

Persoonlijkheidskenmerken van crisisdienstmedewerkers in de ggz

E.J.M. PENTERMAN, J.M.L. SMEETS, C.P.F. VAN DER STAAK, H. ÖZER,
H.L.I. NIJMAN

ACHTERGROND Medewerkers van de ggz-crisisdienst komen beroepsmatig relatief vaak terecht in onvoorspelbare, en soms bedreigende, situaties. Mogelijk dat de aard van hun werk vraagt om specifieke persoonlijkheidskenmerken.

DOEL Onderzoeken op welke persoonlijkheidseigenschappen crisisdienstmedewerkers zich onderscheiden van hoog opgeleide personen uit de algemene bevolking.

METHODE Aan medewerkers van de ggz-crisisdiensten van Oost-Brabant (regio's Uden/Veghel en Helmond) werd gevraagd een NEO-PI-R in te vullen, aan de hand waarvan de belangrijkste persoonlijkheidskenmerken in kaart werden gebracht. Van de 59 medewerkers die verzocht werden deel te nemen, retourneerden 44 personen de vragenlijst (76%). De gegevens van deze 44 medewerkers werden afgezet tegen normgegevens van hoogopgeleide personen uit de algemene bevolking.

RESULTATEN Gevonden werd dat crisisdienstmedewerkers significant lager scoren op het hoofddomein 'Neuroticisme', en dan met name op de facetten 'Kwetsbaarheid' en 'Schaamte' van dit domein. De crisisdienstmedewerkers scoorden daarnaast hoger op de facetten 'Doelmatigheid' en 'Zelfdiscipline' en lager op 'Oprechtheid' en 'Ordelijkheid'. Psychiaters scoorden ten opzichte van de sociaal psychiatrisch verpleegkundigen (SPV'ers) hoger op de facetten 'Dominantie' en 'Openheid van ideeën'.

CONCLUSIE De gevonden lagere scores op het hoofddomein 'Neuroticisme' en met name het deelaspect 'Kwetsbaarheid' ervan, suggereren dat crisisdienstmedewerkers emotioneel relatief stabiel zijn en zich in moeilijke situaties niet snel uit het lood laten slaan. Dergelijke eigenschappen kunnen van belang zijn in hachelijke situaties waarin rust en kalmte dienen te worden bewaard. Gezien de beperkte steekproef en het relatief grote aantal statistische toetsen moeten de bevindingen van dit explorerende onderzoek echter terughoudend geïnterpreteerd worden.

[TIJDSCHRIFT VOOR PSYCHIATRIE 53(2011)3, 145-151]

TREFWOORDEN ggz-crisisdienst, medewerkers, NEO-PI-R, persoonlijkheidskenmerken

Naar persoonskenmerken van hulpverleners in algemene zin is tot op heden weinig onderzoek uitgevoerd (maar zie Gerrits 2003; Wagner 2005), en dat geldt ook voor de persoonskenmerken van medewerkers van ggz-crisisdiensten. Over de spe-

cifieke vaardigheden waarover hulpverleners van een crisisdienst moeten beschikken, is wel het een en ander geschreven (Achilles e.a. 2006), maar empirisch onderzoek naar welke kenmerken dergelijke hulpverleners in de praktijk hebben,

is, voor zover ons bekend, nog niet uitgevoerd.

Medewerkers van ggz-crisisdiensten moeten onder tijdsdruk ingrijpende beslissingen nemen over psychiatrische patiënten in nood, bijvoorbeeld over de noodzaak tot psychiatrische opname, ook als de patiënt zich hiertegen verzet. Verder kan er sprake zijn van conflicten of tegenstrijdige belangen van bijvoorbeeld de patiënt ten opzichte van zijn of haar familieleden. Wie hoort in welke situaties crisismedewerkers soms verzeild raken, en hoe ze soms in een situatie snel moeten optreden of beslissingen moeten nemen, kan de indruk krijgen dat het hier om een beroepsgroep gaat die specifieke vaardigheden moet bezitten om een crisis te kunnen beteugelen en onder druk adequate beslissingen te kunnen nemen. Medewerkers van ggz-crisisdiensten lopen bovendien een gerede kans om met agressief gedrag van patiënten, of juist van agressieve personen uit de omgeving van de patiënt, geconfronteerd te worden (Penterman 2006; Penterman & Nijman 2009).

