

›

# OORZAKEN, GEVOLGEN EN RISICOGROEPEN VAN BURN-OUT: TUSSENRAPPORTAGE

Datum ›

13 december 2019

**TNO** innovation  
for life

› Rapportage voor  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

# OORZAKEN, GEVOLGEN EN RISICOGROEPEN VAN BURN-OUT: TUSSENRAPPORTAGE

Rapport voor	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Gezond en Veilig Werken  In het kader van het Maatschappelijk Programma Arbeid
Datum	13 december 2019
Auteurs	Irene Houtman, Karolus Kraan en Anita Venema
Projectnummer	060.40060/01.01
Rapportnummer	TNO 2019 R11309
Contact TNO	Irene Houtman
Telefoon	06 31 792879
E-mail	Irene.houtman@tno.nl

Dit project is begeleid door een klankbordgroep. Deze klankbordgroep is samengesteld uit diverse en relevante kennis- en beleidsgebieden die raken aan het onderwerp van deze studie. De klankbordgroep heeft geen rol in de goedkeuring van het resultaat, maar heeft wel een adviserende rol, en heeft ten behoeve van dit tussenrapport een terugkoppeling gegeven op de ontwikkeling van dit tussenrapport. Zij zal ook eenzelfde rol spelen bij het beoogde verv3.olg in 2020.

De klankbordgroep bestaat uit:

Voorzitter: Dhr. Prof. Dr. W.B. Schaufeli (Universiteit Utrecht en Universiteit Leuven)

Leden: Dhr. Dr. mr. C.H. Vinkers (Amsterdam UMC)  
Mw. S. Roodenburg (I-SZW)  
Mw. C. Tolman (OCW)  
Dhr. Dr. E. Hogenkamp (VWS)  
Mw. Dr. S. Lagerveld (Instituut Gak)  
Mw. Drs. M. Bastiaanssen, Dhr. Drs. T.S. Oeij & Mw. Drs. L. Schouten (NVAB)  
Mw. D. van den Aker (OVAL)  
Dhr. Dr. C. Schoemaker (RIVM)



## Inhoudsopgave

1	Aanleiding, doel en onderzoeksvragen.....	13
2	Trends in burn-out(klachten).....	15
3	Wat weten we al over burn-out, de oorzaken en gevolgen?.....	20
3.1	Burn-out: wat is het?.....	20
3.2	Oorzaken van burn-out.....	24
3.3	Gevolgen van burn-out.....	33
4	Secundaire analyses over trends, risicogroepen en oorzaken.....	34
4.1	Ontwikkeling in arbeidsomstandigheden.....	34
4.2	Trends in burn-outklachten voor mannen, vrouwen, naar leeftijd, opleidingsniveau en sector.....	36
4.3	Oorzaken van ontwikkeling van burn-outklachten.....	42
4.4	Oorzaken van de stijging in burn-outklachten.....	50
4.5	Voorlopige conclusies en aandachtspunten voor het vervolgonderzoek.....	52
	Literatuur.....	55
A	Bijlage Een korte omschrijving van de gebruikte databestanden.....	60
B	Bijlage Volledige regressieanalyse op ontwikkeling burn-outklachten 1 jaar later.....	68
C	Bijlage Volledige regressieanalyse op ontwikkeling burn-outklachten 2 jaar later.....	72



## Samenvatting

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die TNO en CBS samen jaarlijks uitvoeren laat zien dat de burn-outklachten van werknemers sinds 2013 gestaag stijgen. De staatssecretaris van SZW heeft aan de Tweede Kamer toegezegd een verdiepend onderzoek te starten naar de oorzaak van deze stijging. Men wil graag antwoord op vragen als:

1. Wat zijn de feitelijke trends in en risicogroepen voor burn-out?
2. Wat zijn de oorzaken van burn-out, en ook wat zijn de oorzaken van de stijging in burn-outklachten? In hoeverre zijn deze oorzaken te duiden in termen van maatschappelijke veranderingen?
3. Wat zijn de gevolgen van burn-out (persoonlijk, voor de organisatie en voor de maatschappij)?

Dit rapport is een tussentijdse rapportage van dit verdiepende onderzoek. Het rapport richt zich allereerst op een literatuuroverzicht ten aanzien van burn-out. Burn-out is tenslotte geen nieuw verschijnsel en wordt al zo'n veertig jaar bestudeerd. Op basis van de literatuur is al veel te zeggen over oorzaken, alsook over risicogroepen en gevolgen en over het voorkómen en aanpakken van burn-out. Vervolgens gaan we vooral op basis van nationale data sets in op trends in burn-out onder werkenden, alsook in diverse groepen werknemers. Hierbij is specifiek aandacht voor trends in burn-outklachten naar sekse, leeftijd, opleidingsniveau en sector. Vervolgens wordt in dit rapport binnen een groot longitudinaal cohort (CODI; Cohort Duurzame Inzetbaarheid) gekeken naar determinanten voor de ontwikkeling van burn-outklachten, en vervolgens binnen de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) naar determinanten van de stijging in burn-outklachten die we de afgelopen jaren hebben gezien in de NEA. Op basis van zowel de literatuur als de hierop volgende analyses brengen we in kaart wat we met enige zekerheid weten, waarover twijfels bestaan, en wat we niet weten over trends, risicogroepen, oorzaken/determinanten en gevolgen van burn-out. Op basis van deze analyse worden voorstellen gedaan over wat in de meer kwalitatieve vervolgstudie kan worden onderzocht.

### Resultaten literatuuronderzoek

Op basis van de literatuurstudie is onderscheid gemaakt naar oorzaken van het ontwikkelen van burn-outklachten door werkgebonden oorzaken, persoonsgebonden oorzaken en maatschappelijke oorzaken. Allereerst wordt echter stilgestaan bij de vraag 'wat is burn-out'.

#### *Burn-out: een definitie*

In de literatuur wordt burn-out gezien als een syndroom van (1) emotionele vermoeidheid of uitputting, in combinatie met (2) afstand nemen van het werk (distantie) en/of (3) weinig vertrouwen (meer) hebben in eigen functioneren (verminderde persoonlijke bekwaamheid). Het is van oorsprong een psychologisch verschijnsel en meetbaar gemaakt met behulp van de 'Maslach Burnout Inventory' (MBI). De Nederlandse variant hiervan is de UBOS (Utrechtse Burn-out Onderzoeks Schaal).

Wat opvalt is dat het meeste burn-outonderzoek is gericht op 'emotionele vermoeidheid of uitputting'. Beduidend minder onderzoek heeft ook 'distantie' meegenomen, en nog (veel) minder de 'persoonlijke onbekwaamheid'. Er is in de wetenschap een discussie over - met name - de status van de derde dimensie, die van 'persoonlijke onbekwaamheid'.

Deze dimensie hangt in veel studies niet in de verwachte richting samen met de overige twee dimensies van burn-out. In diverse publicaties werd de suggestie gedaan om dit concept te vervangen. Recentelijk is een enigszins gewijzigd burn-out concept gelanceerd waarin persoonlijke onbekwaamheid wordt vervangen door verminderd emotioneel en cognitief functioneren.

Burn-out onderscheidt zich van vergelijkbare psychische problematiek als depressie en overspannenheid door de werkgerelateerdheid van burn-out. De WHO heeft burn-out recentelijk opgenomen in de 11<sup>e</sup> revisie van de International Classification of Diseases (ICD-11) als een 'occupational phenomenon', en het hiermee wel benoemd als 'beroepsgebonden verschijnsel', maar expliciet niet gedefinieerd als een medische conditie.

In Nederland wordt, net als bijvoorbeeld in België en Zweden, burn-out echter wel als beroepsziekte erkend en zowel bedrijfs- als verzekeringsartsen en huisartsen hanteren de zogenaamde CAS-code waarin een groot scala aan 'psychische aandoeningen en gedragsstoornissen' wordt onderscheiden, waaronder 'burn-out'. In hun richtlijnen benoemen bedrijfs- en verzekeringsartsen en huisartsen echter 'burn-out' niet als een per sé werkgebonden verschijnsel. Het gaat volgens hen om verplichtingen (werk of privé) als stressor. In de richtlijn van bedrijfs- en verzekeringsartsen is burn-out een bijzondere, ernstige vorm van overspanning waarbij (1) er sprake is van overspanning, (2) de klachten meer dan zes maanden geleden begonnen zijn, en (3) gevoelens van vermoeidheid en uitputting sterk op de voorgrond staan. In de wetenschappelijke literatuur is er momenteel sprake van een discussie over de mate waarin burn-outklachten méér werkgebonden zijn dan bijvoorbeeld depressieve klachten.

