

28-5-2019

Scriptie burn-out onder werkende studenten

Recruit a Student



Door: Charissa Veerman
Contactpersoon: Denise Ketelaar
1^e begeleider: Guido Roemer
2^e begeleider: Jaap Veldhuijzen
Saxion College Deventer

Voorwoord

Voor u ligt een scriptieverslag, voortgekomen uit een onderzoek naar burn-out onder werkenden studenten bij de opdrachtgever Recruit a Student, vestigingen Flevoland en Zwolle. Deze scriptie is geschreven door Charissa Veerman, studente Toegepaste Psychologie aan het Saxion in Deventer.

Mede dankzij de hulp en feedback van de scriptiebegeleiders Guido Roemer en Jaap Veldhuijzen is deze scriptie tot stand gekomen. Door de begeleiding die zij hebben geboden over de mail en in bijeenkomsten op school, is de scriptie zo geworden als deze nu voor u ligt.

Ook gaat mijn dank uit naar Denise Ketelaar, Remco Breet en Sanne Leeman van Recruit a student. Omdat zij mij de kans hebben gegeven om een onderzoek te kunnen initiëren bij hun bedrijf, voor de begeleiding tijdens het traject, voor hun flexibiliteit en feedback en de gezelligheid op kantoor.

Samenvatting

De medewerkers van het uitzendbureau hoorden op het nieuws steeds vaker over de toename van burn-outklachten onder studenten. Zodoende wilt het uitzendbureau graag weten in welke mate de studenten in hun pool burn-outklachten ervaren, waar de studenten behoefte aan hebben met betrekking tot hulp en van wie de studenten verwachten die hulp te krijgen. Uit verschillende bronnen blijkt dat het aantal mensen met een burn-out sterk stijgt. Studenten blijken extra risico te lopen op het ontwikkelen van een burn-out omdat zij hun studie vaak combineren met werk en hierdoor minder tijd hebben voor ontspannende activiteiten. Ook de ervaren prestatiedruk vanuit het onderwijs en familie lijkt bij te dragen aan een hoger risico op burn-out.

De geraadpleegde theorie omschrijft burn-out als een syndroom dat drie symptomen heeft. Een hoge of zeer hoge mate van uitputting en distantie gecombineerd met een lage of zeer lage mate van competentie. Er zijn verschillende factoren die het ontwikkelen van een burn-out kunnen beïnvloeden, het aantal werkuren, persoonlijkheid en copingstrategieën zijn hier voorbeelden van. Met betrekking tot hulp zijn er een aantal interventies effectief gebleken in het reduceren van burn-outklachten; rationeel emotieve therapie, peergroups, stressmanagement en levensstijlverbetering zijn hier voorbeelden van. Studenten blijken echter weinig hulp te zoeken doordat er nog steeds een taboe is op burn-out.

Om te onderzoeken in welke mate burn-outklachten aanwezig zijn bij de studenten is de UBOS-A gebruikt, deze vragenlijst kan burned-out werknemers onderscheiden van gezonde medewerkers. Deze vragenlijst verdeelt burn-outklachten in drie schalen. Namelijk uitputting, distantie en competentie. Ook kan er per schaal gekeken worden hoeveel studenten de klacht in welke mate ervaren. Om de behoefte aan hulp en van wie de studenten hulp verwachten in kaart te brengen, wordt er gebruik gemaakt van een vragenlijst die voor dit onderzoek is samengesteld. Ook komt het onderwerp aan bod of studenten problemen ondervinden door het combineren van hun studie met werk.

Uit de resultaten van het onderzoek bleek dat een behoorlijk aantal studenten burn-outklachten ondervindt. Met name de burn-outklacht uitputting komt bij de studenten voor. De studenten blijken niet noemenswaardig veel problemen te ondervinden door de combinatie van studie en een bijbaan. Met betrekking tot de hulp die de studenten graag willen ontvangen wanneer zij last hebben van burn-outklachten, blijkt dat informatie over burn-out (psycho-educatie) en het ontvangen van begeleiding op gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement de voorkeur van de studenten hebben.

De studenten verwachten weinig hulp van het uitzendbureau wanneer zij burn-outklachten ondervinden. Ze leggen met name de verantwoordelijkheid voor het zoeken van hulp en informatie over burn-out bij zichzelf of de huisarts neer. Er wordt aan het uitzendbureau geadviseerd om een informatieve tekst over burn-out met een korte inventarisering van burn-outklachten te publiceren met daarbij verwijzingen naar organisaties die de studenten kunnen helpen. Ook het geven, of laten geven, van een training met betrekking tot prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement zou een goede stap kunnen zijn.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Aanleiding.....	5
1.2 Onderzoeksvraag.....	7
1.3 Doelstelling van het onderzoek.....	8

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

2.1 Theoretisch kader.....	9
2.2 Conceptueel model.....	12

Hoofdstuk 3 Onderzoeksdesign

3.1 Onderzoeksmethode.....	14
3.2 Onderzoeksdoelgroep.....	14
3.3 Onderzoeksinstrument.....	14
3.4 Procedure.....	17
3.5 Analyses.....	18

Hoofdstuk 4 Onderzoeksresultaten

4.1 Respons van het onderzoek.....	20
4.2 Resultaten.....	20

Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en aanbevelingen

5.1 Conclusies.....	24
5.2 Discussie.....	25
5.3 Aanbevelingen.....	26

Literatuurlijst.....	28
----------------------	----

Bijlagen

Bijlage 1 UBOS-A antwoordformulier.....	31
Bijlage 2 Normtabel UBOS-A.....	32
Bijlage 3 Aanvullende vragenlijst.....	33
Bijlage 4 Frequentietabellen.....	35
Bijlage 5 Eigenwerkverklaring.....	36

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor burn-out. Er is een toename te zien in het aantal burn-outs bij de werkende bevolking. Volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (2018) zijn er in 2017 2.639 meldingen van psychische beroepsziekten gedaan, hiervan is 74% gediagnosticeerd als burn-out of overspannenheid. Dit bedraagt een totaal van 1.962 meldingen van burn-out en overspannenheid. Bij 65% van de meldingen is er sprake van verzuim dat langer dan drie maanden duurt. Klinisch neuropsycholoog Erik Matser beweert in een artikel van Metro (Simons, 2018), dat één op de vijf mensen niet werkt als gevolg van een burn-out, deze uitspraak heeft hij gebaseerd op verstrekte cijfers van Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD, 2014). Tevens zijn er steeds meer studenten die zich melden bij psychologen met de klachten geen energie meer te hebben en geen toekomst meer zien. Het aantal mensen dat met een burn-out kampt stijgt en de leeftijd waarop werknemers uitvallen daalt (Wiebes, 2018). Deze uitspraak wordt ondersteund door een onderzoek van de Landelijke Studentenvakbond (2018). Zo blijkt dat 74,8% van de studenten zich vaak of heel vaak emotioneel uitgeput voelt. Ze zijn moe door het studeren en hebben hierdoor vaak weinig energie. 39,4% van de studenten voelt zich cynisch over het nut van de studie die zij volgen. Ze stellen zich afstandelijk op ten opzichte van de studie en voelen zich incompetent als student. Wanneer iemand zich uitgeput, niet competent en cynisch voelt, kan er sprake zijn van een verhoogde kans op een burn-out. 36,4% loopt het risico om een burn-out te krijgen. Voor de werkende bevolking bedraagt dit 14,6%. Deze resultaten zijn verkregen met behulp een vragenlijst die door 342 hbo- en wo-studenten zijn ingevuld (Landelijke Studentenvakbond, 2017).

Ook onderzoeksbureau SKB (2018) concludeert in een longitudinaal onderzoek dat 21% van de jongeren tot en met 34 jaar in de periode van 2008 tot 2012 burn-outklachten rapporteert. In de periode van 2012 tot 2016 is dit percentage gestegen naar 27%. Het SKB vreest dat het aantal studenten met burn-outklachten zal blijven stijgen als deze trend zich voort blijft zetten. In een onderzoek naar burn-outklachten onder Nederlandse geneeskundestudenten bleek 11,6% van de bachelor studenten te voldoen aan de criteria voor burn-out (Conijn, Boersma & van Rhenen, 2015).

Ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018) heeft cijfers met betrekking tot burn-out gepubliceerd. Na afname van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandige Enquête Arbeid in 2017 bleek dat van de 42.000 werknemers die de NEA hebben ingevuld 15,9% burn-outklachten ondervindt. In de leeftijdsgroep van 15 tot en met 25 jaar blijkt 9,9% burn-outklachten te hebben. Een ander resultaat dat van belang is voor dit onderzoek is dat uitzendkrachten twee keer zo vaak (20%) psychische vermoeidheidsklachten rapporteren dan oproep- of invalkrachten (9%).

Tevens blijkt uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (Van Dinther, 2018) dat het aantal studenten met psychische klachten groeit. Zo heeft 29% van de studenten concentratieproblemen, 24% lijdt aan faalangst en een kwart van de studenten wordt geplaagd door zelfmoordgedachten. De toegenomen prestatiedruk en de zorg om schulden die voortvloeit uit het afschaffen van de basisbeurs worden genoemd als een paar van de belangrijkste oorzaken. Ook de invloed van sociale media, stress, studiedruk en tentamens zouden een aanzienlijke rol spelen. Als gevolgen blijken angst, onzekerheid, paniekaanvallen en middelengebruik zich voor te doen. Ook studentenhuisarts Jansen beschrijft in het artikel van Van Dinther (2018) dat de studenten geen enkel moment rust hebben doordat ze voldoende studiepunten moeten halen, bijbanen nemen om hun studie te bekostigen en daarnaast ook nog een interessant sociaal leven willen leiden. Deze uitspraak wordt bevestigd door een onderzoek van de Universiteit Utrecht (2018). Ook dit onderzoek beschrijft dat de oorzaak voor de toegenomen psychische klachten bij studenten een gevolg is van het combineren van een studie, een bijbaan, soms zelfs een bestuursfunctie en sociale contacten. Ook is er nog de druk om te voldoen van het perfecte plaatje, dit wordt versterkt door sociale media. Ook het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM, 2018) bevestigt nogmaals dat door studiedruk, financiële druk en de combinatie van studie en werk studenten een hoger risico lopen op een burn-out. Tevens lijkt het afschaffen van het leenstelsel invloed te hebben op de toename van de ervaren financiële druk. Om hun studie te kunnen bekostigen en, indien de student uitwonend is, de huur te kunnen betalen nemen studenten bijbanen om voldoende geld te verdienen. Er is echter nog een risicofactor die tevens van belang lijkt te zijn met betrekking tot burn-outklachten. Een onderzoek van hogeschool Windesheim (2018) heeft aangetoond dat studenten een hoge mate van prestatiedruk ervaren. Zo geeft 68,9% van de studenten aan, dat zij vaak tot zeer vaak druk voelen om goed te presteren. Tevens geeft dit onderzoek aan dat volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek, 25% van de studenten burn-outklachten hebben die zich uiten in emotionele uitputting.