Op psychiatrische afdelingen blijkt agressief gedrag van psychiatrische patiënten vaak te ontstaan in de interactie tussen patiënten en medewerkers (in 86% van de gevallen; zie Whittington & Wykes 1996). Naast patiëntenkenmerken zouden dus ook bepaalde kenmerken van medewerkers mogelijk agressie kunnen ontlokken, dan wel juist kunnen voorkomen. Bepaalde eigenschappen van medewerkers van de crisisdienst zouden wellicht ook van invloed kunnen zijn op het (de-)escaleren van bedreigende situaties.

Het acute karakter van het werk dat crisisdienstmedewerkers uitvoeren en de steeds wisselende omgeving en context waarin zij hun vak uitoefenen, maken dat specifieke kenmerken mogelijk vereist zijn om dit werk te kunnen doen. Het lijkt bijvoorbeeld aannemelijk dat het van belang is dat deze medewerkers een stabiele persoonlijkheid hebben en zich niet snel door onvoorspelbare situaties uit het lood laten slaan. Maar, door welke persoonlijkheidskenmerken worden crisisdienstmedewerkers daadwerkelijk gekarakteriseerd?

Wij verrichtten een exploratief onderzoek waarbij we de persoonlijkheidskenmerken van crisisdienstmedewerkers van de crisisdienst GGZ Oost-Brabant (regio's Uden/Veghel en Helmond) bestudeerden aan de hand van de NEO-PI-R (Costa & McCrae 1985; 1992) en deze afzetten tegen de personeigenschappen van hoogopgeleiden uit de algemene bevolking.

METHODE

Steekproef

Aan de medewerkers van de crisisdienst van GGZ Oost-Brabant (regio's Uden/Veghel en Helmond) werd gevraagd of zij bereid waren een NEO-PI-R (Costa & McCrae 1992; Nederlandstalige versie van Hoekstra e.a. 1996) in te vullen. Dit betrof zowel sociaal psychiatrisch verpleegkundigen (SPV'ers) als psychiaters. Het aantal medewerkers van de ggz-crisisdienst in de regio Uden/Veghel was op dat moment 31 en in de regio Helmond 28. De lijsten werden anoniem geretourneerd voor verdere uitwerking van de resultaten. Van de 59 verstuurd vragenlijsten werden er 44 (76%) ingevuld teruggestuurd. De gemiddelde leeftijd van deze steekproef was 44,6 jaar (SD 6,4; uitersten 30-56 jaar); 22 vrouwelijke (n = 22; 50%) en 22 mannelijke medewerkers (n = 22; 50%). De 44 respondenten bestonden verder uit 28 SPV'ers (65%) en 15 psychiaters (35%; van één van de 44 deelnemers wisten we het beroep niet, omdat deze respondent dit niet op de vragenlijst had vermeld).

Het gebruikte instrument: De NEO-PI-R

De Nederlandstalige NEO-PI-R is een geautoriseerde vertaling van de 'NEO-PI-R Personality Inventory' (Hoekstra e.a. 1996). Het instrument dat uit 240 items bestaat meet de vijf belangrijkste dimensies of domeinen van de persoonlijkheid bij volwassenen (ook wel aangeduid als de 'big five'). Binnen elk van deze vijf domeinen worden tevens zes facetten/subschalen onderscheiden die de dimensie in kwestie verder specificeren. Met de in

TABEL 1 Domeinen (openheid, neuroticisme, altruïsme, extraversie, consciëntieusheid) en 30 facetten gemeten door de NEO-PI-R