#### ***Oorzaken van burn-out(klachten) gelegen in werk***

Van de werkkenmerken zijn in de literatuur vooral hoge taakeisen (zowel kwantitatief als emotioneel en cognitief) gerelateerd aan hoge scores op burn-outvragenlijsten. Daarnaast zijn ook geringe regelmogelijkheden, zoals weinig autonomie, weinig variatie in het werk, weinig leer- en ontplooiingsmogelijkheden, weinig sociale steun van leidinggevenden en collega's gerelateerd aan veel burn-out. Ook onderzoek dat zich bezighoudt met 'rechtvaardigheid', laat zien dat weinig rechtvaardigheid alsook weinig waardering samenhangen met meer burn-out. Daarnaast hangt ook minder werkzekerheid samen met meer burn-out.

#### ***Oorzaken van burn-out(klachten) gelegen in de persoon***

In de literatuur worden vrouwen vaak gezien als een risicogroep voor burn-out. In veel studies zijn vrouwen degenen met hogere scores op burn-out. Dit is consistent met het beeld dat vrouwen vaak meer dan mannen gezondheidsklachten rapporteren, vooral ook vaker mentale gezondheidsklachten. Voor hen zouden oorzaken vaak zijn gelegen in de dubbele belasting. Hiermee wordt traditioneel bedoeld op het feit dat vrouwen meer dan mannen de zorgtaken binnen het gezin op zich nemen zodra er kinderen komen, en ze die taken moeten combineren met hun werk. We zien echter ook dat vrouwen in die situatie vaker in deeltijd gaan werken. Recent onderzoek laat zien dat met name laag opgeleide vrouwen niet makkelijk vanuit deeltijdwerk een grotere baan kunnen creëren ook al willen ze dat wel. Dit maakt dat - vooral als zij er alleen voor komen te staan - er een situatie ontstaat dat ze financieel niet zelfstandig een huishouden draaiend kunnen houden. De situatie is complex en dit lijkt mede te maken te hebben met de sectoren waarin zij vooral werkzaam zijn, en waar in deeltijd werken vaak 'de norm' is. Daarnaast is het werk voor veel van deze veelal ook jonge en laagopgeleide vrouwen tijdelijk van aard waardoor inkomensonzekerheid een extra risico voor burn-out kan vormen.



Ook jongeren worden - vooral in recente rapportages - genoemd als risicogroep. Hoewel onderzoek naar burn-out en het gebruik van sociale media in de kinderschoenen staat, wordt het gebruik hiervan, vooral door jongeren, regelmatig als argument aangevoerd. Vooral jongeren zouden voortdurend gebruik maken van sociale media. Sociale media zijn daarnaast confronterend, laten meestal 'het perfecte plaatje' zien en zouden leiden tot maatschappelijke en prestatiedruk.

Ook geldt voor jongeren dat zij vaak in flexibele contracten blijven hangen. De hoger opgeleiden onder hen maken meer dan lager opgeleiden kans op een vast contract.

Tenslotte blijken ook persoonskenmerken als neuroticisme, een geringe emotionele stabiliteit, alsook 'overcommitment' en een geringere 'passendheid' van persoon en baan samen te hangen met meer burn-outklachten. Onder jongeren blijkt ook 'perfectionisme', het idee dat anderen maar ook zichzelf veeleisender zijn geworden, te zijn toegenomen.

### *Oorzaken van burn-out(klachten) gelegen in de maatschappij*

De aard van het werken is veranderd. Het werken met informatie en met mensen neemt nog steeds toe. Iedereen is tegenwoordig online en dus bereikbaar, met mogelijke gevolgen voor de maatschappelijke of prestatiedruk. Via sociale media wordt men meer geconfronteerd met wat anderen allemaal presteren. Dat zou het zelfvertrouwen en de psychische gezondheid van vooral jongeren ongunstig kunnen beïnvloeden. Recent grootschalig panel onderzoek laat echter zien dat de impact van sociale media op de tevredenheid met het leven onder jongeren beperkt en genuanceerd is.

Daarnaast is er sprake van een toenemende globalisering waardoor bedrijven concurrentiedruk ervaren voor productiewerk, o.a. uit lagelonenlanden. Ook hebben tal van technologische ontwikkelingen het tijd- en plaatsonafhankelijk werken gestimuleerd. Enerzijds bieden deze technologische ontwikkelingen werkenden meer autonomie en flexibiliteit in het werk maar anderzijds maakt het de afbakening tussen werk en privé minder, wat ten koste kan gaan van de werk-privébalans.

Tenslotte is er sprake van demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing, maar ook van meer vrouwen op de arbeidsmarkt, waarbij de omvang van hun banen ook groeit. Tegelijkertijd zien we dat werk en zorg steeds meer moeten worden gecombineerd en dat dit ook door de overheid wordt gestimuleerd. Het gaat daarbij niet alleen om zorg voor kinderen, maar ook om zorg voor ouderen (mantelzorg).

### *Gevolgen van burn-out(klachten)*

De gevolgen van burn-out treffen de werknemer zelf, de organisatie, alsook de maatschappij. De meest voor de hand liggende gevolgen betreffen de gezondheid, het ziekteverzuim en de inzetbaarheid van de betreffende werknemer. Onderzoek laat zien dat burn-outklachten kunnen leiden tot hart- en vaatziekten, die op hun beurt leiden tot langer verzuim en een verhoogde kans op arbeidsongeschiktheid. Er is eveneens onderzoek dat burn-out, en dan met name de werk-gerelateerde uitputting een verhoogde kans op overlijden voorspelt.

Ook hangt (de uitputtingscomponent van) burn-out duidelijk samen met minder goede objectieve prestaties. De kosten van verzuim als gevolg van psychosociale risicofactoren worden in Nederland geschat op 3,2 miljard euro per jaar. Wanneer we ons beperken tot de kosten van verzuim als gevolg van werkdruk en werkstress of burn-outklachten, komt dit neer op 2,8 miljard euro per jaar.

## Resultaten van de secundaire analyses

In de secundaire analyses wordt gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) - sinds 2005 een jaarlijks survey-onderzoek dat TNO samen met het CBS uitvoert naar arbeid en gezondheid en dat representatief is voor Nederlandse werknemers.

Aanvankelijk was de steekproefomvang zo'n 23.000 werknemers, maar dit is vanaf 2014 opgehoogd tot 43.000 en zelfs meer in latere jaren. De groep respondenten van de NEA 2015 en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2015 is bovendien enkele jaren gevolgd en vormt het Cohort Duurzame Inzetbaarheid (CODI).

Op basis van de NEA is allereerst onderzocht welke trends zijn opgetreden in de psychosociale risico's op het werk en in de indicatoren voor het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Ook worden trends in burn-outklachten van verschillende risicogroepen nader onderzocht. Op basis van CODI is vervolgens getoetst welke factoren het ontwikkelen van burn-outklachten bij een follow-up van één en van twee jaar voorspellen. Tenslotte is getoetst of de stijging in burn-outklachten in de NEA over de periode van 2014-2018 kan worden verklaard door risicofactoren die samenhangen met zowel burn-outklachten als met de variabele 'tijd'.

### *Trends in psychosociale arbeidsomstandigheden en burn-out klachten*

Vanwege de werkgerelateerdheid van burn-out is het van belang om te kijken naar ontwikkelingen in psychosociale risico's op het werk. De literatuur geeft tenslotte aan dat deze risico's op het werk (mede) aanleiding zijn voor het ontwikkelen van burn-outklachten. Opvallend is dat ondanks het feit dat de burn-outklachten sinds 2014 met wel 5 procentpunten zijn gestegen, de psychosociale risico's op het werk sindsdien nauwelijks zijn veranderd: ze zijn in deze periode met maximaal 1 procentpunt toe- of afgenomen. De indicatoren voor het tijd- en plaatsonafhankelijk werken zijn iets meer veranderd: deze indicatoren laten een stijging zien van maximaal 3 procentpunten over de periode van 2014-2018.

Wanneer we naar trends in burn-out uitgesplitst naar een aantal persoonskenmerken kijken, zien we dat over de afgelopen elf jaar er sprake is van een grotere toename van burn-outklachten onder vrouwen dan onder mannen: was vóór 2014 de burn-outscore van vrouwen nog lager dan die voor mannen, na 2014 was de stijging hiervan groter onder vrouwen. Het jaar 2014 lijkt hierin een kantelpunt.

Wanneer we kijken naar leeftijd worden de meeste burn-outklachten gerapporteerd door werknemers tussen de 25 en 35 jaar. Het niveau van burn-outklachten is het geringst in de leeftijdsgroep 20-24 jaar, met uitzondering van de groep van 15-19 jaar die nog lager scoort. Deze laatste groep rapporteert veruit de laagste burn-outklachten en hun klachten stijgen niet. Dit is een groep voor wie werk vaak vooral een bijbaantje is naast de studie.