Sociaal psycholoog Thuringa specialiseert zich in burn-out onder jongeren en ook zij bevestigt wat hiervoor beschreven onderzoeken hebben geconcludeerd (Wiebes, 2018). Thuringa geeft aan dat studenten veel stressfactoren tegenkomen. Een combinatie van studie en werk zorgt vaak voor een volle agenda met minder tijd voor leuke activiteiten en ontspanning. Bovendien maken studenten grote stappen in hun carrière, ze ontwikkelen zich snel en zetten alle zeilen bij om dit zo goed mogelijk te laten verlopen. De studiebeurs is afgeschaft wat zorgt voor toegenomen financiële druk. Ook schijnen studenten vaak het idee te hebben dat ze overal net tekortschieten omdat er worden hoge verwachtingen geschept door onder andere de ouders van de student. Door weinig slaap, ongezond eten, prestatiedruk en een gebrek aan ontspannende en leuke activiteiten kunnen studenten een burn-out ontwikkelen.

De verschillende bronnen en specialisten, die hierboven beschreven zijn, concluderen dat het aantal studenten met burn-outklachten stijgt en dat dit met name het gevolg is van het combineren van werk, studie, sociale contacten en de drang om te voldoen aan de eisen die door sociale media worden opgelegd. De invloed van sociale media worden door de Universiteit Utrecht (2018) en van Dinther (2018) benoemd. Ook voelen de studenten zich soms genoodzaakt om een bijbaan te nemen om hun studie te kunnen bekostigen. De studenten zijn te druk en het ontbreken van tijd voor het ondernemen van ontspannende activiteiten staat herstel in de weg.

De werknemers van Recruit a Student merken dat onder de studenten in hun eigen pool steeds vaker stressklachten aanwezig zijn. Ze zijn bekend met de risico's die een burn-out met zich meedraagt en dat uitval van werk een mogelijk gevolg kan zijn. De studenten in de pool van Recruit a Student werken naast hun studie. Zij vormen een risicogroep voor het ontwikkelen van een burn-out aangezien werk in combinatie met een studie kan zorgen voor stressklachten. Zowel de bovengenoemde Universiteit Utrecht als van Dinther en Wiebes bevestigen deze veronderstelling in hun publicaties van 2018. Werken naast de studie is veeleisend en zorgt ervoor dat de studenten minder tijd hebben om hobby's te kunnen beoefenen. Omdat deze studenten een risicogroep kunnen vormen, wil Recruit a Student onderzoeken of er burn-outklachten aanwezig zijn bij de studenten en van wie de studenten hulp verwachten wanneer zij burn-outklachten ervaren. Deze informatie is voor Recruit a Student van belang om meer inzicht te krijgen in welke mate de studenten uit de pool burn-outklachten hebben, een student die risico loopt op een burn-out kan uitvallen. Dit zou voor het uitzendbureau een missende arbeidskracht betekenen waardoor klanten een werkracht missen. Recruit a Student zou graag tijdig willen ingrijpen wanneer blijkt dat een student burn-outklachten ervaart om zo vervelende gevolgen voor de student te voorkomen voor zover dat in de macht van het bedrijf ligt.

1.2 Onderzoeksvraag

Op basis van de bovenstaande informatie is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: 'In welke mate hebben de studenten in de pool van Recruit a Student last van burn-outklachten en wat is de behoefte van de studenten aan ondersteuning door het uitzendbureau?'

Met de studentenpool wordt bedoeld op de groep studenten die op dit moment ingeschreven staat bij het studentenuitzendbureau ofwel uitgezonden is naar een bedrijf.

Voor de definitie van burn-outklachten houdt dit onderzoek de definitie van de Utrechtse Burn-Out Schaal (Schaufeli & Dierendonck, 2000) aan. Deze onderscheidt bij burn-out drie symptomen. Mentale distantie, uitputting en competentie. De UBOS-A wordt beschreven in hoofdstuk 3.

De deelvragen luiden als volgt:

1. In welke mate ervaren de studenten die werkzaam zijn bij Recruit a student burn-outklachten?

Met deze deelvraag zal duidelijk worden of burn-outklachten voorkomen bij de studenten. Deze vraag wordt beantwoord met behulp van de uitkomsten van de UBOS-A. Deze vragenlijst zal worden toegelicht in hoofdstuk 3.

2. Welke burn-outklachten zijn met name aanwezig bij de studenten?

Burn-outklachten zijn door de UBOS-A in drie symptomen verdeeld: uitputting, distantie en competentie.

3. Is er een verband tussen het aantal uren dat een student naast zijn studie werkt en de aanwezige burn-outklachten?

Dit zal onderzocht worden door middel van een aanvullende vragenlijst.

4. Waar hebben de studenten behoefte aan wanneer zij burn-outklachten ondervinden?

5. Van welke hulpverlener of instantie verwachten de studenten hulp?

Door een aanvullende vragenlijst af te nemen, wordt er ingegaan op onder andere het aantal bijbaanuren, de mate waarin studenten problemen ondervinden door het combineren van studeren en werken. En de behoefte aan ondersteuning bij burn-outklachten en de wijze van gewenste hulp. Deze vragenlijst zal in hoofdstuk 3 worden toegelicht.

1.3 Opdrachtgever en doelstellingen van het onderzoek.

Recruit a Student is een dienstverlener die zich vooral specialiseert in het uitzenden, werven, selecteren en detacheren van studenten van middelbare scholen, mbo opleidingen, hbo opleidingen en universitaire studies. De franchiseondernemingen waar dit onderzoek voor wordt uitgevoerd, zijn gevestigd in Almere en Zwolle.

Dit onderzoek dient het doel om in kaart te brengen welke burn-outklachten de studenten die voor hen werkzaam zijn ondervinden. Zo zal uit de resultaten naar voren komen in welke mate burn-outklachten voorkomen bij de studenten en of zij burned-out zijn of niet. Ook krijgt men in beeld wat de behoeftes van de studenten zijn met betrekking tot informatieverstrekking en hulpverlening wanneer zij burn-outklachten ondervinden. Zo zal duidelijk worden wat de studenten van het uitzendbureau verwachten en afhankelijk van de conclusies kan een advies worden opgesteld voor eventuele vervolgstappen met betrekking tot het voorkomen van uitval.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk vind de theoretische onderbouwing van de variabelen in dit onderzoek plaats.

2.1 Theoretisch kader

Burn-out wordt gekarakteriseerd door een gevoel van uitputting, spanningsklachten, verminderde persoonlijke effectiviteit, verminderde motivatie en het ontwikkelen van disfunctionele werkattitudes en werkgedragingen (Schaufeli & Enzmann, 1998). De definitie die in dit onderzoek wordt aangehouden beschrijft de drie symptomen die zich voordoen bij een burn-out. Namelijk iemand met een laag of zeer laag gevoel van competentie, in combinatie met een hoog of zeer hoog gevoel van uitputting en distantie kan worden gezien als burned-out (Schaufeli & Dierendonck, 2000). Het begrip competentie wordt omschreven als het gevoel dat men in staat is om zijn of haar werkzaamheden naar behoren uit te voeren. Emotionele uitputting wordt uitgelegd als het gevoel van leeg, opgebrand of op te zijn. Mentale distantie wordt beschreven als een houding die cynisch en afstandelijk is waaruit tevens weinig betrokkenheid met de werkzaamheden blijkt. Deze symptomen zijn meetbaar gemaakt door middel van de Utrechtse Burn-out Schaal (Schaufeli & Dierendonck 2000), op deze vragenlijst wordt verder ingegaan in hoofdstuk 3.

Op basis van een overzichtsstudie beschrijven Schaufeli en Bakker (2013) verschillende kenmerken die van invloed kunnen zijn op het ontwikkelen van burn-outklachten. Zo lijken een hoge werkdruk en werk-thuis interferentie sterk te correleren met het ontwikkelen van een burn-out. Emotionele belasting en het aantal werkuren correleert eveneens met het ontwikkelen van een burn-out, zei het wel in lichtere mate. Burn-out lijkt vaker voor te komen bij mannen dan vrouwen. Ouderen lijken een hoger risico op een burn-out te hebben dan jongeren. Verder lopen alleenstaanden meer risico op het ontwikkelen van een burn-out dan mensen met een partner. Tevens lijken hoger opgeleiden een groter risico te lopen dan lager opgeleiden. Deze informatie is van belang voor dit onderzoek omdat het de samenhang tussen het aantal werkuren en de mate van burn-outklachten weergeeft. Deze samenhang wordt in dit onderzoek ook onderzocht door de samenhang tussen het aantal gewerkte uren per week bij een betaalde baan en de mate van burn-outklachten te analyseren.

Om het ontwikkelen van een burn-out enigszins te kunnen verklaren kan het Job Demands-Resources-model worden gebruikt. Dit model beweert dat de aanwezigheid van stressoren in combinatie met de afwezigheid van energiebronnen kan leiden tot stressreacties (burn-out). Er is veel onderzoek met het Job Demands-Resources model gedaan en heeft bij zowel cross-sectionele en longitudinale onderzoeken zijn waarde bewezen, tevens is dit model internationaal in gebruik genomen en is het toegepast bij verschillende beroepsgroepen (Schaufeli & Taris, 2013). Dit model beweert dat de aanwezigheid van stressoren in combinatie met de afwezigheid van energiebronnen kan leiden tot stressreacties ofwel

burn-out (Demerouti, Bakker & Schaufeli, 1999). Voorbeelden van stressoren zijn een hoge werkdruk, weinig regelmogelijkheden, emotionele taakeisen en onvoldoende mogelijkheden voor het krijgen van feedback. Voor een burn-out is het ontbreken van energiebronnen een kenmerkend onderdeel. Dit blijkt een soort vicieuze cirkel te zijn, de persoon heeft geen tijd om ontspannende en plezierige activiteiten te ondernemen, door gebrek aan ontspanning en plezier kan de persoon niet herstellen van zijn of haar stressklachten. Zo raakt de persoon vermoeid en is er geen energie meer om ontspannende of plezierige activiteiten te ondernemen. Deze cirkel houdt zichzelf als het ware in stand. Indien er een student als voorbeeld genomen wordt kan het model op de volgende manier verklaren hoe een burn-out zich zou kunnen ontwikkelen: een student combineert vaak zijn of haar studie met een bijbaan en wellicht ook nog andere taken of verantwoordelijkheden. Hierdoor heeft een student minder tijd te besteden aan hobby's die voorheen graag beoefend werden. De student heeft één of meerdere energiebronnen minder waardoor hij of zij moeilijker kan herstellen na zijn of haar werk of studie. Er zijn daarnaast ook stressfactoren aanwezig zoals een hoge tijdsdruk door een belangrijke schoolopdracht en een hoge werkdruk bij de bijbaan door verwachte drukte. Deze informatie is van belang omdat het aanduidt dat de doelgroep van dit onderzoek risico loopt op een burn-out doordat zij vaak werk, studie en andere taken combineren. Dit wordt onderzocht door de aanwezigheid en de mate van burn-outklachten van de studenten met behulp van een vragenlijst in kaart te brengen.