Openheid; facetten	Neuroticisme; facetten	Altruïsme; facetten	Extraversie; facetten	Consciëntieusheid; facetten
O1: Fantasie	N1: Angst	A1: Vertrouwen	E1: Hartelijkheid	C1: Doelmatigheid
O2: Esthetiek	N2: Ergernis	A2: Oprechtheid	E2: Sociabiliteit	C2: Ordelijkheid
O3: Gevoelens	N3: Depressie	A3: Zorgzaamheid	E3: Dominantie	C3: Betrouwbaarheid
O4: Veranderingen	N4: Schaamte	A4: Inschikkelijkheid	E4: Energie	C4: Ambitie
O5: Ideeën	N5: Impulsiviteit	A5: Bescheidenheid	E5: Avonturisme	C5: Zelfdiscipline
O6: Waarden	N6: Kwetsbaarheid	A6: Medeleven	E6: Vrolijkheid	C6: Bedachtzaamheid

totaal 30 facetten van de NEO-PI-R is een betrouwbare en omvattende beoordeling van de persoonlijkheid van volwassenen mogelijk (Costa & McCrae 1992). In tabel 1 zijn de vijf domeinen en de 30 bijbehorende facetten van de NEO-PI-R weergegeven (uit: Hoekstra e.a. 1996; p. 6)

Statistische vergelijkingen

De NEO-PI-R-scores van de medewerkers van de crisisdienst werden met t-toetsen vergeleken met die van een normgroep van 219 hoogopgeleide personen uit Nederland, zoals weergegeven in de Nederlandstalige handleiding van het instrument. Alhoewel het kleine subgroepen betrof, werden daarnaast de 15 psychiaters in de huidige steekproef onderling met de 28 SPV'ers vergeleken. Alfa werd bij de verschillende toetsen op 0,05 (tweezijdig) gezet.

RESULTATEN

Medewerkers crisisdienst versus hoogopgeleiden

In tabel 2 zijn de resultaten van de statistische vergelijkingen van de persoonlijkheidskenmerken van de medewerkers van de crisisdienst ($n = 44$) met die van hoogopgeleiden uit de algemene Nederlandse bevolking ($n = 219$) samengevat.

Zoals de tabel laat zien, werd wat betreft de vijf hoofddomeinen van de NEO-PI-R alleen voor 'Neuroticisme' een significant verschil gevonden. De crisisdienstmedewerkers ($n = 44$) bleken een lagere score te hebben op dit domein dan de normgroep hoogopgeleide Nederlanders ($t(261) = 2,16$; p

$= 0,032$). Dit bleek vooral tot uiting te komen in lage scores op facet N6 dat 'Kwetsbaarheid' meet ten opzichte van de normgroep ($t(261) = 3,43$; $p = 0,0007$), en in mindere mate in lagere scores op het facet N4 dat 'Schaamte' meet. Volgens de handleiding van de NEO-PI-R verwijst 'kwetsbaarheid' naar het kunnen omgaan met en kunnen hantieren van moeilijke en stressvolle situaties. Mensen met een hoge score zijn gevoeliger voor stress. In crisissituaties worden zij op dit facet afhankelijk, voelen zich hulpeloos, hopeloos of raken in paniek.

Op de andere hoofdschalen week het profiel van de medewerkers van de crisisdienst niet af van personen die voor een ander beroep kozen. Uit de analyses van de facetscores (de subschaalscores) kwamen wel nog de volgende verschillen tussen beide groepen naar voren. De crisisdienstmedewerkers scoorden hoger op facet C1 dat 'Doelmatigheid' meet ($t(261) = 2,35$; $p = 0,019$) en hoger op facet C5 dat 'Zelfdiscipline' meet ($t(261) = 3,58$; $p < 0,0004$). 'Doelmatigheid' verwijst naar de ervaring van mensen dat zij bekwaam, verstandig en effectief zijn in zake de opgaven die het leven hun stelt. Mensen met een hoge score voelen zich uitstekend tegen het leven opgewassen, terwijl laagscorders dat gevoel juist missen. 'Zelfdiscipline' is het vermogen eenmaal begonnen taken door te zetten en af te maken. Mensen met een hoge score op dit facet hebben sterk het vermogen zichzelf te motiveren om een karwei af te maken.