Werknemers met een hoog opleidingsniveau rapporteren systematisch meer burn-outklachten dan werknemers met een middelbaar opleidingsniveau. De laagopgeleiden laten een afwijkend patroon zien. In 2007 -net voor de economische recessie- ligt het door hen gerapporteerde niveau van burn-outklachten gelijk aan dat van de hoger opgeleiden. Tijdens de recessie-periode stijgt hun niveau van burn-out klachten nauwelijks om na de recessie (2013/14) parallel te stijgen met de groep middelbaar opgeleiden.

Als we naar sector kijken rapporteren vooral werknemers in het onderwijs vaak burn-outklachten. We zien daarnaast dat werkenden in de thuiszorg en in het primair onderwijs de afgelopen jaren een sterkere toename van burn-outklachten lieten zien dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Tenslotte is ook gekeken naar jonge mannen en vrouwen (< 35 jaar), ook nog onderscheiden naar verschillende leeftijdsgroepen en in combinatie met verschillen in opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat het vooral laagopgeleiden zijn, en vooral laagopgeleide vrouwen die in de leeftijdsgroep 25 t/m 34 jaar vaak en veel burn-outklachten rapporteren. Laag opgeleide mannen scoren vooral hoog onder 30 t/m 34 jaar.

### *Oorzaken van ontwikkeling van burn-outklachten*

Om de vraag te beantwoorden wat het ontwikkelen van burn-outklachten veroorzaakt gebruiken we een grootschalig, longitudinaal gegevensbestand: het CODI. We volgen de groep die in 2016 nog geen burn-outklachten heeft ontwikkeld en kijken welke werkenden in 2017 (1 jaar follow-up) burn-outklachten hebben ontwikkeld en welke werkenden deze klachten in 2018 (2 jaar follow-up) hebben ontwikkeld. Na één jaar follow-up is de verklaarde variantie in de stijging van burn-outklachten door de voorspellers het grootst: 15%. Opvallend is dat persoons- en werkkenmerken de belangrijkste verklarende factoren zijn (beide groepen zijn verantwoordelijk voor 6% verklaarde variantie). Na twee jaar follow-up wordt 12% van de variantie in stijging van burn-outklachten verklaard. De voorspellers zijn in beide gevallen nagenoeg dezelfde, alleen is de impact van met name de werkkenmerken na twee jaar follow-up wat afgezwakt.

Van de persoonskenmerken zijn belangrijke voorspellers van veel burn-outklachten: de financiële situatie van het huishouden (het financieel veel/een beetje te kort komen), het hebben van weinig zelfvertrouwen (gebrek aan 'mastery'), weinig veerkracht en een sterke leeroriëntatie hangen samen met het ontwikkelen van veel burn-outklachten. Het 'vrouw-zijn', 'jong-zijn' of 'laagopgeleid zijn' zijn op zichzelf geen unieke, op zichzelf staande oorzaken van burn-outklachten.

Werkkenmerken die zowel na één jaar als na twee jaar follow-up veel burn-outklachten voorspellen zijn hoge taakeisen en geringe sociale steun van de leidinggevende. Zowel een hoge emotionele belasting in het werk als geen goede aansluiting tussen kennis- en vaardigheden van de persoon met het werk veroorzaken na één jaar vaak burn-outklachten, maar zijn bij twee jaar follow-up niet meer significant.

Organisatiekenmerken als sector, bedrijfsgrootte en het hebben plaatsgevonden van een reorganisatie in de afgelopen 12 maanden dragen niet bij aan de verklaring van het ontwikkelen van veel burn-outklachten.

Enkele maatschappelijke factoren blijken tenslotte aanvullend burn-outklachten te voorspellen. Het ontevreden zijn met de werk-privébalans geeft twee keer zoveel kans op veel burn-outklachten na één jaar. De voorspellende waarde van deze variabele loopt iets terug na twee jaar follow-up, maar is nog steeds zeer significant. Daarnaast blijkt het doen van vrijwilligerswerk een beschermend effect te hebben op het ontwikkelen van veel burn-outklachten, maar dan moet het niet vier uur per week of meer zijn. Het beschermende effect hiervan is na één jaar al aanwezig, maar is nog sterker na twee jaar follow-up.

Opvallend is dat de indicatoren voor het tijd- en plaatsafhankelijk werken op zichzelf geen voorspellende waarde voor het ontwikkelen van burn-outklachten hebben. Het kan zijn dat dit effect zit in het ontevreden zijn over de werk-privébalans.

Geconcludeerd kan worden het ontwikkelen van veel burn-outklachten over 1 of 2 jaar, vastgesteld in een grootschalig cohort van werkenden in Nederland, zowel door enkele persoons- als werkkenmerken wordt voorspeld. Het gaat om een slechte financiële situatie van het huishouden, het hebben van weinig zelfvertrouwen, weinig veerkracht en een sterke

leeroriëntatie, maar ook om hoge taakeisen in het werk, weinig sociale steun van de leidinggevende en het ontevreden zijn met de werk-privébalans. Het doen van vrijwilligerswerk voor maximaal 3 uur per week heeft een beschermend effect op het ontwikkelen van burn-outklachten. Hoge emotionele taakeisen en geen goede aansluiting hebben tussen de eigen kennis- en vaardigheden en wat nodig is op het werk voorspellen de ontwikkeling van burn-outklachten bij één jaar follow-up.

### **Enkele scenario's getoetst**

Door de veelheid aan variabelen en relaties die hierboven zijn getoetst, komen alleen de voor de gemiddelde Nederlandse werknemer belangrijke determinanten boven water. In de literatuurstudie zijn echter enkele risicogroepen geïdentificeerd, waarbij verschillende oorzaken van burn-out een rol lijken te spelen. Om die reden is een aantal scenario's apart getoetst, waarbij gekeken is naar (1) het scenario dat vooral laag opgeleide, jonge vrouwen die in deeltijd werken een verhoogd risico op burn-outklachten hebben, (2) vrouwen vooral veel zorgtaken hebben, zowel zorg voor (kleine) kinderen of mantelzorg in combinatie met het er alleen voor staan met deze zorgtaken, en zowel zorgen hebben omtrent werk- en inkomensonzekerheid, (3) jongeren vooral een risico vormen, mogelijk vanwege gebrek aan werkzekerheid, maar mogelijk ook vanwege de psychologische make-up van deze jongeren, en (4) een scenario waarin het tijd- en plaatsafhankelijk werken centraal staat. Bij alle scenario's zijn als laatste stap ook werkkenmerken als hoge taakeisen, weinig autonomie en weinig sociale steun van de leidinggevende toegevoegd, om te zien of deze toevoeging effectief bijdroeg.

De verklaarde variantie van de scenario's varieert van 5,5% verklaarde variantie (scenario 2) tot 9% (scenario 3). Opvallend is dat de combinatie van persoons- en werkkenmerken het ook in de scenario's goed doet, en dat nu in alle vier de scenario's het hebben van weinig autonomie wel het ontwikkelen van burn-outklachten verklaart, terwijl het effect van autonomie in de overall analyse niet significant meer bleek.

Scenario 3 waarin rekening is gehouden met persoonskenmerken van werkenden, had de meeste voorspellende waarde.

Het hebben van zorgtaken (in scenario 2) en het tijd- en plaatsafhankelijk werken (in scenario 4) bleken ook nu niet significant. In het vierde scenario voorspelde het zeer ontevreden zijn met de werk-thuis balans, maar vooral ook een geringe sociale steun van de leidinggevende in belangrijke mate het ontwikkelen van burn-outklachten.

Geconcludeerd kan worden dat voor specifieke combinaties van risicofactoren in een bepaald scenario andere verklarende factoren een rol kunnen spelen bij de ontwikkeling van burn-outklachten.

### **Oorzaken van de stijging van burn-outklachten sinds 2014**

Variabelen die de stijging van burn-outklachten in de NEA over de periode 2014-2018 verklaren, moeten zowel samenhangen met (het ontwikkelen van) burn-outklachten, alsook met de tijd (een toename over die vier jaar). Variabelen die dat doen en daadwerkelijk de stijging enigszins verklaren, zijn - vooral - de emotionele belasting in het werk, onvrede met het salaris, en een slechte werk-privébalans, maar ook de verzuimfrequentie. Deze laatste variabele is meegenomen als een proxy voor 'economische groei', vanuit de relatie tussen conjunctuur en verzuim: het verzuim daalt (de drempel om te gaan verzuimen stijgt, waardoor vooral de verzuimfrequentie daalt) wanneer het economisch slecht gaat, maar stijgt in periodes van economische bloei (Stegeman, 2005).