Persoonlijkheidskenmerken en ineffectieve copingstrategieën blijken van invloed te zijn op het al dan niet ontwikkelen van een burn-out. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (2014) beschrijft in een onderzoek dat er, om de relatie tussen burn-out en persoonlijkheidstrekken te kunnen verklaren, vaak gebruik gemaakt van het Big 5-persoonlijkheidsmodel. De vijf schalen die de Big 5 hanteert zijn openheid, consciëntieusheid, extraversie, altruïsme en neuroticisme (McCrae, Costa, Jr., & Martin, 2005). Burn-out komt relatief vaak voor bij personen die hoog scoren op neuroticisme. Mensen met een persoonlijkheid die meer neigt naar neuroticisme zijn vaak onzeker, zenuwachtig, zelfkritisch en angstig. Bakker, Van der Zee, Ledwig, en Dollard (2002) bevestigen dat een persoonlijkheid die neigt naar neuroticisme, positief correleert met het ontwikkelen van een burn-out. In een onderzoek naar stress, coping en burn-out onder studenten verpleegkunde (Gibbons, 2010) blijken er andere persoonlijkheidstrekken te zijn ook het ontstaan van een burn-out kunnen bespoedigen. Studenten met een externe locus of control, bleken vaker burn-outklachten te hebben. Iemand met een externe locus of control schrijft gebeurtenissen niet toe aan het eigen kunnen maar aan toeval, geluk of andere externe factoren (Ensie, 2015). Mensen met deze persoonlijkheidstrekk hebben vaak het gevoel dat men zelf weinig invloed en macht hebben. Ook ineffectieve copingstrategieën als vermijden, afwachten en een passief reactiepatroon blijken een goede voorspeller van burn-out te zijn. Vooral een vermijdende copingstijl hangt positief samen met een burn-out.

Met betrekking tot de hulpvraag van studenten die psychische klachten ondervinden zijn er verschillende onderzoeken uitgevoerd. Uit onderzoek van een groep Amsterdamse studentenartsen (Verouden, Vonk & Meijman, 2010) blijkt dat studenten heel weinig hulp zoeken. Zij lijken eerder hun toevlucht in drank en drugs te zoeken dan dat ze professionele hulp inschakelen. Vaak denken ze dat hun problematiek normaal is omdat de klachten zoals hoofdpijn en vermoeidheid vaak voorkomen. Als er dan hulp wordt gevraagd is de eerste stap de huisarts benaderen. Uit onderzoek van Dyrbye et al. (2005) onder 873 universitair studenten blijkt dat onder studenten met een burn-out één derde hulp zoekt. Dit komt door stigmatisering, negatieve persoonlijke ervaringen en onbewust meegekregen meningen over de ondervonden klachten die door mensen in de omgeving worden gehanteerd.

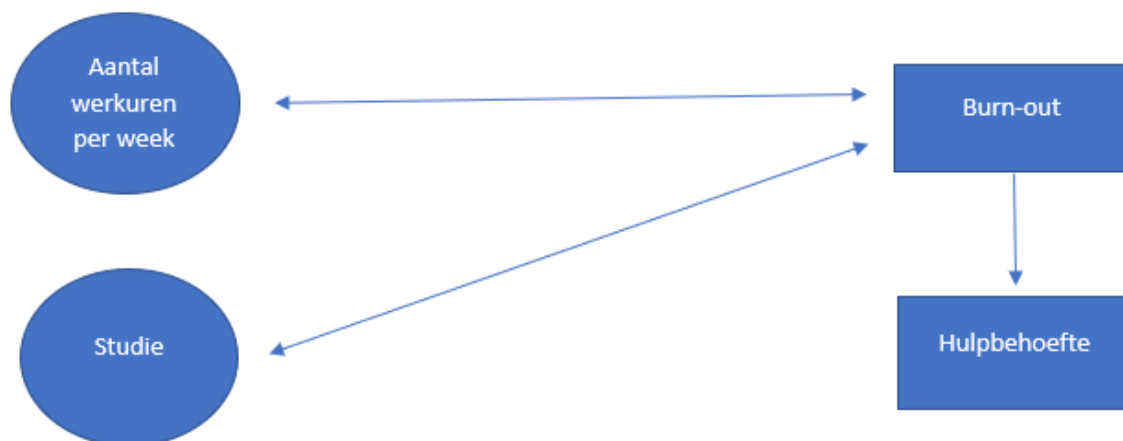
Er zijn verschillende mogelijkheden om mensen met een burn-out te kunnen helpen met het herstel. Door psycho-educatie toe te passen wordt de kennis van de studenten vergroot en weten ze tijdig wanneer ze tegen een burn-out aanlopen (Rogier, 2017). Het leren identificeren van een burn-out is van groot belang omdat het een vaardigheid is die bij veel mensen met burn-outklachten ontbreekt. Dit valt onder het aspect informatieverstrekking. Vervolgens is het belangrijk om te weten wat de mogelijkheden zijn als de studenten merken dat ze burn-outklachten hebben, dit om de extra vragenlijst op een juiste manier in te kunnen richten. Volgens Schaap et al. (2001) zijn er verschillende interventies die succesvol lijken te zijn in het reduceren van burn-outklachten. Deze zijn als volgt: relaxatie en stressmanagement, het verbeteren van sociale ondersteuning, Rationeel Emotieve Therapie, levensstijlverbetering, loopbaanbegeleiding en peergroups of zelfhulpgroepen. Jacobs (2009) omschrijft de werking van Rationeel Emotieve Therapie. Centraal in deze vorm van therapie staat het ABC-model, Activating event, Believes en Consequences. Dit model gaat ervan uit dat niet zozeer de gebeurtenis zelf consequenties heeft, maar dat de gedachten die iemand over een gebeurtenis heeft met name invloed heeft op de consequenties. Met Rationeel Emotieve Therapie wordt door middel van gesprekken geprobeerd om aan de cliënt duidelijk te maken dat de gedachten ten grondslag liggen aan het gevoel dat iemand heeft na een gebeurtenis. De gedachten worden uitgediept waardoor het voor de cliënt duidelijk wordt waar sommige gevoelens vandaan komen. Versteeg en Verbraak (2002) deden onderzoek naar de effecten van kortdurende, geprotocolleerde cognitieve gedragstherapie onder 79 cliënten die allen burn-outklachten hadden. Bij deze groep zijn analyses gedaan met betrekking tot welke kenmerken samenhangen met werkhervatting en klachtenreductie. Voor de gehele groep cliënten geldt dat de behandeling resulteerde in vermindering van de klachten en een snellere werkhervatting. Verder blijkt, dat een kortdurend ziekteverzuim van onder de zes weken en een grotere mate van arbeidstevredenheid en meer werkhervatting. Deze informatie is in dit onderzoek gebruikt om de juiste hulpmogelijkheden in de vragenlijst te kunnen verwerken.

Hulp bij stress kan, zoals hierboven beschreven, er op verschillende manieren uitzien. Een eerste stap in de hulpverlening zou kunnen bestaan uit psycho-educatie (Rogier, 2017). Het

is dan van belang om de kennis over burn-out te vergroten zodat er meer bewustwording wordt gecreëerd ten opzichte van burn-outklachten, hoe je deze kan herkennen en wat gevolgen van een burn-out kunnen zijn. Een voordeel van psycho-educatie is dat het gemakkelijk valt te realiseren, informatie kan gedeeld worden via een website. Hier kan ook worden verwezen naar eventuele stappen die een student zou kunnen ondernemen indien hij of zij zich in de klachten herkent. Zo kan er verwezen worden naar de huisarts of organisaties en instellingen die zich specifiek richten op burn-out. Deze organisaties en instellingen kunnen bijvoorbeeld stressmanagement en relaxatietherapie aanbieden. Bij deze interventies worden stressbronnen bekeken, of het mogelijk is deze te ontlopen of als dat niet kan er op een zo goed mogelijke manier mee om kan gaan door bijvoorbeeld relaxatieoefeningen als ademhalings- of meditatieoefeningen uit te voeren. Als een proactieve student zelf stappen onderneemt kan deze naar peergroups of zelfhulpgroepen gaan of hier online contact mee zoeken, in deze groepen kunnen studenten die burn-outklachten ondervinden onderling ervaringen en tips uitwisselen. Deze informatie is van belang voor dit onderzoek omdat er duidelijk wordt gemaakt welke behandelingsstrategieën succesvol zijn en of de opdrachtgever van dit onderzoek zelf een rol zou kunnen spelen in de hulpverlening aan studenten met een burn-out. Tevens wordt in dit onderzoek gekeken naar de hulpbehoefte van de studenten die werkzaam zijn voor het uitzendbureau, dit wordt onderzocht door de genoemde interventies aan de studenten voor te leggen met behulp van een vragenlijst die voor dit onderzoek is gemaakt zodat zij kunnen aangeven wat hun voorkeuren zijn met betrekking tot hulpverlening.

2.2 Conceptueel model

Het conceptueel model dient om verbanden tussen de begrippen die centraal staan in dit onderzoek duidelijk aan te tonen.



Er kan op basis van de hierboven beschreven theorieën verwachtingen worden uitgesproken over de uitkomsten van het onderzoek. Gebaseerd op de vraagstelling van dit onderzoek komen de volgende verwachtingen naar voren.

1. Studenten in de pool van Recruit a Student hebben in meer dan gemiddelde mate burn-outklachten.
2. Naarmate een student meer dan 10 uur in de week werkt, wordt het risico op burn-outklachten hoger.
3. De studenten in de pool van Recruit a Student verwachten hulp van het uitzendbureau wanneer zij burn-outklachten ondervinden.
4. De studenten in de pool van Recruit a Student hebben behoefte aan verschillende manieren van hulpverlening.