Verder scoorden de medewerkers van de crisisdienst lager op facet A2 'Oprechtheid' ($t(261) = 2,19$, $p = 0,030$) en lager op C2 'Ordelijkheid' ($t(261) = 2,22$, $p = 0,028$). Volgens de handleiding van de NEO-PI-R (Hoekstra e.a. 1996, p. 25) zijn mensen met een lage score op 'Oprechtheid' 'bereid ande-

Facetten en hoofddomeinen (cursief)	Score van medewerkers van de ggz-crisisdienst (n = 44) gemiddeld (sd)		Normscores hoogopgeleiden algemene bevolking (n = 219) gemiddeld (sd)		Statistische vergelijkingen
N1 Angst	21,2	(4,0)	22,4	(6,1)	t(261) = 1,25, p = 0,21
N2 Ergernis	18,6	(3,9)	20,0	(4,6)	t(261) = 1,89, p = 0,60
N3 Depressie	20,3	(4,5)	21,7	(5,5)	t(261) = 1,58, p = 0,11
N4 Schaamte	20,1	(3,9)	21,7	(5,0)	t(261) = 2,00, p = 0,046*
N5 Impulsiviteit	23,3	(3,4)	23,8	(4,8)	t(261) = 0,66, p = 0,51
N6 Kwetsbaarheid	16,2	(4,0)	18,8	(4,7)	t(261) = 3,43, p = 0,0007*
N Neuroticisme	119,8	(17,2)	128	(24)	t(261) = 2,16, p = 0,032*
E1 Hartelijkheid	29,4	(3,4)	28,4	(3,9)	t(261) = 1,58, p = 0,11
E2 Sociabiliteit	25,3	(4,3)	25,3	(5,5)	t(261) = 0,0, p = 1,0
E3 Dominantie	24,5	(4,5)	23,8	(5,7)	t(261) = 0,77, p = 0,44
E4 Energie	26,3	(4,0)	26,1	(4,3)	t(261) = 0,28, p = 0,78
E5 Avonturisme	22,0	(4,3)	22,5	(5,2)	t(261) = 0,60, p = 0,55
E6 Vrolijkheid	29,1	(4,3)	28,0	(5,0)	t(261) = 1,36, p = 0,17
E Extraversie	156,7	(18,4)	154	(19)	t(261) = 0,86, p = 0,39
O1 Fantasie	25,6	(4,3)	25,6	(5,1)	t(261) = 0,0, p = 1,0
O2 Esthetiek	26,1	(5,0)	26,6	(5,6)	t(261) = 0,55, p = 0,58
O3 Gevoelens	29,2	(3,3)	28,4	(4,4)	t(261) = 1,14, p = 0,25
O4 Veranderingen	24,7	(3,5)	23,6	(4,4)	t(261) = 1,56, p = 0,12
O5 Ideeën	26,8	(3,9)	27,0	(4,0)	t(261) = 0,30, p = 0,76
O6 Waarden	30,4	(2,6)	29,2	(3,9)	t(261) = 1,95, p = 0,052
O Openheid	162,9	(13,8)	161	(18)	t(261) = 0,66, p = 0,51
A1 Vertrouwen	29,8	(3,5)	28,8	(4,5)	t(261) = 1,39, p = 0,17
A2 Oprechtheid	26,9	(4,2)	28,6	(4,8)	t(261) = 2,19, p = 0,030*
A3 Zorgzaamheid	29,1	(3,0)	29,7	(3,6)	t(261) = 1,04, p = 0,30
A4 Inschikkelijkheid	25,6	(3,4)	25,3	(4,3)	t(261) = 0,44, p = 0,66
A5 Bescheidenheid	27,0	(3,9)	27,8	(4,3)	t(261) = 1,14, p = 0,25
A6 Medelevens	28,8	(2,9)	29,5	(3,9)	t(261) = 1,13, p = 0,26
A Altruïsme	167,1	(11,9)	170	(17)	t(261) = 1,07, p = 0,29
C1 Doelmatigheid	30,0	(2,4)	28,7	(3,5)	t(261) = 2,35, p = 0,019*
C2 Ordelijkheid	25,1	(4,2)	26,7	(4,4)	t(261) = 2,22, p = 0,028*
C3 Betrouwbaarheid	31,1	(2,7)	31,7	(3,7)	t(261) = 1,02, p = 0,31
C4 Ambitie	27,1	(4,2)	26,8	(4,9)	t(261) = 0,38, p = 0,70
C5 Zelfdiscipline	29,6	(3,2)	27,0	(4,6)	t(261) = 3,58, p = 0,0004*
C6 Bedachtzaamheid	26,5	(3,9)	27,0	(4,6)	t(261) = 0,67, p = 0,50
C Consciëntieusheid	169,3	(13,4)	170	(18)	t(261) = 0,24, p = 0,81