## Voorlopige conclusies en aandachtspunten voor het vervolgonderzoek

### *Wat weten we nu op basis van eerder en huidige onderzoek?*

We weten dat het percentage werknemers met veel burn-outklachten in Nederland sinds het eind van de recessie (2013/2014) gestaag stijgt. Het gaat hier om de kerndimensie van burn-out, namelijk om klachten van emotionele uitputting.

We weten dat de stijging van deze klachten onder vrouwelijke werknemers iets sterker stijgt dan onder mannelijke werknemers, en dat vooral laagopgeleide vrouwen van 25 t/m 34 jaar de meeste burn-outklachten rapporteren, en dat laagopgeleide mannen deze hoogste waarden rapporteren in de leeftijd van 30 t/m 34 jaar.

Het lijkt niet zozeer het vrouw-zijn, het laagopgeleid-zijn of het jong-zijn te zijn die de ontwikkeling van burn-outklachten verklaren. De factoren die er echt toe doen als het gaat om het ontwikkelen van burn-outklachten hangen enerzijds samen met het werk - namelijk hoge taakeisen, weinig steun van de leidinggevende -, en anderzijds met een werk-thuisbalans waarover men (zeer) ontevreden is. Andere factoren hangen samen met de persoon, zoals weinig veerkracht hebben, weinig zelfverzekerd zijn (gevoel van weinig 'mastery' hebben) en het hebben van een sterke leeroriëntatie (geringe leeroriëntatie heeft juist een beschermend effect), maar ook (te) weinig huishoudinkomsten. Inzoomen op een aantal specifieke scenario's laat zien dat in zo'n geval andere factoren - bijvoorbeeld geringe autonomie in het werk - wel degelijk van belang blijken als voorspeller van het ontwikkelen van burn-outklachten. Geringe autonomie in het werk verdween als unieke voorspeller van het ontwikkelen van burn-outklachten in de overall analyses.

De belangrijkste factoren die de gesignaleerde stijging van burn-outklachten over de afgelopen vier jaar verklaren zijn echter deels dezelfde en deels net andere risicofactoren in het werk. Verklarende factoren voor de stijging zijn vooral emotioneel zwaar werk en weinig autonomie, maar ook een ongunstige werk-thuisbalans, terwijl ook sprake lijkt van een effect van de groeiende conjunctuur. Persoonskenmerken verklaren hier niet veel, maar dat komt waarschijnlijk omdat persoonskenmerken zoals veerkracht, zelfvertrouwen en leeroriëntatie niet met de NEA gemeten worden.

### *Wat weten we niet of onvoldoende?*

Hoewel de variantie die in de analyses wordt verklaard, statistisch significant is (maximaal zo'n 15% tot 35,5%), zien we ook dat we voor het grootste deel de variantie in het ontwikkelen van burn-outklachten (zo'n 85%) en in de gesignaleerde stijging van burn-outklachten (zo'n 64,5%) sinds de recessie niet kunnen verklaren. Voor een deel komt dat wellicht omdat sommige relevante variabelen niet (in de NEA) worden gemeten, zoals diverse persoonskenmerken als weerbaarheid, vertrouwen in eigen kunnen en de leeroriëntatie. Daarnaast zijn vooral maatschappelijke oorzaken lastig meetbaar te maken omdat ze zich vaak niet door een paar indicatoren laten vangen en omdat ze ook de arbeidsomstandigheden zoals de psychosociale risicofactoren op het werk direct beïnvloeden. Dat laatste is wellicht het geval voor bijvoorbeeld het tijd- en plaatsafhankelijk werken. Ook hebben we aannemelijk gemaakt dat er voor verschillende risicogroepen waarschijnlijk ook andere oorzaken zijn voor ontwikkelen van burn-outklachten en dat bovendien sommige risicofactoren -afhankelijk van de persoon of risicogroep, een ander effect kunnen hebben. Zo kan tijd- en plaatsafhankelijk werken in sommige situaties of voor sommige mensen -bijvoorbeeld voor chronisch zieken- de flexibiliteit bieden die gunstig uitpakt voor de ontwikkeling van burn-outklachten, terwijl het in andere situaties of voor andere mensen de werk-thuisbalans negatief beïnvloedt en hiermee de ontwikkeling of stijging van burn-outklachten stimuleert. In een analyse met veel variabelen,

die op complexe manieren samenhangen en waarin allerlei risicogroepen zijn vertegenwoordigd, zullen ook veel effecten elkaar opheffen.

Wat het klinisch belang is van de gesignaleerde stijging van burn-outklachten in de NEA, is niet duidelijk. Het gaat hier duidelijk om een stijging van (zelf gerapporteerde) klachten op het gebied van emotionele uitputting, de kerndimensie van burn-out.

Deze stijging naar 17% werknemers met burn-outklachten betekent echter niet dat in 2018 17% van de Nederlandse beroepsbevolking een burn-out heeft. De klinische relevantie van deze stijging zou nader moeten worden onderzocht.

### *Wat zouden we vooral in de vervolgstudie moeten uitzoeken?*

Omdat we onvoldoende grip hebben op de relatie tussen determinanten die het ontwikkelen van burn-outklachten verklaren en die de stijging van de burn-outklachten over de afgelopen jaren verklaren, lijken de volgende onderzoeksrichtingen interessant en relevant:

1) Het zou van belang zijn om meer achtergrond en duiding te krijgen bij wat mensen achteraf zelf aangeven als oorzaak van hun hoge score op burn-outklachten en eventuele uitval als gevolg daarvan, vooral als het jonge, laag opgeleide vrouwen en mannen zijn in de leeftijd van 25 t/m 34 jaar. Het is ook interessant als zij ook nog werkzaam zijn in emotioneel belastende beroepen zoals de zorg (m.n. thuiszorg en verpleegzorg).

2) Daarnaast zou het interessant en relevant kunnen zijn om vooral in te zoomen op de groep werkenden die veel burn-outklachten heeft en eventueel is uitgevallen als gevolg daarvan en die te maken heeft met een ongunstige werk-thuis balans. Wat zit daarachter? Hoe zit het met de relatie tussen werk, privé en persoon? In hoeverre heeft een ongunstige werk-privé balans te maken met aspecten van het tijd- en plaatsafhankelijk werken of is hier sprake van iets anders?

3) Wellicht is het ook mogelijk om werkenden vanuit enkele specifieke risicosectoren te herbenaderen, zoals het onderwijs en de zorg, en die een hoge score op burn-outklachten hebben en waarbij sprake is van uitval als gevolg daarvan. Wat zit daarachter? Wat is het eventuele emotioneel belastende in hun werk dat hiertoe heeft geleid en beïnvloedt dit ook werk-thuisbalans?

In de vervolgstudie zullen we respondenten uit de NEA 2019 herbenaderen die aan bovenstaande kenmerken voldoen en hen interviewen over de aanleiding, situatie die aanleiding was voor de burn-outklachten en eventuele uitval, alsook het proces daarna tot aan de situatie van het moment van het interview.

## 1 Aanleiding, doel en onderzoeksvragen

Burn-outklachten laten al een aantal jaren een gestage stijging zien, waarbij die stijging de laatste paar jaar zelfs lijkt te versnellen (Houtman et al., 2019). Met name de groep in de leeftijd van 30-34 jaar bleek in 2015 een belangrijke risicogroep (Houtman & De Vroome, 2015). Recent heeft het SCP aandacht besteed aan jongeren als starters op de arbeidsmarkt, overigens niet specifiek met de focus op burn-outklachten maar vanuit de visie dat bepaalde groepen van jonge starters op de arbeidsmarkt wellicht heel kwetsbaar zijn. Verschillen tussen mannen en vrouwen, alsook tussen hoger en lager opgeleiden stonden hier centraal (Merens en Bucx, 2018). Uit dat onderzoek bleken jonge, laagopgeleide vrouwen er relatief slecht vanaf te komen, vooral in vergelijking tot jonge, laag opgeleide mannen. SCP concludeert dat de duiding van de risico's voor deze starters op de arbeidsmarkt complex is. Zo zijn sectoren waar (jonge) vrouwen met een lagere opleiding werkzaam zijn, zoals de zorg, vaak gewend hun medewerkers aan te stellen in deeltijd, wat niet het geval is voor de sectoren waar lager opgeleide mannen werkzaam zijn. Het (blijven) werken in deeltijd voor lager opgeleide vrouwen is vaak niet de wens van deze vrouwen zelf: die willen wel een grotere aanstelling, maar uitbreiding zit er voor hen vaak niet in.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil graag meer inzicht in de achtergronden van de stijging in burn-outklachten, als aangrijpingspunt voor eventuele maatregelen. In de kamerbrief 'Stand van zaken psychosociale arbeidsbelasting' van 14 Juni 2018 heeft Staatssecretaris Van Ark de Tweede Kamer toegezegd dat een onderzoek zal worden uitgevoerd dat meer inzicht geeft in de trends in burn-outklachten, in achterliggende mechanismen, en in de burn-outproblematiek achter de cijfers over deze klachten onder specifieke groepen<sup>1</sup>.