Hoofdstuk 3 Methoden van onderzoek

3.1 Onderzoeksdesign

Voor dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van de kwantitatieve onderzoeksmethode. Er wordt bij een groep van 100 respondenten een enquête afgenomen om vast te stellen of er burn-outklachten aanwezig zijn bij de studenten. Aangezien het om een inventarisatie van burn-outklachten en de hulpbehoefte van studenten gaat, wordt er éénmalig een vragenlijst afgenomen. De vragenlijst wordt afgenomen bij één steekproef.

3.2 Populatie en steekproef

De populatie in dit onderzoek is de studentenpool van Recruit a Student Flevoland en Zwolle. Dit zijn studenten die werkzaam zijn bij bedrijven via het uitzendbureau, of ingeschreven staan en af en toe eens werkzaam zijn bij verschillende klussen zoals periodieke schoonmaakwerkzaamheden of inventarisatiewerk. Er zijn geen kengetallen bekend van de populatie met betrekking tot de variabelen leeftijd, sekse en opleidingsniveau. De informatie over de populatie komt van de kennis van de opdrachtgever. De populatie bestaat uit ongeveer 400 studenten en scholieren. Dit zijn scholieren op de middelbare school en studenten van mbo opleidingen, hbo opleidingen en universitaire studies. De populatie bestaat uit zowel mannen en vrouwen. De leeftijden van de studenten varieert van 16 tot 29 jaar. Uit de populatie wordt een steekproef van 100 studenten getrokken. Aangezien er geen gestratificeerde steekproef wordt gebruikt zou dit consequenties voor de representativiteit kunnen hebben. Er wordt geprobeerd om de steekproef zo representatief mogelijk te houden voor de gehele populatie door studenten van de bovengenoemde opleidingsniveaus, van beide seksen en tussen de leeftijd van 16 en 29 jaar uit te nodigen om de vragenlijsten in te vullen.

3.3 Onderzoeksinstrument

Om de mate van burn-outklachten bij de studentenpool van Recruit a Student te meten, wordt de UBOS-Algemeen gebruikt. Dit is de Nederlandse versie van de Maslach Burn-out Inventory. De UBOS is een veelgebruikte test om de aanwezigheid van burn-outklachten vast te stellen en beschikt over een hoge test-hertest betrouwbaarheid en voldoende validiteit (Schaufeli & Dierendonck, 2000). De UBOS-A meet de mate waarin er sprake is van een burn-out en is in staat tot het onderscheiden van werknemers met burn-outklachten, gezonde werknemers en van mensen met andere psychische klachten. De UBOS-A telt 15 items die verdeeld zijn over 3 schalen. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de schalen met bijbehorende items. Elk item kan worden beantwoord door middel van een 7-punts Likertschaal. Van de schalen van de UBOS-A is de betrouwbaarheid van de schalen gemeten door de interne consistentie van de schalen te bepalen door middel van de Cronbach's Alpha, hier wordt verder op ingegaan in hoofdstuk 4.

Tabel 3.1*Items per schaal UBOS-A*

Schaal	Items	Meet
Uitputting	1, 3, 5, 11, 13	De mate waarin de studenten het gevoel hebben leeg of opgebrand te zijn.
Distantie	2, 7, 8, 14	De mate waarin de studenten zich afstandelijk, cynisch en weinig betrokken tegenover hun werk staan.
Competentie	4, 6, 9, 10, 12, 15	De mate waarin de studenten het gevoel hebben in staat te zijn om hun werkzaamheden naar behoren uit te voeren.

De scores van de schalen worden berekend door de score van de items die bij de schaal horen bij elkaar op te tellen en vervolgens te delen door het aantal items waaruit de schaal bestaat. De drie schaalscores kunnen worden gecombineerd tot de uitkomst burned-out of niet burned-out (Schaufeli & Dierendonck, 2000). Kenmerkend voor een opgebrande werknemer is een hoge of zeer hoge score op de schalen Uitputting en Mentale Distantie gecombineerd met een lage of zeer lage score op de schaal Competentie (Schaufeli & Dierendonck, 2000). Het antwoordenformulier van de UBOS-A is te vinden in bijlage 1. De normtabel die is gebruikt voor het scoren van de resultaten van de UBOS-A staat in bijlage 2.

Om de behoefte van de studenten in kaart te brengen en om deelvraag 3, 4 en 5 te beantwoorden is het nodig om nog een aantal vragen te stellen naast die van de UBOS-A. Hiervoor wordt een aanvullende vragenlijst gebruikt, deze is te vinden in bijlage 3. De aanvullende vragenlijst is specifiek voor dit onderzoek opgesteld om de vragen die door de UBOS-A onbeantwoord bleven toch te kunnen beantwoorden. Deze vragenlijst zal duidelijk maken wat de hulpbehoefte is van de studenten met betrekking tot interventiemogelijkheden en van wie de studenten verwachten hulp te krijgen. Dit met behulp van vragen als: Als ik last heb van stressklachten lijkt het mij fijn om contact te hebben met andere studenten die zich ook gestrest voelen. En: De huisarts is de aangewezen persoon om mij te helpen wanneer ik stressklachten ondervind. Er is gebruik gemaakt van opgedane kennis uit het theoretisch kader met betrekking tot de hulpbehoefte en hulpinstanties om vragen te formuleren. In deze vragenlijst wordt ook de opdrachtgever meegenomen als mogelijke hulpbieder, evenals de huisarts en de eigen verantwoordelijkheid van de student. Tevens zijn de mogelijkheden die de opdrachtgever kan bieden, verwerkt in de items van de vragenlijst. Bijvoorbeeld: Ik verwacht dat Recruit a Student mij kan doorverwijzen naar instanties waar zij mij kunnen helpen. In tabel 3.2 staat een overzicht van de items per construct en wat de constructen meten. De scriptiebegeleiders en de opdrachtgever hebben allen toegezegd in de ingebruikname van

de enquête. De Cronbach's Alpha is ook voor de constructen van deze vragenlijst berekend. Deze worden in hoofdstuk 4 nader toegelicht.

Tabel 3.2

Items per construct Aanvullende survey

Construct	Items	Meet
1. Demografische gegevens	1, 2, 3	Kenmerken van de steekproef. Opleidingsniveau, aantal werkuren per week en het aantal studie-uren per week.
2. Combinatie school en werk	4, 5, 6	De mate waarin problemen worden ervaren door studie en werk te combineren.
3. Hulpbehoefte (wat)	7, 8, 9, 10	De mate waarin de studenten behoefte hebben aan hulpmethoden.
4. Hulpbehoefte (wie)	11, 12, 13, 14, 15, 16	De mate waarin studenten verwachten dat zij zelf hulp moeten zoeken of dat Recruit a Student of de huisarts hulp bieden.

De betrouwbaarheid van het onderzoek geeft weer in welke mate het onderzoek vrij is van toevallige fouten en het onderzoek herhaalbaar is (Verhoeven, 2014). De betrouwbaarheid van dit onderzoek wordt gewaarborgd door gebruik te maken van een bestaande vragenlijst. De UBOS-A is een betrouwbaar bevonden meetinstrument voor burn-out en beschikt over voldoende grote normgroepen (Schaufeli & Dierendonck, 2000). De COTAN beoordeelt de testconstructie, de kwaliteit van het testmateriaal, de kwaliteit van de testhandleiding, de normen, de betrouwbaarheid en de validiteit van de UBOS als goed (Evers, Van Vliet-Mulder, & Groot, 2001).

De validiteit van het onderzoek geeft aan in welke mate het onderzoek vrij is van systematische fouten. In het begrip validiteit kan ook onderscheid worden gemaakt tussen interne validiteit en externe validiteit. Om de interne validiteit te waarborgen wordt er gedurende het hele onderzoek gebruikt gemaakt van dezelfde twee vragenlijsten. Deze vragenlijsten zijn van tevoren uitvoerig bekeken en gecontroleerd op fouten. De online versie heeft precies dezelfde vragen en antwoordmogelijkheden als de papieren versie. De externe validiteit wordt gewaarborgd door de steekproef zo representatief mogelijk te maken voor de gehele doelgroep, echter door het ontbreken van kengetallen van de populatie zal de steekproef niet geheel representatief zijn. Studenten van verschillende opleidingsniveaus, sekse en leeftijden. Ook worden studenten bij verschillende werkgevers benaderd zodat de respondenten niet allemaal werkzaam zijn bij hetzelfde bedrijf.

3.4 Procedure

Enkel de studenten die voor Recruit a Student werkzaam zijn, worden uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Er wordt een aselechte steekproef getrokken uit de populatie. Om de doelstelling van 100 ingevulde vragenlijsten te behalen, worden er verschillende momenten georganiseerd waarop de studenten de vragenlijsten kunnen invullen. Zowel bij een bedrijf in de pauze zodat er groepen studenten van ongeveer 10 studenten per keer kunnen deelnemen. Ook op het kantoor is er gelegenheid voor studenten om de enquête in te vullen. Tevens kunnen de vragenlijsten online worden verzonden over WhatsApp en per e-mail door een online versie van de enquête.

De vragenlijsten kunnen op verschillende manieren worden afgenomen, er zijn mogelijkheden om de afname zowel op papier als online te kunnen uitvoeren. De enquête wordt aangeboden aan de student als deze op kantoor komt voor een afspraak, dan zal de student na de afspraak worden gevraagd of hij of zij tijd heeft om een korte vragenlijst van ongeveer 5 á 10 minuten in te vullen. Wanneer de student klaar is wordt hij of zij bedankt voor de medewerking aan het onderzoek. De papieren vragenlijst kan ook worden afgenomen bij een bedrijf waar meerdere studenten werken. Dan gaat er een medewerker van Recruit a Student gezamenlijk met de onderzoeker naar het bedrijf in de lunchpauze. Daar worden de studenten aangewezen die werkzaam zijn bij Recruit a Student. Dan ontvangen de studenten de vragenlijsten en een pen om deze in te vullen. Na afloop worden de vragenlijsten opgehaald en worden de studenten bedankt voor hun medewerking. Voor de online afname worden studenten benaderd via Whatsapp. Ze ontvangen een berichtje waarin het doel van het onderzoek wordt genoemd, hoe lang het invullen van de enquête duurt, dat het wordt gewaardeerd als ze de vragenlijst invullen en dat ze Recruit a Student zo helpen om studenten beter te kunnen helpen. Wanneer iemand de enquête niet heeft ingevuld krijgt deze een korte reminder met de vraag de enquête alsnog ingevuld zou kunnen worden. Vervolgens worden de scores per schaal van de UBOS-A berekend en daarna met behulp van een normtabel geschaald. Hierna kunnen alle gegevens worden verwerkt in het statistiekprogramma SPSS, versie 25 van uitgever IBM, uitgegeven in het jaar 2017.