*p < 0,05, tweezijdig.

ren te manipuleren met vleierij, trucs en kleine, of halve onwaarheden. Zij zien zulke tactieken als noodzakelijke sociale vaardigheid'. Mensen die hoog scoren op het facet 'Ordelijkheid', tot slot, 'zijn precies, ordelijk en systematisch. Zij organi-

seren hun zaken goed en planmatig.' (p. 27). De onderzochte medewerkers van de crisisdiensten beoordeelden zichzelf dus lager wat betreft het goed en planmatig organiseren dan hoogopgeleiden uit de algemene bevolking.

Psychiaters versus SPV'ers

Er werden nauwelijks verschillen gevonden tussen de psychiaters ($n = 15$) en de SPV'ers ($n = 28$) wat betreft hun persoonlijkheidskenmerken. Zo werden op geen van de hoofddomeinen significante verschillen gevonden.

Op twee facetten werden wel verschillen gevonden. De psychiaters scoorden significant hoger op facet E3 dat 'Dominantie' meet ($t(41) = 2,25$; $p = 0,030$). Het gedrag van hoogscorers op deze schaal is 'dominant, krachtig en overheersend. Zij spreken zonder aarzeling en nemen vaak de leiding in groepen. Zij zijn veel aan het woord' (Hoekstra e.a. 1996, p. 24). Daarnaast scoorden zij hoger dan de SPV'ers op facet O5 'Openheid van ideeën' ($t(41) = 2,07$; $p = 0,044$). 'Openheid van ideeën' verwijst naar intellectuele nieuwsgierigheid. Deze trek herkent men niet alleen in 'een actieve interesse in intellectuele bezigheden als zodanig, maar ook in het openstaan voor nieuwe onconventionele ideeën en de bereidheid die te overwegen'.

DISCUSSIE

Kenmerken

De NEO-PI-R-scores van de crisismedewerkers lieten een lagere score op Neuroticisme zien, en dan met name op het facet 'Kwetsbaarheid', en in mindere mate op het facet 'Schaamte', ten opzichte van de normscores voor hbo'ers en universitair opgeleiden. De crisismedewerker lijkt daarmee relatief emotioneel stabiel te zijn en zich niet vlug uit het lood te laten slaan. Deze eigenschap kan van belang zijn in hachelijke situaties, waarin rust en kalmte dienen te worden bewaard. Het blijft echter onduidelijk of mensen met deze eigenschappen zich juist aangetrokken voelen tot dit type werk of dat zij dit werk door die eigenschap juist langer volhouden. Over de causaliteit van de gevonden verbanden kan namelijk met de huidige onderzoekszopzet niets worden gezegd.

De gevonden emotionele stabiliteit en het niet zo kwetsbaar zijn voor stresssituaties, wat de lagere N- en N6-scores suggereren, lijken in elk geval positieve eigenschappen voor mensen in dit beroep. Mensen met lage scores hierop zijn namelijk: 'emotioneel stabiel en moeilijk uit het lood te slaan. Ook in stresssituaties weten ze rustig en zonder gespannen opwindende te opereren' (Hoekstra e.a. 1996, p. 23). Verder scoorden de medewerkers hoger op doelmatigheid en zelfdiscipline, maar lager op oprechtheid en ordelijkheid.

Binnen het team bleken de psychiaters naast hogere scores op 'Openheid van ideeën' ook hoger te scoren op 'Dominantie' ten opzichte van de SPV'ers. Het is goed voorstelbaar dat de hogere score op 'Dominantie' met de leidinggevende rol van de psychiaters te maken heeft. Psychiaters zijn namelijk als achterwachten eindverantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de crisisdienst.