Dit rapport is het eerste deel van de rapportage die invulling moeten geven aan deze toezegging aan de Tweede Kamer. Voor dit tussenrapport is een literatuurstudie uitgevoerd waarin de ontwikkelingen en achtergronden van burn-outklachten wordt geduid en heeft een eerste analyse op basis van bestaande gegevens plaatsgevonden, zowel naar trends als naar oorzaken van burn-outklachten voor de beroepsbevolking als geheel en voor specifieke risicogroepen en is geprobeerd de gestegen klachten te verklaren. Daarnaast zal op basis van de bevindingen van deze tussenrapportage een meer kwalitatief en verdiepend onderzoek plaatsvinden naar achterliggende oorzaken, waarover in 2020 zal worden gerapporteerd.

**Werkdefinitie:** Burn-out wordt vaak gedefinieerd als een syndroom van emotionele uitputting, soms ook wel van 'extreme uitputting', afstand nemen van werk (distantie) en weinig vertrouwen in eigen kunnen (verminderde bekwaamheid) veroorzaakt door chronische werkstress. Emotionele uitputting wordt veelal als kerndimensie gezien. Burn-out onderscheidt zich vanwege zijn 'werkgerelateerdheid' van vergelijkbare psychische problematiek als depressie en overspannenheid.

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/06/14/kamerbrief-stand-van-zaken-psychosociale-arbeidsbelasting>.

SZW wil in de eerste plaats een beter beeld krijgen van de achterliggende oorzaken van ontwikkelingen in burn-outklachten bij de algehele beroepsbevolking alsook bij specifieke groepen en in specifieke sectoren. In de tweede plaats wil SZW inzicht krijgen in hoeverre deze oorzaken samenhangen met maatschappelijke ontwikkelingen. Daarom heeft SZW de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Wat is de prevalentie van burn-out(klachten) oftewel hoeveel werkenden hebben burn-out(klachten):
  - a. Welke trends zijn waar te nemen als het gaat om burn-out(klachten) in Nederland?
  - b. Welke groepen met een verhoogd risico op burn-out(klachten) zijn in de Nederlandse beroepsbevolking te identificeren?
2. Wat zijn oorzaken van burn-out(klachten)?
  - a. Wat zijn de belangrijkste voorspellers van burn-out(klachten) bij deze groepen?
  - b. Hoe hangen deze oorzaken samen met maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?
  - c. In hoeverre is de stijging van burn-out(klachten) toe te wijzen aan werk/arbeidsomstandigheden?
3. Wat zijn de gevolgen van burn-out(klachten)?
  - a. Wat zijn de (economische) gevolgen van burn-out(klachten), persoonlijk, voor de organisatie en voor de maatschappij, op de korte en de lange termijn?

Hoewel geen expliciet onderdeel van het empirische deel van deze studie is het interessant om te kijken hoe burn-out kan worden voorkómen, dan wel hoe werknemers met burn-outklachten deze kunnen verminderen, en bij eventuele uitval hoe de terugkeer naar werk kan worden gestimuleerd.

In dit tussenrapport stellen we ons eerst de vraag of er ook op basis van de meest recente data sprake is van een stijging van burn-outklachten. Hierna bespreken we de literatuur, en bekijken we wat we daar al vinden over oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out(klachten). Maar we beginnen het overzicht van de literatuur natuurlijk met de bespreking van het begrip 'burn-out'. We sluiten dit hoofdstuk af met een aantal analyses naar oorzaken voor de ontwikkeling van burn-outklachten en naar oorzaken van de gesignaleerde stijging van burn-outklachten. We hebben het in deze laatste gevallen steeds over 'burn-outklachten' omdat het hier tenslotte steeds gaat om zelf-gerapporteerde burn-outklachten. We kijken in dit verband enerzijds naar de trends in burn-outklachten voor de gehele beroepsbevolking, alsook binnen subgroepen. Anderzijds doen we ook analyses naar oorzaken van burn-outklachten op een longitudinaal cohort. We exploreren daar ook met de analyse van enkele scenario's vanuit de veronderstelling dat voor verschillende groepen wellicht andere oorzaken de ontwikkeling van burn-outklachten voorspellen. Tenslotte proberen we met enerzijds de inzichten in de trends en anderzijds de inzichten in determinanten van de ontwikkeling van burn-outklachten de stijging in burn-outklachten over de afgelopen jaren te verklaren. In de daaropvolgende paragraaf zullen we deze stijging in burn-outklachten onder Nederlandse werknemers proberen te verklaren.

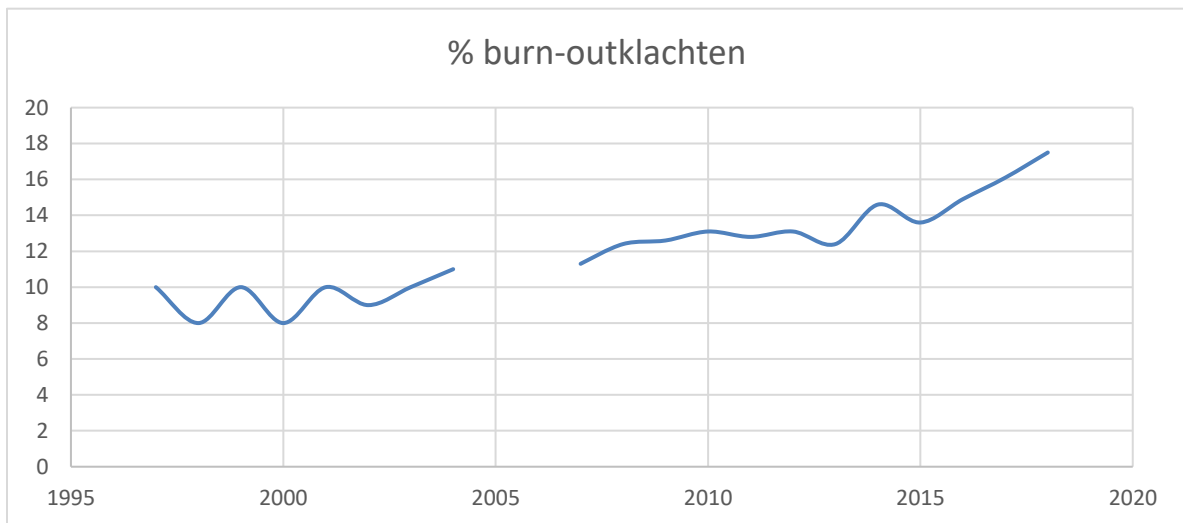


## 2 Trends in burn-out(klachten)

Er zijn in Nederland verschillende bestanden waarmee trends in burn-outklachten onder de beroepsbevolking in kaart kunnen worden gebracht. Het betreffen registratiebestanden en bestanden op basis van zelfrapportage door werkenden.

De meest voor de hand liggende dataset is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die TNO samen met het CBS uitvoert. De NEA is een jaarlijkse, zeer grootschalige en representatieve steekproef onder werknemers in Nederland en is sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd en had in de periode 2005 tot 2014 jaarlijks gemiddeld een omvang van zo'n 23 duizend werknemers, en vanaf 2014 jaarlijks 43 tot 62 duizend werknemers. De meest recente NEA-gegevens zijn van 2018. In Bijlage A van dit rapport is een korte beschrijving opgenomen van de NEA en de steekproeftrekking.

Het schaalte dat in de NEA als 'burn-outklachten' meeloopt, is gebaseerd op de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Het gaat om vijf vragen die 'emotionele uitputting' meten, de kerndimensie van burn-out. Van 1997 tot en met 2004 registreerde het CBS al 'emotionele uitputting' met vijf vergelijkbare vragen in het jaarlijkse 'Permanent Onderzoek Leefsituatie' (POLS). De jaarlijkse steekproef van de POLS was ruim 3.000 werkenden die voornamelijk bestond uit werknemers, maar ook zelfstandigen bevatte. Figuur 2.1 laat de gezamenlijke trend zien.