Om rekenfouten te voorkomen tijdens het berekenen van de schalen worden de berekeningen nogmaals gecontroleerd. Ook de gegevens van elke individuele vragenlijst worden na het invoeren gecontroleerd, als alle gegevens ingevoerd zijn, wordt er nogmaals op fouten gecontroleerd. De studenten die de vragenlijsten invullen krijgen de mogelijkheid om op een rustige plek te zitten. Elke student ontvangt dezelfde uitleg. Bij het overnemen van de gegevens in SPSS worden alle gegeven antwoorden zorgvuldig nog een keer gecontroleerd zodat er geen foutieve gegevens in het databestand terecht komen. Tevens zijn alle antwoordmogelijkheden gestandaardiseerd door middel van een Likertschaal.

3.5 Hypothesen en analyses

Om de deelvragen te kunnen beantwoorden zijn er hypothesen opgesteld. Om deze hypothesen te kunnen toetsen wordt gebruik gemaakt van data-analyses in het statistiekprogramma SPSS.

Hypothese 1. Studenten in de pool van Recruit a Student hebben in meer dan gemiddelde mate burn-outklachten.

Hypothese 1 zal worden aangenomen wanneer de studenten op één van de schalen Uitputting of Distantie statistisch significant hoger dan het verwachte gemiddelde van 3 scoren of op de schaal Competentie statistisch significant lager dan het gemiddelde, aangezien het om een gevoel gaat van lage competentie. 3 is het verwachte gemiddelde omdat 3 het middelste punt van elke schaal is, indien de studenten qua gemiddelde boven de 3 zitten mag worden aangenomen dat de studenten meer dan gemiddeld klachten ervaren. Om deze hypothese te toetsen wordt er gebruikt gemaakt van de one sample t-test omdat de gemiddelden van de studenten vergeleken worden met het middenpunt van de schaal. Deze test gebruikt het verwachte gemiddelde van 3 als test variabele, met deze variabele worden de gemiddelden van de studenten op de schalen vergeleken. Hierbij wordt een statistische significantie van 0,05 aangehouden. Tevens zal er een frequentieanalyse gemaakt worden van de mate waarin de studenten last hebben van burn-outklachten, per klacht van de UBOS-A, volgens de normering van de UBOS-A. Deze manier van meten wordt ook voor hypothese 2, 3, 5, 6 en 7.

Hypothese 2. De studenten ondervinden met name de burn-out klacht uitputting.

Om hypothese 2 te toetsen en deelvraag 2 te beantwoorden, wordt gebruik gemaakt van de uitkomsten van de one sample t-test die bij hypothese 1 werd genoemd. Deze hypothese zal aangenomen worden wanneer de burn-outklacht uitputting gemiddeld vaker voorkomt bij de studenten dan distantie en een laag gevoel van competentie.

Hypothese 3. Studenten ondervinden problemen door het combineren van hun studie en werk.

Om hypothese 3 te toetsen worden de gegevens van construct 2 van de aanvullende vragenlijst gebruikt. Bij de items van construct 2 wordt er een one sample t-test uitgevoerd, op dezelfde manier zoals bij hypothese 1 staat vermeld. Hypothese 3 wordt aangenomen wanneer de studenten op alle drie de items gemiddeld hoger scoren dan het neutrale middenpunt van de schaal, namelijk 3.

Hypothese 4. De studenten die meer uren werken, ondervinden meer burn-outklachten.

Om hypothese 4 te toetsen en deelvraag 3 te beantwoorden zal er gebruik worden gemaakt van de Pearson's productmoment-correlatie coëfficiënt om de samenhang tussen de variabelen werkuren, uitputting en distantie weer te geven. Er wordt gebruik gemaakt van de Pearson's productmoment-correlatie coëfficiënt omdat het gaat om de samenhang tussen twee variabelen op intervalniveau. Naast de Pearson's productmoment-correlatie coëfficiënt wordt er ook gebruik gemaakt van de independent samples t-test om te kunnen

analyseren of er verschil zit in de splitsingsvariabele burn-out wanneer het aantal werkuren als testvariabele wordt gebruikt. De hypothese wordt aangenomen wanneer er een samenhang gevonden wordt met een correlatie coëfficiënt die zich tussen 0,35 en 0,45 bevindt tussen de variabelen werkuren en uitputting, de variabelen werkuren en distantie. Er is gekozen voor deze sterkte van de correlatie coëfficiënten omdat deze waardes voor de samenhang tussen de variabele burn-out en de variabele werkuren bij een vergelijking van verschillende overzichtsstudies naar burn-out zijn gevonden (Schaufeli & Bakker, 2013). Nog een voorwaarde voor het aannemen van de hypothese is het vinden van een significant verschil bij de t-toets, waarbij een p-waarde van beneden de 0,05 aangehouden wordt.

Hypothese 5. De studenten hebben behoefte aan begeleiding op het gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement.

Om hypothese 5 te toetsen en deelvraag 4 te beantwoorden zal er een one sample t-test worden gebruikt voor alle items van construct 3 van de aanvullende vragenlijst, de meting verloopt op dezelfde manier zoals bij hypothese 1 wordt beschreven. Wanneer item 10 een significant verschil vertoont van het verwachte gemiddelde van 3 zal hypothese 5 worden aangenomen. Tevens zal er een frequentieanalyse gemaakt worden om een overzicht te bieden van de antwoorden per item van construct 4.

Hypothese 6. De studenten verwachten hulp van Recruit a Student bij het herkennen van stressklachten.

Om hypothese 6 te toetsen en deelvraag 5 te kunnen beantwoorden, wordt er gebruikt gemaakt van een one sample t-test voor alle items van construct 4 van de aanvullende vragenlijst. Hypothese 4 wordt aangenomen wanneer het gemiddelde van de studenten op item 11 hoger is dan het neutrale middenpunt van de schaal.

Hypothese 7. De studenten verwachten dat Recruit a Student hen kan doorverwijzen naar een organisatie die hulp kan bieden.

Om hypothese 7 te toetsen en deelvraag 5 te kunnen beantwoorden, wordt er gebruikt gemaakt van de one sample t-test die ook is gebruikt bij hypothese 6. Wanneer het gemiddelde van de studenten bij item 12 hoger ligt dan het middenpunt van de schaal, kan hypothese 7 worden aangenomen.

Hoofdstuk 4 Resultaten

4.1 Respons en uitvoering van het onderzoek

Recruit a Student vestigingen Almere en Zwolle hebben een actieve studentenpool van ongeveer 400 studenten. Van deze 400 studenten zijn er 135 uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek, al deze studenten werken en studeren tegelijkertijd. Hiervan hebben 100 studenten de vragenlijsten ingevuld. Door de beperkte tijd waarbinnen dit onderzoek is uitgevoerd, is ervoor gekozen om de studenten die niet reageerden na twee herinneringen niet meer te benaderen. Zodoende wordt er voor de hypothesetoetsing gebruik gemaakt van de data die afkomstig is van de 100 studenten die de vragenlijsten hebben ingevuld. De studenten hebben de vragenlijsten volledig ingevuld waardoor er geen missing values in het databestand zitten.

Van de 100 respondenten zijn er 52 vrouwen en 48 mannen. De leeftijd van de respondenten varieert van 16 tot 29 jaar. De meerderheid van de studenten doet een hbo studie, dit komt neer op 48 studenten. Verder volgen 28 studenten een mbo opleiding, zitten er 14 studenten op de middelbare school en 10 respondenten volgen een universitaire opleiding.

4.2 Resultaten

Hypothese 1. Studenten in de pool van Recruit a Student hebben in meer dan gemiddelde mate burn-outklachten.

Hypothese 1 kan worden aangenomen, in tabel 4.1 is te zien dat de studenten gemiddeld statistisch significant hoger scoren dan het verwachte gemiddelde van 3 op de schaal Uitputting. Op de schaal Distantie is er geen significant verschil gevonden. Ook op de schaal Competentie is er ook geen significant verschil gevonden, echter zit deze wel bijna tegen een significant verschil aan. Volgens de UBOS-A kan iemand als burned-out worden gekenmerkt door een hoge of zeer hoge mate van uitputting en distantie, gecombineerd met een lage of zeer lage mate competentie. Dit is voor 14% van de studenten het geval. In tabel 4.2 staat een frequentieanalyse van de mate van burn-outklachten van de studenten.

Tabel 4.1

Resultaten van de One Sample T-test per schaal van de UBOS-A

Item	Gemiddelde	SD	t-waarde	Significantie (p-waarde)
Uitputting	3,31	0,86	-4,507	0,000
Distantie	3,11	1,03	2,934	0,290
Competentie	2,84	0,91	0,122	0,081

Hypothese 2. De studenten ondervinden met name de burn-out klacht uitputting. Deze hypothese kan worden aangenomen, in tabel 4.1 is te zien dat de burn-outklacht Uitputting gemiddeld genomen in een hogere mate voorkomt dan de andere twee klachten. Ook in tabel 4.2 is te zien dat 45% van de studenten volgens de normering van de UBOS-A, een hoge tot zeer hoge mate van uitputting ervaren. Daarbij ervaart 34% van de studenten een hoge of zeer hoge mate van distantie en tevens ervaart 34% van de studenten een lage tot zeer lage mate van competentie ervaart.

Tabel 4.2

Overzicht aantal studenten met burn-out klachten per klacht

	Uitputting	Distantie	Competentie
Zeer hoog	5%	6%	2%
Hoog	40%	28%	21%
Gemiddeld	38%	49%	43%
Laag	15%	6%	27%
Zeer laag	2%	11%	7%

Hypothese 3. Studenten ondervinden problemen door het combineren van hun studie en werk.

Deze hypothese kan worden verworpen, in tabel 4.3 is te zien dat de studenten statistisch significant minder dan het verwachte gemiddelde van 3 scoren op item 4. Er is wel een significant verschil gevonden bij item 5 en 6. In bijlage 4 staat de frequentieanalyse van de antwoorden die zijn gegeven op construct 2 van de additionele vragenlijst.

Tabel 4.3

Resultaten van de One Sample T-test per item van construct 2, aanvullende vragenlijst.

