf.

---



---



---



---






---

End of Block: OV\_RSRCS

Start of Block: RVRNG

Ervaring De volgende vragen gaan over de beschreven ervaring uit de vorige vraag.

	Helemaal niet	Niet	Neutraal	Wel	Heel erg
Was deze ervaring belangrijk voor je? ()					
Heb je positieve gevoelens over deze ervaring? ()					
Heb je negatieve gevoelens over deze ervaring? ()					

End of Block: RVRNG