**Figuur 2.1** Ontwikkelingen in het percentage Nederlandse werknemers dat burn-outklachten<sup>2</sup> rapporteert.

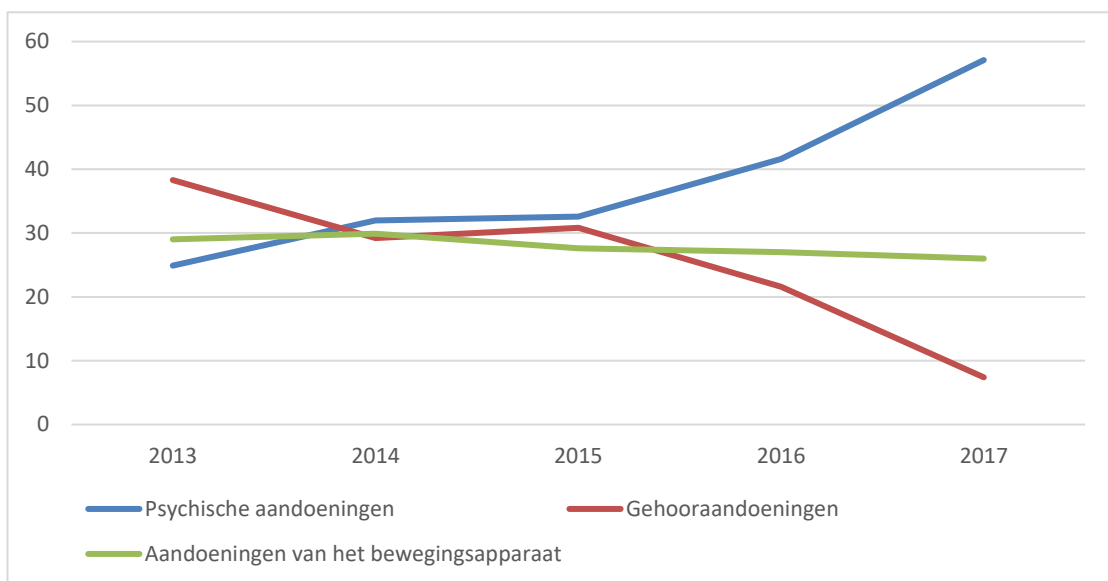
Bron: gegevens van 1997 t/m 2004 zijn van POLS, CBS. gegevens vanaf 2007<sup>3</sup>: NEA 2007-2018; TNO/CBS.

<sup>2</sup> Het percentage [% ja] is gebaseerd op de werknemers die een score rapporteren van meer dan 3.20 gemiddeld op een schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items. Burn-outklachten (emotionele uitputting door het werk) worden gemeten met 5 items die grotendeels zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal. Deze vijf items zijn als volgt geformuleerd: 'Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk'; 'Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg'; 'Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk'; 'Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken'; 'Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk' (1=Nooit – 7=Elke dag).

<sup>3</sup> In 2005 en 2006 bevatte de NEA de VBBA omdat men de Arboconvenanten graag wilde evalueren. In de VBBA werden werkgebonden emotionele uitputtingsklachten gemeten met de

In figuur 2.1 zien we dat het percentage werkenden dat in de periode 1997 tot en met 2004 frequent burn-outklachten rapporteert<sup>4</sup>, redelijk stabiel was en fluctueert tussen de 8% en 11%. Als burn-outklachten met de NEA worden vastgesteld sinds 2007, is dat aanvankelijk ook redelijk stabiel en varieert het percentage werknemers dat vaak burn-outklachten rapporteert van 11% tot 13% in de periode 2007 tot en met 2013. Daarna zien we echter een gestage stijging van het percentage burn-outklachten met gemiddeld meer dan 1 procent punt per jaar tot 17,5% in 2018.

Naast de zelfrapportage van burn-outklachten met behulp van POLS en NEA registreert het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) de door bedrijfsartsen gemelde beroepsziekten via het 'Peilstation Intensief Melden' (PIM). Sinds 2013 namen tussen de 159 en 176 bedrijfsartsen per jaar deel<sup>5</sup>. In figuur 2.2 wordt de top-drie van gemelde beroepsziekten naar diagnose van 2013 tot en met 2017 (meest recente gegevens) weergegeven (NCvB, 2018). NCvB concludeert dat er sinds 2015 sprake is van een sterke stijging van beroepsziekten als gevolg van psychische aandoeningen, zowel in absolute als relatieve zin (NCvB, 2018). In het trendrapport van het NCvB wordt geen duiding gegeven van de gerapporteerde trends. Voor de psychische beroepsziekten zijn in het trendrapport ook subdiagnoses gerapporteerd.



**Figuur 2.2** Het aandeel meldingen per beroepsziekte naar de belangrijkste drie diagnosegroepen in de periode 2013 – 2017. Bron: NCvB, 2018.

Er is sprake van enige fluctuatie, maar het aandeel van de subdiagnose 'overspanning en burn-out' is veruit het grootst (74% van alle psychische diagnoses in 2017), gevolgd door de

<sup>4</sup> 'herstelbehoefteschaal'. Vanaf 2007 is het 5-itemschaaltje dat emotionele uitputting op basis van de UBOS (weer) in gebruik genomen.

<sup>4</sup> Het percentage [% ja] is gebaseerd op de werknemers die een score rapporteren van meer dan 3.20 gemiddeld op een schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items.

<sup>5</sup> De KNMG meldt dat er in 2017 in totaal 1719 bedrijfsartsen geregistreerd staan. De bedrijfsartsen die melden vormen dus maar een fractie van het totaal aantal geregistreerde bedrijfsartsen. <https://www.knmg.nl/opleiding-herregistratie-carriere/rgs/registers/aantal-registraties-specialistenaais.htm>.

diagnose PTSS (12% in 2017), ‘depressie’ (5% in 2017) en overige psychische klachten (NCvB, 2018).

Ook het UWV rapporteert over de diagnoses waarmee werknemers in de WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) terechtkomen. Werknemers die recht krijgen op de WIA kunnen in twee uitkeringstypen terecht komen. Een (relatief klein) deel komt in de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) terecht (in 2018 gaat het om 27%). Dit zijn werknemers waarbij het loonverlies 80% of meer is en waarbij er geen zicht is op herstel. Werknemers met psychische aandoeningen komen hier nauwelijks in terecht. Werknemers die in de WIA worden toegelaten met een psychische aandoening, komen voornamelijk terecht in de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten; dit is 73% van de WIA-instroom). Al jaren is de diagnose ‘psychische aandoeningen de belangrijkste diagnosegroep in de WGA. Het percentage psychische aandoeningen is in 2018 gestegen naar 43% van de totale instroom (Houtman, 2020). De ontwikkeling van de instroom in de WGA naar psychische diagnoses (op basis van CAS-codes) is weergegeven in tabel 2.1. Burn-out is in de gebruikte CAS-code classificatie een subdiagnose van ‘aanpassingsstoornissen’. Als subdiagnose is recent een stijging te zien. Hierbij is van belang om te bedenken dat werknemers twee jaar moeten verzuimen voor ze überhaupt aan de poort van de WIA/WGA verschijnen. Een stijging van verzuim als gevolg van psychische klachten, of meer specifiek burn-outklachten toont zich op zijn vroegst twee jaar later in de WIA/WGA cijfers. Onderstaande tabel laat zien dat het aandeel respondenten met de diagnose burn-out heel klein is. Stemningsstoornissen (zoals depressieve klachten) maken een veel groter aandeel uit van de instroom. Resultaten van het promotieonderzoek van Leone (2008) zijn voor de duiding hiervan wellicht relevant. In haar proefschrift onderscheidde zij (op basis van metingen met de UBOS en CVS) werknemers die ‘puur vermoeid’, ‘puur burn-out’, en ‘burn-out en vermoeid’ waren. In haar longitudinale onderzoek liet de groep met ‘puur burn-out’ het meeste herstel zien. De groep die het meest ‘pure vermoeidheid’ had, liet het minste herstel zien. Dit onderzoek laat dus zien dat met name het (emotionele) vermoeidheidsaspect het meest invaliderend is. Opvallend aan de UWV gegevens is dat het aandeel ‘onbekend’ over de afgelopen 10 jaar fors is gestegen. Redenen voor deze stijging zijn niet bekend, maar kunnen legio zijn (van het niet of onvoldoende invullen van de code tot slechte koppelingsmogelijkheid via het BSN). Ook zijn in 2011 beslisregels voor koppeling gewijzigd.

**Tabel 2.1** Ontwikkelingen (%) in WGA-instroom naar (sub)diagnose (CAS-code)

%	Spannings-klacht	Aanpassingsstoornis (excl. Burnout)	Burn-out	Stemmingsstoornis	Psychisch totaal	Overig niet psychisch	onbekend	totaal
2011	,7	3,2	1,1	13,6	41,1	57,0	1,9	100
2012	,7	2,7	1,0	13,8	41,0	57,3	1,7	100
2013	,6	2,4	1,1	13,5	41,0	56,7	2,3	100
2014	,5	2,1	1,0	13,0	41,0	55,6	3,4	100
2015	,4	2,0	1,1	13,8	41,3	55,0	3,7	100
2016	,5	1,7	1,2	13,9	42,0	53,7	4,3	100
2017	,5	2,0	1,3	13,6	42,0	53,6	4,4	100
2018	,5	2,0	1,8	13,0	42,9	52,4	4,7	100

Bron: UWV strategie, beleid en kenniscentrum<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Met dank aan Carla van Deursen.