Beperkingen

Ons onderzoek heeft echter een aantal belangrijke beperkingen. Het betrof een exploratief onderzoek waarin een groot aantal statistische toetsen werd uitgevoerd op een beperkte steekproef van 44 crisisdienstmedewerkers. Bij een tweezijdige alfa van 0,05 bestaat de kans dat er, zeker als er een groot aantal toetsen wordt uitgevoerd, op basis van toeval significante verschillen gevonden worden. Indien men in ons onderzoek zou corrigeren voor het aantal gebruikte toetsen, zoals bij bonferronnicorrectie wordt gedaan, dan zouden alleen de lagere 'Kwetsbaarheid' (facet N6) en de hogere 'Zelfdiscipline' (facet C5) als significant verschillend worden beschouwd ten opzichte van de normgegevens.

Een tweede belangrijke beperking is dat de generaliseerbaarheid van de huidige bevindingen naar medewerkers van andere ggz-crisisdiensten beperkt zou kunnen zijn. De steekproef van het huidige onderzoek is namelijk niet alleen wat betreft de omvang ervan beperkt, maar ook wat betreft de geografische spreiding. De resultaten van onze lokaal in Oost-Brabant uitgevoerde stu-

die komen mogelijk niet overeen met die van medewerkers van andere crisisdiensten in Nederland.

Op de derde plaats kan de non-respons van 24% (76% van de medewerkers retourneerde de vragenlijst) tot vertekening van de resultaten hebben geleid. Wellicht dat mensen die niet aan een dergelijk onderzoek wensten deel te nemen, op bepaalde kenmerken anders scoren dan de mensen die de vragenlijst wel invulden.

Praktische consequenties en toekomstig onderzoek

Ondanks deze beperkingen zijn wij van mening dat het aannemelijk is dat werken bij een ggz-crisisdienst bepaalde eigenschappen vergt die mogelijk minder nodig zijn voor medewerkers die op andere plaatsen in de hulpverlening werken. Tijdens sollicitatiegesprekken met SPV'ers en psychiaters die bij de crisisdienst willen gaan werken, zijn de benodigde kwaliteiten en vaardigheden uiteraard onderwerp van gesprek, maar de vraag waar medewerkers van de crisisdienst specifiek aan moeten voldoen, is niet makkelijk te beantwoorden. In de praktijk blijkt vaak dat de rol die de crisismedewerker te vervullen heeft grotendeels ook al doende wordt geleerd en eigen gemaakt kan worden, maar in sommige gevallen blijkt toch dat het werk iemand niet ligt.

Om meer inzicht te krijgen in de benodigde vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken, zodat hier bij de selectie van sollicitanten gericht aandacht aan besteed kan worden, lijkt grootschaliger onderzoek naar persoonlijkheidskenmerken van medewerkers van ggz-crisisdiensten aan te bevelen. Daarbij zouden dan ook vergelijkingsgroepen van medewerkers die op andere plaatsen in de ggz werken aan het onderzoek kunnen worden toegevoegd. In een dergelijk grootschaliger onderzoek zou men dan niet alleen moeten bestuderen welke kenmerken de ggz-medewerkers in de praktijk hebben, zoals in onze studie het geval was, maar zou men ook middels follow-upstudie de relatie met negatieve uitkomsten zoals ziekteverzuim, burn-outsymptomen en het

definitief verlaten van het beroep kunnen onderzoeken. Wellicht zou men ook de interactie met patiënten, in termen van escalaties en de-escalaties, in relatie tot de persoonlijkheidskenmerken van de medewerkers nader kunnen onderzoeken. Op basis van dergelijk grootschaliger en longitudinaal onderzoek zou men wellicht bij de selectie van medewerkers en bij het aanbieden van gerichte trainingen, rekening kunnen houden met de benodigde persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden van medewerkers die in de ggz aan het werk willen.