Item	Gemiddelde	SD	t-waarde	Significantie (p-waarde)
Soms kom ik door werk in de problemen met mijn studie (item 4)	2,47	1,18	-4,507	0,000
Minder tijd om leuke dingen te doen (item 5)	3,32	1,09	2,934	0,004
De combinatie van school en werk verloopt voor mij probleemloos (item 6)	3,19	0,89	-2,122	0,036

Hypothese 4. De studenten die meer uren werken, ondervinden meer burn-out klachten. Hypothese 4 kan worden verworpen, er worden rangorde correlatie coëfficiënten gevonden die niet tussen de beoogde 0,35 en 0,45 liggen, tabel 4.4. De correlatie tussen uitputting en werkuren komt daar echter wel dichtbij. De uitkomsten van de independent samples t-test zijn als volgt: wel burn-out ($M = 2,64$; $SD = 0,75$) heeft wel een hoger gemiddelde dan de studenten zonder burn-out ($M = 2,52$; $SD = 1,01$). Dit verschil is echter niet significant: $t(100) = -0,422$, $p = 0,674$.

Tabel 4.4

Resultaten van de Pearson's productmoment-correlatie coëfficiënt ten behoeve van de correlatie tussen de variabelen uitputting en distantie en de variabele werkuren.

	Rangorde correlatie coëfficiënt	P-waarde
Uitputting	0,29	0,003
Distantie	0,16	0,111

Hypothese 5. De studenten hebben behoefte aan begeleiding op het gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement.

Deze hypothese kan worden aangenomen. In tabel 4.5 is te zien dat item 10 de hoogste gemiddelde score heeft en dat deze statistisch significant verschilt van het verwachte gemiddelde van 3. Er is echter ook een significant verschil gevonden bij item 8. In bijlage 4 staat een tabel met de frequentieverdeling van de antwoorden per item.

Tabel 4.5

Resultaten van de One Sample T-test per item van construct 3, aanvullende vragenlijst.

Item	Gemiddelde	SD	t-waarde	Significantie (p-waarde)
Peergroups (item 7)	2,98	1,12	-0,179	0,859
Informatie over burn-out (item 8)	3,27	0,87	3,087	0,003
Gesprek Recruit a Student (item 9)	3,06	1,09	0,546	0,586
Begeleiding (item 10)	3,29	1,11	2,606	0,011

*noot: $N=100$

Hypothese 6. De studenten verwachten hulp van Recruit a Student bij het herkennen van stressklachten.

Deze hypothese kan worden verworpen aangezien de studenten niet statistisch significant boven het verwachte gemiddelde scoren op item 11 maar juist daaronder, tabel 4.6. Wel zijn bij de items 13, 14, 15 en 16 statistisch significante verschillen ten opzichte van het

middenpunt van de schaal. In bijlage 4 staat een tabel met de frequentieverdeling van de antwoorden per item.

Tabel 4.6

Resultaten van de One Sample T-test per item van construct 4, aanvullende vragenlijst.

Item	Gemiddelde	SD	t-waarde	Significantie (p-waarde)
Recruit a Student hulp bij herkennen en voorkomen van klachten (item 11)	2,58	0,93	-4,497	0,000
Recruit a Student doorverwijzen (item 12)	3,13	1,04	1,249	0,215
Huisarts informatie (item 13)	3,49	0,98	5,002	0,000
Huisarts hulp (item 14)	3,47	1,01	4,655	0,000
Zelf informatie verzamelen (item 15)	3,87	0,83	10,551	0,000
Eigen verantwoordelijkheid zoeken hulp (item 16)	3,96	0,71	13,530	0,000

Hypothese 7. De studenten verwachten dat Recruit a Student hen kan doorverwijzen naar een organisatie die hulp kan bieden.

Deze hypothese wordt verworpen, in tabel 4.6 is af te lezen dat de studenten geen significant hoger gemiddelde aangeven op item 12 dan het verwachte gemiddelde van 3.

Om de interne consistentie van de constructen van de UBOS-A en de aanvullende vragenlijst te meten is er gebruikt gemaakt van de Cronbach's Alpha. Voor een voldoende mate van interne consistentie wordt er een minimale waarde aangehouden van 0,60 (Baarda, van Dijkum & De Goede, 2014). De schalen van de UBOS-A hebben allemaal een Cronbach's Alpha die boven de minimale waarde ligt. Namelijk; Uitputting: 0,83. Distantie: 0,75 en Competentie: 0,68. De constructen van de aanvullende vragenlijst scoren nagenoeg allemaal boven de minimale waarde. Construct 2 heeft een Cronbach's Alpha van 0,75 en construct 3 heeft een Cronbach's Alpha van 0,69. Deze zijn dus beide voldoende. Construct 4 heeft echter een Cronbach's Alpha van 0,32. Deze lage score duidt aan dat de vragen binnen het construct weinig interne consistentie vertonen. De Cronbach's Alpha wordt niet beduidend

hoger bij het verwijderen van items. Aangezien de items onderling vergeleken worden en niet het construct als geheel geanalyseerd wordt, is het geen noemenswaardig probleem dat de Cronbach's Alpha lager uitvalt.

Hoofdstuk 5 Conclusies, discussie en aanbevelingen

5.1 Conclusies

Deelvraag 1 'In welke mate ervaren de studenten die werkzaam zijn bij Recruit a Student burn-outklachten?' kan negatief worden beantwoord. Uit de resultaten blijkt dat de studenten in bovengemiddelde mate de burn-outklacht uitputting ondervinden. Bijna de helft van de studenten ondervindt deze klacht in hoge of zeer hoge mate. Ongeveer één derde van de studenten ervaart een hoge of zeer hoge mate van distantie, er is echter geen sprake van een bovengemiddelde mate distantie bij de studenten. Tevens komt een lage of zeer lage mate van competentie ook bij één derde van de studenten voor, gemiddeld genomen is er sprake van een gemiddelde mate van competentie bij de studenten. 14% van de studenten kan als burned-out worden getypeerd volgens de UBOS-A. Dit komt ongeveer overeen met uitkomsten van eerdere onderzoeken (SKB, 2018; Conijn, Boersma & van Rhenen, 2015; Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). Ook deze onderzoeken tonen allen een stijging aan in het aantal burn-outklachten bij zowel studenten als de werkende bevolking.

Als antwoord op deelvraag 2 'Welke burn-outklachten zijn met name aanwezig bij de studenten?' kan worden gesteld dat de burn-outklacht uitputting het vaakste voorkomt. De burn-outklacht uitputting is de enige klacht die in bovengemiddelde mate voorkomt bij de studenten. Er kan dus worden gesteld dat deze klacht zich met name voordoet, echter is het aantal studenten dat een hoge of zeer hoge mate van distantie en een lage of zeer lage mate van competentie ervaart zeker niet gering. Deze uitkomst komt overeen met de bevindingen van de Landelijke Studenten Vakbond (2018), uit dit onderzoek bleek ook dat de studenten met name uitputtingsklachten ervaren, dat zij zich afstandelijk opstellen en zich incompetent voelen als student.

Deelvraag 3 'Is er een verband tussen het aantal uren dat een student naast zijn studie werkt en de aanwezige burn-outklachten?' wordt negatief beantwoord. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er slechts een zwak verband bestaat tussen de variabelen uitputting en het aantal werkuren. Tussen de variabelen distantie en het aantal werkuren is er geen verband gevonden. Tussen de variabelen burn-out en werkuren is ook geen noemenswaardig verband gevonden. Er kan dus gesteld worden dat er geen aanzienlijk verband is tussen het aantal uren dat een student werkt naast zijn of haar studie en de aanwezige burn-outklachten. Dit komt niet overeen met de uitkomsten van een onderzoek van Schaufeli en Bakker (2013) naar de samenhang tussen werkkenmerken en burn-outklachten. Zij vonden een zwakke maar significante samenhang tussen de variabelen het aantal werkuren en de aanwezigheid van burn-out, hiervan is in dit onderzoek geen sprake.

Uit de resultaten blijkt dat de studenten met name behoefte hebben aan het ontvangen van informatie over burn-out. Ook lijkt er belangstelling te zijn om begeleiding op het gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement. Er is in gemiddelde mate interesse in het contact met peers en in een gesprek met een werknemer van het uitzendbureau waarmee deelvraag 4 ‘Waar hebben de studenten behoefte aan wanneer zij burn-outklachten ondervinden?’ wordt beantwoord. Uit onderzoek van Schaap et al. (2001) blijkt echter dat peergroups, evenals de andere interventiemogelijkheden die hierboven zijn genoemd, een goede interventie zijn om burn-outklachten te reduceren.

Om deelvraag 5 ‘Van welke hulpverlener of instantie verwachten de studenten hulp?’ te beantwoorden zijn de verwachtingen van de studenten omtrent het bieden van hulp door bepaalde organisaties onderzocht. Uit de resultaten blijkt dat de studenten met name waarde hechten aan hun eigen initiatief, ze geven in bovengemiddelde mate aan dat zij zelf informatie kunnen verzamelen over burn-out en dat het hun eigen verantwoordelijkheid is om zelf stappen te ondernemen wanneer zij hulp nodig hebben. Ook geven de studenten aan dat zij hulp verwachten van de huisarts met betrekking tot het verstrekken van informatie en daadwerkelijke hulp wanneer er zich burn-outklachten voordoen. Uit de resultaten blijkt dat de studenten niet verwachten dat het uitzendbureau hen kan helpen bij het herkennen en voorkomen van burn-outklachten. Op de vraag of ze verwachten dat het uitzendbureau hen kan doorverwijzen naar een organisatie waar hulp geboden kan worden, geven de studenten gemiddeld genomen een neutraal antwoord. Deze resultaten spreken tegen wat bij het onderzoek van Verouden, Vonk & Meijman (2010) naar voren kwam. Uit dit onderzoek bleek dat studenten slechts zeer weinig hulp zoeken. Uit het onderzoek van Dyrbye et al. (2005) bleek hetzelfde: slechts één op de drie studenten hulp zoekt wanneer zij met een burn-out te maken hebben.

Samenvattend kan gesteld worden dat de studenten in bovengemiddelde mate de burn-outklacht uitputting blijken te ervaren. Van de 100 respondenten kunnen er 14 worden gezien als burned-out volgens de UBOS-A. De studenten geven aan dat zij geen hulp verwachten van het uitzendbureau met betrekking tot het bieden van hulp bij het herkennen en voorkomen van burn-outklachten. Hiermee wordt de hoofdvraag ‘In welke mate hebben de studenten in de pool van Recruit a Student last van burn-outklachten en wat is de behoefte van de studenten aan ondersteuning door het uitzendbureau?’ beantwoord.