Samenvattend kunnen we op basis van de hierboven beschreven trends concluderen dat zowel gegevens op basis van zelfrapportage als gegevens over de registratie van een (sub)diagnose als beroepsziekte (PIM; NCvB, zie figuur 2.2), een vergelijkbare trend laten zien, waarbij sprake is van stijgende burn-outklachten. Dit maakt een sterke casus om te concluderen dat de burn-outtrend onder werknemers inderdaad een stijgende is. Het hoge aandeel van werknemers die jaarlijks in de arbeidsongeschiktheidsregelingen instroomt, lijkt echter *nauwelijks* te worden verklaard door de diagnose burn-out.

Of de waargenomen trend specifiek is voor werknemers of de beroepsbevolking als geheel of dat deze ook zichtbaar is onder de Nederlandse bevolking, is niet duidelijk. Er zijn gegevens beschikbaar, maar de trendanalyses bestrijken (nog) niet de periode waarin onder werknemers het vóórkomen van burn-outklachten gaat stijgen. Het Trimbos-instituut (De Graaf et al., 2012) stelt op basis van de NEMESIS<sup>7</sup> studie vast dat over de periode 1996 tot 2009 geen sprake was van een stijging in psychische, en meer specifiek in depressieve klachten. Er zijn inmiddels meerdere vervolgmetingen uitgevoerd en in mei 2018 is het veldwerk van de vierde meting van het uitgebreide NEMESIS-2 cohortonderzoek afgerond. Er is echter (nog) geen recente trendinformatie over psychische klachten op basis van deze recente vervolgmetingen beschikbaar.

Een recente publicatie op basis van gegevens van het LISS-panel laat zien dat over de periode 2007-2017 onder jongeren tot 25 jaar *geen* stijging van mentale gezondheidsproblemen is opgetreden (Van der Velden et al., 2019).

Op basis van de NIVEL-zorgregistratie en twee CBS-enquêtes (MHI-5 en de Gezondheidsenquête)<sup>8</sup> concluderen experts van het RIVM, het Trimbos-instituut en het Amsterdam UMC dat het aantal mensen dat met psychische klachten bij de huisarts komt, licht toeneemt tussen 2010 en 2015 (van 28 naar 31,8 per 1.000 personen; Schoemaker et al., 2019). Het betreft mensen die wél psychische klachten hadden, maar niet zo ernstig dat ze bij de huisarts bekend zijn met een psychische stoornis. Deze stijging is te zien bij alle gemeten typen klachten, met uitzondering van angst-/spanningsklachten. Het aantal mensen met dat type klachten blijft stabiel tussen 2010 en 2015.

Overigens hebben Breedveld en Van den Broek (2002) in hun essay dat ze opstelden ter afsluiting van het NWO-programma 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie', de stellingname herhaald die dan al bijna een eeuw oud is: "Het zijn onweerlegbare waarheden... de incidentie van geestesziekten stijgt en dat komt doordat de rust is verdwenen. Het moderne leven is haastig; oude zekerheden raken verloren voor nieuwe waarheden, die elkaar steeds sneller opvolgen. Mensen zijn gedwongen om zich in korte tijd en onder hoge druk aan steeds nieuwe omstandigheden aan te passen. Niet iedereen beschikt over de daarvoor vereiste geestelijke rekbaarheid, maar er is geen ontkomen aan. De rust van vroeger keert niet weer terug, we zullen ons aan de situatie van voortdurende verandering aan moeten passen. Wat men moet zien te verwerven is niet langer een evenwichtige rust, maar een evenwichtige beweging." (citaat uit Schnabel, 1986...die de oorspronkelijke woorden van Jelgersma in het

<sup>7</sup> Het Trimbos-instituut heeft het NEMESIS cohortonderzoek in 1996 voor een eerste keer uitgevoerd. NEMESIS staat voor NEtherlands MEntal health Survey and Incidence Study (De Graaf et al., 2012). Hier is de mentale gezondheid op een gevalideerde wijze in kaart gebracht met behulp van het CIDI (Composite International Diagnostic Interview).

<sup>8</sup> <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/psychische-gezondheid/cijfers-context/trends#node-trends-prevalentie-psychische-klachten>.

hedendaagse Nederlands heeft omgezet.). Ter geruststelling wordt nog gemeld dat ‘.... Geluiden als zou een veeleisende samenleving de (geestelijke) gezondheid van haar leden schade berokkenen zijn dus niet nieuw. Terminologie verandert... ten tijde van dit essay (2002) waren begrippen zoals burn-out de problematiek van alle tijden, in elk geval van alle moderne tijden. Deze historische blik heeft niet tot doel te suggereren dat er niets aan de hand is, maar relateert het bijzondere van het tijdsbestel waarin men zelf leeft.’ Dit citaat laat zien dat als werk snel verandert en mensen blijkbaar moeite hebben met (het tempo van) deze veranderingen, de een meer dan de ander. De wijze waarop het werk in organisaties is georganiseerd zou ervoor kunnen zorgen dat deze processen makkelijker landen, beter worden geabsorbeerd door de organisatie.

Ook in het huidige digitale tijdperk verandert werk enorm. Dit zou een oorzaak voor deze ‘onrust’ voor werkenden in onze samenleving kunnen zijn. En het is niet eens alleen de digitale wereld waarin wij werken, die het werken sterk verandert. Er was en is nog steeds sprake van globalisering, die sommige sectoren meer beïnvloedt dan andere. Bedrijven - met name die met productie van goederen of stoffen (incl. medicijnen) te maken hebben - hebben te maken met sterke concurrentie, vooral van lagelonenlanden binnen, maar vooral buiten de EU. Veel productie is inmiddels al vertrokken naar deze lagelonenlanden, voornamelijk naar Oost-Europa en Azië. We zien dat - mede als gevolg daarvan - dienstverlening belangrijker wordt binnen Europa, en dat deze stijgende trend in Nederland – waar dat al veel meer was dan gemiddeld in Europa – hier gelijke tred mee houdt. Deze globalisering heeft er - in combinatie met nationale wetgeving - mede toe geleid dat werkgevers meer risicomijdend zijn geworden in die zin dat zij niet zo snel meer werknemers een vast contract aanbieden. De flexibele schil is in de afgelopen tien jaar met een kleine 10% gestegen (zie o.a. Houtman et al., 2019). Werknemers hebben dus de afgelopen jaren veel meer te maken gekregen met het verwerken van informatie in hun werk, maar ook met het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Tegelijkertijd – en deels in heel andere sectoren- zijn meer werknemers vaker in contact met klanten, leerlingen, cliënten en publiek. Daar zijn de sociale media bijgekomen die mensen, werkend of niet, ‘bedienen’ maar soms ook ‘belagen’. Al deze ontwikkelingen zullen hun weerslag hebben op de werknemer van nu. Het is de vraag in hoeverre deze ontwikkelingen mede van invloed zijn op de (recente) stijging in burn-outklachten die we onder werknemers zien.

### 3 Wat weten we al over burn-out, de oorzaken en gevolgen?

Onderzoek naar burn-out vindt al plaats vanaf midden jaren zeventig toen het begrip werd geïntroduceerd door een tweetal Amerikaanse onderzoekers. Als belangrijkste grondleggers van het begrip 'burn-out' worden Freudemberger (1974) en Maslach (1976) gezien die onafhankelijk van elkaar het begrip 'burn-out' beschreven. Met name de vragenlijst die Christina Maslach had ontwikkeld om het begrip te meten, de Maslach Burn-out Inventory (MBI), is min of meer 'de standaard meetmethode' geworden van het begrip 'burn-out'.

Dit onderzoeksthema is dus al ruim veertig jaar oud. In een recent artikel uit 2018 geeft Wilmar Schaufeli - de hoogleraar die 'burn-out' min of meer in Nederland heeft geïntroduceerd - aan de hand van een zoekactie op Google Scholar aan dat er anno 2018 meer dan 94.000 publicaties over burn-out zijn geschreven en dat Psychinfo op 11.000 wetenschappelijke artikelen uitkomt (Schaufeli, 2018).