LITERATUUR

- Achilles RA, Beerthuis RJ, van Ewijk WM. Handboek spoedeisende psychiatrie. Amsterdam: Benecke; 2006.
- Costa PT, McCrae RR. The NEO Personality Inventory Manual. Odessa: Psychological Assessment Resources; 1985.
- Costa PT, McCrae RR. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and the five factor inventory (NEO-FFI): Professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources; 1992.
- Gerrits, L. (2003). Who cares? Personality profiles of nurses taking care of clients with severe behaviour problems (proefschrift). Radboud Universiteit, Nijmegen.
- Hoekstra HA, Ormel J, Fruyt F. NEO persoonlijkheids vragenlijsten. NEO-PI-R & NEO-FFI. Handleiding. Lisse: Swets & Zeitlinger; 1996.
- Penterman EJM. Agressie tijdens crisisdiensten van de GGZ. Tijdschr Psychiatr 2006; 48: 477-80.
- Penterman EJM, Nijman HLI. Het inschatten van agressie bij patiënten van de ggz-crisisdienst. Tijdschr Psychiatr 2009; 51: 355-64.
- Wagner SL. The 'Rescue personality': fact or fiction? Australian Journal of Disaster and trauma studies 2005. <http://www.massey.ac.nz/~trauma/issues/2005-2/wagner.htm>
- Whittington R, Wykes T. Aversive stimulation by staff and violence by psychiatric patients. Br J Clin Psychology 1996; 35: 11-20.

AUTEURS

- E.J.M. PENTERMAN is psychiater en stagebegeleider sociale psychiatrie bij de GGZ Oost-Brabant, regio Uden/Veghel.
- J.M.L. SMEETS is GGZ-psycholoog bij de GGZ Oost-Brabant, regio Uden/Veghel.

C.P.F. VAN DER STAAK is emeritus hoogleraar klinische psychologie, Radboud Universiteit, Nijmegen

H. ÖZER was destijds stagiaire psychologie bij GGZ Oost-Brabant.

H.L.I. NIJMAN is senior onderzoeker bij Altrecht te Utrecht, divisie Aventurijn & bijzonder hoogleraar Forensische Psychologie aan de Radboud Universiteit, Nijmegen, en lid van het Behavioural Sciences Institute (BSI).

Correspondentieadres: E.J.M. Penterman, Postbus 189, 5460 AD Veghel.

E-mail: ejm.penterman@ggzooostbrabant.nl.

Geen strijdige belangen meegedeeld.

Het artikel werd voor publicatie geaccepteerd op 15-9-2010.

SUMMARY

Personality traits of staff members of the psychiatric emergency services – E.J.M. Penterman, J.M.L. Smeets, C.P.F. van der Staak, H. Özer, H.L.I. Nijman –

BACKGROUND In the course of their duties staff members of the psychiatric emergency services may quite often find themselves in unpredictable and, in some cases, threatening situations. For this reason, staff working for the emergency services need to have specific personality traits.

AIM To investigate whether staff members of the emergency services differ from well-educated members of the general public as far as personality traits are concerned.

METHOD The staff of the mental health teams of Oost Brabant in the Netherlands (Uden/Veghel and Helmond regions) were asked to complete an NEO-PI-R designed to assess their main personality traits. Of the 59 staff members who were invited to participate, 44 completed and returned the questionnaire (76%). The scores of the 44 staff members were compared to those of a norm group of persons with a similar educational level in the general population.

RESULTS The staff of the crisis teams were found to have significantly lower scores on the personality dimension 'Neuroticism' and particularly on the facets 'Vulnerability' and 'Self-consciousness' of this dimension. The psychiatric crisis staff had higher scores on the facets 'Competence' and 'Self-discipline' and lower scores on the 'Candour/Frankness/Openness'. Compared to the social workers, the psychiatrists scored higher on the facets 'Assertiveness' and 'Openness to ideas'.

CONCLUSION The lower scores found on the main personality dimension 'Neuroticism' and particularly on the facet 'Vulnerability' suggest that members of the psychiatric crisis team remain calm in stressful situations and are emotionally rather stable persons. Such personality traits can be important in threatening situations where peace and calm have to be preserved. However, in view of the limited sample size and the relatively large number of statistical tests, the findings of this exploratory study should be interpreted with caution.

[TIJDSCHRIFT VOOR PSYCHIATRIE 53(2011)3, 145-151]

KEY WORDS NEO-PI-R, personality traits, psychiatric emergency services, staff members