5.2 Discussie

De representativiteit van de steekproef is niet geheel representatief aangezien er geen gebruik kon worden gemaakt van kengetallen van de populatie. Tevens zou het bevorderlijk zijn voor de representativiteit wanneer er meer respondenten hadden meegedaan aan het onderzoek. Aangezien er via de online versie de meeste respons kwam, had het eerder inzetten hiervan wellicht kunnen leiden tot meer respondenten.

Ondanks dat de UBOS-A een goed gevalideerde en betrouwbaar bevonden test is, gaat het om een test uit het jaar 2000. De normtabel die gebruikt is voor dit onderzoek kan derhalve verouderd zijn dat deze wellicht niet meer representatief is voor de huidige situatie gezien de toename van burn-out onder zowel studenten als de werkende bevolking (SKB, 2018). De aanvullende vragenlijst bleek één construct te hebben dat niet aan de minimale waarde van de Cronbach's Alpha voldeed, namelijk construct 4. Dit construct meet van wie de studenten met name hulp verwachten. Dit geeft aan dat er weinig samenhang is tussen de items van dit construct. Het verbeteren van deze twee kwesties zou kunnen leiden tot een verbeterde validiteit.

Het onderzoek vrij van fouten tijdens de dataverwerking, de berekeningen van de schalen zijn op een later tijdstip nogmaals gecontroleerd. Het invoeren van de gegevens in SPSS is zorgvuldig gedaan, alle waardes zijn correct overgenomen. Ook dit is op een later tijdstip nogmaals gecontroleerd. Alle respondenten hebben op alle items antwoord gegeven waardoor er geen sprake is van missing values, hetgeen dat de conclusies die uit het onderzoek zijn getrokken, betrouwbaarder maakt.

5.3 Aanbevelingen

Uit de resultaten blijkt dat veel studenten burn-out klachten ondervinden, 14% van de studenten als burned-out gezien kunnen worden en bijna de helft van de studenten voelt zich in hoge of zeer hoge mate uitgeput. De studenten geven aan behoefte te hebben aan hulp wanneer zij burn-out klachten ondervinden. Tevens geven zij aan dat met name het ontvangen van informatie over burn-out en begeleiding op het gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement hun voorkeur heeft. Ondanks dat de studenten weinig hulp verwachten van het uitzendbureau bij burn-outklachten, betekent dat niet dat het uitzendbureau niets kan of hoeft te doen. De studenten geven aan dat zij zichzelf verantwoordelijk vinden voor het verzamelen van informatie en het zoeken van hulp, maar uit onderzoek blijkt dat studenten juist heel weinig hulp zoeken (Verouden, Vonk & Meijman, 2010). Het uitzendbureau kan wellicht wel ondersteuning bieden aan de studenten om ze te helpen de stap naar hulp te zetten wanneer zij dit nodig hebben. Zo zal er bijvoorbeeld informatie over burn-out op de website gezet kunnen worden, met daarbij de boodschap dat indien zij zich herkennen in de genoemde burn-outklachten, zij hulp kunnen zoeken bij bijvoorbeeld de huisarts, een burn-outcoach en een psycholoog die daaronder kunnen worden vermeld met contactgegevens. Hiervoor zou het uitzendbureau wellicht een TP-professional in de arm kunnen nemen.

Tevens bleek dat de studenten interesse hebben in begeleiding op het gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement. Er zou een training kunnen worden gemaakt die betrekking heeft op de hiervoor genoemde aspecten voor de studenten die daar behoefte aan hebben, ook zou in deze training aandacht kunnen worden geschonken aan een deel psycho-educatie over burn-out. Voor het inrichten en eventueel

implementeren van de training zou er een TP-professional kunnen worden ingezet. Ook zal er een effectmeting kunnen worden gedaan voor en na de training om te zien of deze een positief effect heeft op de kennis over burn-outklachten en de burn-outklachten die de studenten ondervinden, deze effectmeting zou ook door een TP-professional kunnen worden gedaan.

Voor een eventueel vervolgonderzoek kunnen er verbeteringen worden aangebracht ten opzichte van de opzet van dit onderzoek. Ten eerste zou het voor een vervolgonderzoek goed kunnen zijn om een ander meetinstrument voor burn-outklachten te gebruiken, aangezien de UBOS-A een test uit 2000 is kan het zijn dat deze test niet meer representatief is voor de huidige situatie. Eind maart 2019 is er een nieuwe vragenlijst uitgebracht om burn-outklachten te meten, de Burn-out Assessment Tool (Nederlands Instituut voor Psychologen, 2019). Wellicht zou er voor een vervolgonderzoek naar de aanwezigheid van burn-outklachten gebruik gemaakt kunnen worden gemaakt van de BAT. Ten tweede wordt aangeraden om de representativiteit van de steekproef voor de populatie te verbeteren. Dit zou gerealiseerd kunnen worden door van tevoren kengetallen van de populatie te verzamelen. Zo kan er gebruik worden gemaakt van een gestratificeerde steekproef waarbij de steekproef zo veel mogelijk gelijkenissen heeft met de populatie. Voor dit onderzoek zijn er alleen studenten van de vestigingen Almere en Zwolle uitgenodigd om de vragenlijsten in te vullen. Om uitspraak te kunnen doen over het gehele bedrijf Recruit a Student wordt aangeraden om van iedere vestiging respondenten te benaderen. Ten derde wordt er in dit onderzoek wordt alleen ingegaan op de hulpbehoefte van de studenten, verder wordt er geen aandacht besteed aan of de studenten werkelijk de stap naar hulp zullen zetten. Dit kan interessant zijn om mee te nemen in een vervolgonderzoek. Zo zou er ook onderzoek gedaan kunnen worden naar wat de studenten nodig zouden kunnen hebben om wel de stap naar hulpverlening te zetten indien er sprake is van burn-outklachten. Ten slotte zou er bij meer interesse in de vraag van wie de studenten hulp verwachten, construct 4 van de aanvullende vragenlijst verbeterd kunnen worden om een betere samenhang tussen de items te waarborgen. Ook kan ervoor gekozen worden een aparte vragenlijst te maken waarbij meerdere hulpverleners aan bod komen. In de aanvullende vragenlijst zijn alleen het uitzendbureau, de huisarts en de eigen verantwoordelijkheid van de studenten als opties uitgevraagd. Als er meerdere vragen per hulpverlener worden gesteld kan er voor iedere hulpverlener een apart construct worden gemaakt.

Literatuurlijst

- Baarda, B., Van Dijkum, C., & De Goede, M. (2014). *Basisboek statistiek met SPSS* (5^e druk). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Ledwig, K. A., & Dollard, M. F. (2002). *The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors*. *The Journal of Social Psychology*, 135(5), 4–15. Geraadpleegd op 01 april van <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.471.7593&rep=rep1&type=pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 13 november). *Meer psychische vermoeidheid ervaren door werk*. Geraadpleegd op 12 februari 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/46/meer-psychische-vermoeidheid-ervaren-door-werk>
- Conijn, M., Boersma, H. J. M. ., & van Rhenen, W. (2015, March 11). Burn-out bij Nederlandse geneeskundestudenten. Geraadpleegd op 1 april, 2019, van <https://glansrijk.nl/wp-content/uploads/burnout-onder-nederlandse-geneeskunde-studenten.pdf>
- Dyrbye, L. N., Eacker, A., Durning, S. J., Brazeau, C., Moutier, C., Massie, F. S., . . . Shanafelt, T. D. (2015). *The Impact of Stigma and Personal Experiences on the Help-Seeking Behaviors of Medical Students With Burnout*. *Academic Medicine*, 90(7), 961–969. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000000655>
- Ensie. (2015, 7 december). *Locus of control*. Geraadpleegd op 14 mei 2019, van <https://www.ensie.nl/psychologie/locus-of-control>
- Evers, A., Van Vliet-Mulder, J. C., & Groot, C. (2001). *Documentatie van Tests and Testresearch in Nederland Deel 1*. Assen, Nederland: Van Gorcum.
- GGZ. (2017, 10 juli). *Driekwart van de jongeren heeft last van stress en burn-out klachten*. Geraadpleegd op 4 januari 2019, van <https://www.ggznieuws.nl/home/driekwart-van-de-jongeren-heeft-last-van-stress-en-burn-out-klachten/>
- Gibbons, C. (2010, 1 oktober). *Stress, coping and burn-out in nursing students*. Geraadpleegd op 12 februari 2019, van <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748910000830?via%3Dihub>
- Jacobs, E. A. M. (2009). *Rationeel-emotieve therapie: Een praktische gids voor hulpverleners*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Lsvb. (2017, 1 oktober). *Rapport Psychische klachten onder studenten*. Geraadpleegd op 4 januari 2019, van <https://lsvb.nl/wp-content/uploads/2017/10/LSVb-2016-Onderzoeksrapport-mentale-gezondheid-van-studenten.pdf>
- McCrae, R. R., Costa, Jr., P. T., & Martin, T. A. (2005). *The NEO-PI-3: A More Readable Revised NEO Personality Inventory*. *Journal of Personality Assessment*, 84(3), 262–263. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8403_05
- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. (2018a, september). *Beroepsziekten in cijfers 2018*. Geraadpleegd op 12 februari 2019, van https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/NCVB_Beroepsziekten_in-cijfers-2018.pdf

- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. (2018b). *Beroepsziekten in cijfers 2018*. Geraadpleegd van https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/NCVB_Beroepsziekten_in-cijfers-2018.pdf
- Nederlands Instituut van Psychologen. (2019, 28 maart). *Burn-out Assessment Tool gelanceerd en te gebruiken*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.psypip.nl/actueel/nieuws/2019/burn-out-assessment-tool-gelanceerd-en-te-gebruiken/>
- OECD. (2014). *Mental Health and Work: Netherlands*. Geraadpleegd op 14 mei 2019, van https://read.oecd-ilibrary.org/employment/mental-health-and-work-netherlands_9789264223301
- RIVM. (2018). *Handelingsopties mentale druk | Wat is de opgave?* Geraadpleegd op 13 februari 2019, van <https://www.vtv2018.nl/handelingsopties-mentale-druk>
- Rogier, A. (2017, 10 mei). *Handboek coachen bij stress en burn-out*. Geraadpleegd op 4 januari 2019, van <https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789024404025/handboek-coachen-bijstress-en-burn-out-annita-rogiel.pdf>
- Schaap, C. P. D. R., Keijsers, G. P. J., Vossen, C. J. C., Boelaars, V. A. J. M., & Hoogduin, C. A. L. (2001). *Behandelingsstrategieën bij stress en burnout*. Geraadpleegd op 12 februari 2019, van <https://books.google.nl/?hl=nl>
- Schaufeli, W. B. (2007, oktober). *De psychologie van Arbeid en Organisatie*. Geraadpleegd op 4 januari 2019, van https://www.researchgate.net/profile/J_Jonge/publication/46637800_De_Psychologie_van_Arbeid_en_Gezondheid/links/00b7d5385bbe1d7590000000.pdf
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2013). *De psychologie van Arbeid en Organisatie* (Herz. ed.). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to research and practice: A critical analysis*. Geraadpleegd op 01 april 2019, van <https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=cL88XbNVv8QC&oi=fnd&pg=PR9&dq=The+burnout+companion+to+research+and+practice:+A+critical+analysis.&ots=kfMpqrHwrO&sig=nGuVMekJy7nYbQ7IS3I723eHMjU#v=onepage&q=The%20burnout%20companion%20to%20research%20and%20practice%3A%20A%20critical%20analysis.&f=false>
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse burn-out schaal: handleiding*. Amsterdam, Nederland: Pearson Assessment and Information B.V.
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. Geraadpleegd op 14 mei 2019, van <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>
- Simons, B. (2018, 4 november). *Te veel burn-outs in Nederland: grootste crisis ooit*. Geraadpleegd op 22 maart 2019, van <https://www.metronieuws.nl/in-het-nieuws/2018/11/te-veel-burn-outs-in-nederland-grootste-crisis-ooit>
- SKB Onderzoek en advies. (2018, 13 februari). *Burn-out klachten jongeren stijgend probleem*. Geraadpleegd op 13 februari 2019, van <https://www.skb.nl/nl/nieuws/burn-out-klachten-jongeren-stijgend-probleem.html>

- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2014). *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*. Geraadpleegd op 22 maart 2019, van http://www.burnout.nl/sb_wp/wp-content/uploads/2018/05/Burn-out_rapport_CPB.pdf
- Universiteit Utrecht (2018, 19 september). *Over studenten, stress en studielast*. Geraadpleegd op 11 maart 2019, van <https://www.uu.nl/nieuws/over-studenten-stress-en-studielast>
- Van Dinther, M. (2018, 13 augustus). *Studenten bezwijken psychisch onder prestatiedruk: 'De psychologen zijn niet aan te slepen'*. Geraadpleegd op 13 maart 2019, van <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/studenten-bezwijken-psychisch-onder-prestatiedruk-de-psychologen-zijn-niet-aan-te-slepen~b4246d57/>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?: praktijkboek voor methoden en technieken*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- Verouden, N. W., Vonk, P., & Meijman, F. J. (2010). *Studenten en stille pijn, wel problemen maar geen hulp zoeken*. Amsterdam, Nederland: Reed Business.
- Versteeg, A. M., & Verbraak, M. J. P. M. (2002, 1 juni). *De effecten van de behandeling van burn-out*. Geraadpleegd op 1 april 2019, van <https://link.springer.com/article/10.1007/BF03073741>
- Wiebes, H. (2018, 28 december). *Voorkom burn-out door jonge werknemer te laten doen wat hij leuk vindt*. Geraadpleegd op 4 januari 2019, van https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/burn-out/voorkom-burn-out-door-jonge-werknemer-te-laten-doen-wat-hij-leuk-vindt?utm_referrer
- Windesheim. (2018, 7 april). *Actieplan Studentenwelzijn pleit voor integrale aanpak*. Geraadpleegd op 13 februari 2019, van <https://www.windesheim.nl/over-windesheim/nieuws/2018/april/actieplan-studentenwelzijn-pleit-voor-integrale-aanpak/>

Bijlagen

Bijlage 1 UBOS-A antwoord formulier

64

UBOS - A

Naam: _____ Geb.datum: _____

Functie: _____ Geslacht: M / V

Dossiernummer: _____ Datum: _____

WERKBELEVINGSLIJST ALGEMEEN

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt U aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (van 0 tot 6) in te vullen.*

0 Nooit	Sporadisch 1 Een paar keer per jaar of minder	Af en toe 2 Eens per maand of minder	Regelmatig 3 Een paar keer per maand	Dikwijls 4 Eens per week	Zeer dikwijls 5 Een paar keer per week	Altijd 6 Dagelijks
------------	---	--	--	-----------------------------------	---	--------------------------

- _____ Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.
- _____ Ik twijfel aan het nut van mijn werk
- _____ Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.
- _____ Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen.
- _____ Ik voel me "opgebrand" door mijn werk.
- _____ Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.
- _____ Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.
- _____ Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.
- _____ Ik vind dat ik mijn werk goed doe.
- _____ Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op.
- _____ Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
- _____ Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.
- _____ Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.
- _____ Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.
- _____ Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.

_____ U_____ D_____ C

Art. nr. 17/3529.02 Translated into Dutch and reproduced by special permission of the Publisher Mind Garden, Inc, Copyright © 2000 www.mindgarden.com Maslach Burnout Inventory - General Survey by Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. Copyright © 1986 W. Schaufeli, M. Leiter, C. Maslach, S. Jackson. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, hetzij elektronisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

PEARSON

Bijlage 2 UBOS-A normtabel voor werkenden

Tabel 42: UBOS-A normen voor werkenden (N = 1.111)

	U	D	C
Zeer laag	≤ .19	.00	≤ 2.60
Laag	.20 – .99	.01 – .49	2.61 – 3.66
Gemiddeld	1.00 – 2.19	.50 – 1.99	3.67 – 4.99
Hoog	2.20 – 4.19	2.00 – 3.49	5.00 – 5.79
Zeer hoog	≥ 4.20	≥ 3.50	≥ 5.80
M	1.78	1.34	4.29
SD	1.21	1.13	.97
SE	.40	.48	.49
Scorebereik	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Noot: U = Uitputting; D = Distantie; C = Competentie.

Uit: Handleiding UBOS-A. (Schaufeli & Dierendonck, 2000)

Bijlage 3 Aanvullende vragenlijst

Aanvullende vragenlijst voor de UBOS-A.

Deze vragenlijst is iets anders dan de vorige. De antwoordmogelijkheden verschillen. Lees de vragen en antwoord mogelijkheden dus goed door. Kruis het vakje aan dat het beste aansluit bij uw mening/beleving. **Let op de vragen aan de achterkant van het blaadje!**

1. Welk studieniveau volg je nu?

☐ Universiteit ☐ HBO ☐ MBO ☐ Middelbare school

2. Hoeveel uur werk je per week bij jouw betaalde bijbaan?

☐ 0 – 5 uur ☐ 6 – 10 uur ☐ 11 – 20 uur ☐ Meer dan 20 uur

3. Hoeveel uur per week besteed je aan je studie?

☐ 0 – 10 uur ☐ 11 – 20 uur ☐ 21 – 30 uur ☐ Meer dan 30 uur

4. Soms kom ik door werk in de problemen met mijn studie. Bijvoorbeeld te laat inleveren van een opdracht of gaan werken onder schooltijd.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

5. Ik merk dat ik door de combinatie van school en werk minder tijd heb om leuke dingen te doen.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

6. De combinatie van studeren en werken verloopt voor mij probleemloos.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

7. Als ik last heb van stressklachten lijkt het mij zinvol om contact te hebben met andere studenten die zich ook gestrest voelen.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

8. Als ik last heb van stressklachten lijkt het mij zinvol om meer informatie te krijgen over wat een burn-out precies is.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

9. Als ik last heb van stressklachten lijkt het mij zinvol om in gesprek te gaan met een werknemer van Recruit a Student.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

10. Als ik last heb van stressklachten lijkt het mij zinvol om begeleiding te ontvangen op het gebied van prioriteiten stellen, plannen en stressmanagement.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

11. Recruit a Student zou meer moeten doen om mij te helpen stressklachten snel te herkennen en te helpen voorkomen.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

12. Ik verwacht dat Recruit a Student mij kan doorverwijzen naar een organisatie waar zij mij kunnen helpen als ik stressklachten ondervind.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

13. De huisarts is de aangewezen persoon om mij informatie te geven over wat een burn-out is.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

14. De huisarts is de aangewezen persoon om mij te helpen wanneer ik stressklachten ondervind.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

15. Ik kan zelf voldoende informatie over burn-out verzamelen op het internet.

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

16. Het is mijn eigen verantwoordelijkheid om stappen te ondernemen wanneer ik hulp nodig heb bij mijn stressklachten. (Bijvoorbeeld contact opnemen met een organisatie die mij kan helpen)

☐ Zeer mee oneens ☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Mee eens ☐ Zeer mee eens

Bedankt voor het invullen van de vragenlijsten!

Bijlage 4 Frequentietabellen

Tabel 1

Overzicht aantal studenten met burn-out klachten per klacht

	Uitputting	Distantie	Competentie
Zeer hoog	5%	6%	2%
Hoog	40%	28%	21%
Gemiddeld	38%	49%	43%
Laag	15%	6%	27%
Zeer laag	2%	11%	7%

Tabel 2

Overzicht aantal studenten dat problemen ervaren door combinatie studie en werk

	Problemen	Minder tijd	Probleemloos
Zeer mee eens	4%	8%	7%
Mee eens	17%	48%	29%
Neutraal	28%	20%	41%
Mee oneens	24%	16%	22%
Zeer mee oneens	27%	8%	1%

Tabel 3

Overzicht antwoorden op construct 3, aanvullende survey

	Peergroups	Informatie	Gesprek	Begeleiding
Zeer mee eens	4%	2%	7%	10%
Mee eens	36%	45%	32%	41%
Neutraal	27%	35%	31%	26%
Mee oneens	20%	14%	20%	14%
Zeer mee oneens	13%	4%	10%	9%

Tabel 4

Overzicht antwoorden op construct 4, additionele vragenlijst

	RAS hulp (item 11)	RAS doorver- wijzen (item 12)	Huisarts info (item 13)	Huisarts hulp (item 14)	Zelf info verzamelen burn-out (item 15)	Zelf zoeken van hulp (item 16)
Zeer mee eens	1%	5%	13%	13%	21%	22%
Mee eens	12%	37%	42%	41%	52%	53%
Neutraal	47%	33%	29%	31%	20%	24%
Mee oneens	24%	16%	13%	10%	7%	1%
Zeer mee oneens	16%	9%	3%	5%	0%	0%

Bijlage 5 Eigenwerkverklaring

Eigenwerkverklaring

Ondergetekende(n):

Charissa Veerman (417430)

verklaart/verklaren ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander.
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding.
- 3) dit verslag digitaal is ingeleverd via Blackboard (SafeAssign).

Plaats: Swifterbant Datum: 20-05-2019

Handtekening(en) :

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a horizontal line at the bottom.

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werk verklaring ' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.