In Nederland is op het gebied van burn-out ook al veel wetenschappelijke kennis vergaard in het NWO-programma 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie'. In dat programma, dat in 1995 startte en waarbij nieuw (promotie)onderzoek tot een periode van meer dan 5 jaar later is gestart, werkten sociaalwetenschappelijke en medische faculteiten van Nederlandse universiteiten en kennisinstituten die actief waren op het gebied van 'arbeid en gezondheid' nauw samen. Dat heeft geresulteerd in vele artikelen, proefschriften, wetenschappelijke en boekpublicaties. In dit hoofdstuk bespreken we (een deel van) deze wetenschappelijke opbrengst tezamen met andere (ook recentere) publicaties. We beginnen met een bespreking van wat het begrip 'burn-out' nu behelst, wat de oorzaken en de gevolgen zijn. Vervolgens gaan we in op een aantal geïdentificeerde risicogroepen van burn-out. We besluiten met een aantal hypothesen over de oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out.

#### 3.1 Burn-out: wat is het?

Burn-out is een door werk veroorzaakt syndroom van (1) emotionele vermoeidheid, sommige auteurs spreken ook van 'extreme' vermoeidheid of uitputting, in combinatie met (2) afstand nemen van het werk (distantie) en/of met (3) weinig vertrouwen (meer) hebben in eigen kunnen (verminderde bekwaamheid) (zie o.a. Schaufeli & Van Dierendonck, 2000; Schaufeli, 2018; Taris et al., 2013). Oorzaken zijn gelegen in de werksituatie en/of in de manier waarop werknemers omgaan met stressvolle aspecten van werk. Burn-out onderscheidt zich vanwege zijn 'werkgerelateerdheid' van vergelijkbare psychische problematiek als depressie en overspanning.

Aanvankelijk stond naast 'werkgerelateerdheid' van de klachten of van 'het syndroom' ook het werk van werknemers in de dienstensector centraal. Op basis van nader onderzoek leek echter geen reden te veronderstellen dat burn-out zich uitsluitend bij beoefenaars van 'contactuele beroepen' kan voordoen. Dit leidde tot de MBI-GS<sup>9</sup> die algemeen toepasbaar is. De structuur met drie dimensies bleef overeind (ook in andere beroepen), maar de expliciete relatie met 'werken met mensen' verdween.

<sup>9</sup> MBI-GS = de Maslach Burn-out Inventory – General Survey.

De WHO heeft burn-out recent opgenomen in de 11<sup>e</sup> revisie van de International Classification of Diseases (ICD-11) als een 'occupational phenomenon' (een werk- of beroepsgebonden verschijnsel)<sup>10</sup>. Het is door hen expliciet **niet** geclassificeerd als een medische conditie. Burn-out wordt in de ICD-11 gedefinieerd als een syndroom als gevolg van chronische werkstress waar niet succesvol mee wordt omgegaan. Het wordt gekenmerkt door drie dimensies: (1) gevoelens van 'energetische uitputting', (2) toegenomen mentale afstand tot iemands werk, of gevoelens van negativisme of cynisme in relatie tot iemands werk, en (3) verminderd professioneel zelfvertrouwen ('professional efficacy'; vaak vertaald als 'persoonlijke onbekwaamheid'). Burn-out verwijst specifiek naar de professionele of beroeps- of werkcontext en zou niet van toepassing zijn op andere levensgebieden. De wijze waarop de WHO het verschijnsel burn-out omschrijft, sluit dus nauw aan bij de hierboven beschreven definitie van burn-out.

In Nederland wordt burn-out echter wel als beroepsziekte erkend (Sluiter, De Groene & Nieuwenhuijsen, 2013; LVE, 2011; NVAB, 2018). Zowel bedrijfs- en verzekeringsartsen als huisartsen hanteren de zogenaamde CAS-code<sup>11</sup> waarbij een groot scala aan 'psychische aandoeningen en gedragsstoornissen' wordt onderscheiden waaronder burn-out (P611). Het is hierbij wellicht belangrijk op te merken dat iemand die uitvalt als gevolg van gezondheidsproblemen, loon (in geval van verzuim) of een uitkering (bij arbeidsongeschiktheid) ontvangt, ongeacht of deze gezondheidsproblemen door het werk worden veroorzaakt. In de meeste landen wordt er bij het verlenen van een loondoorbetaling of uitkering onderscheid gemaakt tussen 'risque social' en 'risque professionnel'. Als de aandoening die leidt tot uitval uit het werk 'werkgerelateerd' is (beoordeeld wordt als 'risque professionnel'), is de vergoeding die men in die landen krijgt meestal (veel) hoger dan wanneer er geen sprake is van een werkgerelateerd gezondheidsprobleem. In veel landen is 'werkgerelateerdheid' van het gezondheidsprobleem dus een kenmerk dat financiële gevolgen heeft voor de vergoeding of uitkering die de werkende krijgt. In Nederland is dit dus niet het geval. Reeds in de multidisciplinaire richtlijn voor eerstelijns psychologen, huisartsen en bedrijf- en verzekeringsartsen is het aspect 'werkgerelateerdheid' al 'losgelaten' (LVE, 2011). De reden hiervoor is dat het volgens deze behandelaars gaat om verplichtingen (werk of privé) als stressor. In de recent bijgestelde richtlijn voor 'het handelen bij psychische problemen' door bedrijfs- en verzekeringsartsen is dit standpunt overgenomen.

Vervolgonderzoek leidde er wel toe dat emotionele uitputting en (in mindere mate) depersonalisatie als 'kernconcepten' werden gedefinieerd. Persoonlijke onbekwaamheid 'gedroeg' zich als schaal en concept wat anders; het hing niet erg goed samen in de verwachte richting met de twee overige dimensies (zie o.a. Taris et al., 2013; Schaufeli, 2018). Taris et al. (2013) suggereren op basis van hun overzichtsstudie om 'persoonlijke onbekwaamheid' te vervangen door verminderd cognitief functioneren, omdat dit wel samenhangt met emotionele uitputting en distantie. We zien deze suggestie terug in een vernieuwd burn-out concept dat momenteel vanuit de Universiteit van Leuven nader wordt onderzocht (Desart et al., 2017). In zijn afscheidsrede gaf Schaufeli (2019) die nauw bij deze ontwikkelingen betrokken is, aan dat de bijbehorende nieuwe vragenlijst – de Burn-out Assessment Tool (BAT) – in Vlaanderen een betrouwbaar en valide instrument lijkt, en dat er al stappen zijn ondernomen het instrument ook in Nederland uit te testen. De BAT bestaat uit vier onderdelen die tot één burn-outscore gecombineerd kunnen worden: uitputting (vermoeidheid), mentale distantie (een afstandelijke, niet-betrokken werkhouding), emotionele

<sup>10</sup> [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

<sup>11</sup> [https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/CAScode\\_NCVB\\_2018.pdf](https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/documents/CAScode_NCVB_2018.pdf)

ontregeling (falende controle over de eigen gevoelens, zoals snel boos of verdrietig worden) en cognitieve ontregeling (problemen met aandacht, concentratie en geheugen). Schaufeli (2019) geeft aan dat bij (in Nederland nog vast te stellen) 'gebleken geschiktheid' deze nieuwe vragenlijst (BAT) de oude (UBOS) moet vervangen. Het merendeel van het hieronder beschreven onderzoek is echter gebaseerd op de Maslach Burnout Inventory (MBI), waar de UBOS de Nederlandse variant van is.

Burn-out wordt wel gezien als de 'tegenpool' van bevologenheid, alsof er sprake is van een 'continuüm' tussen de negatieve ervaring van burn-out en de positieve ervaring van 'bevologenheid' ('engagement') (o.a. Maslach & Leiter, 2008). De drie dimensies van burn-out hebben een 'tegenpool' in de – eveneens - drie dimensies van bevologenheid: (1) uitputting versus energie; (2) cynisme of distantie versus betrokkenheid, en (3) ineffectiviteit versus effectiviteit.

Het praktische belang van het burn-out – bevologenheidscontinuüm is dat bevologenheid het gewenste doel van burn-outinterventies is (Maslach & Leiter, 2008). Hoewel diverse empirische studies lieten zien dat burn-out en bevologenheid empirisch onderscheiden begrippen zijn, bleken ze grotendeels overlappende aspecten van het welbevinden van werkenden te meten (o.a. Taris, Ybema & Van Beek, 2017; Schaufeli et al., 2002).

Er is veel empirische ondersteuning voor het concept burn-out geweest, waarbij burn-out volgens verwachting samenhang met oorzaken en gevolgen, maar er is in de loop der tijd ook veel kritiek geweest op het begrip burn-out (zie o.a. Kristensen et al., 2005; Shirom & Melamed, 2006; Schaufeli, 2018). Een belangrijk kritiekpunt is dat er sprake is van een cirkelredenering: 'burn-out is wat de MBI (en de vertalingen ervan) meet'. De begripsvorming en de meting van het begrip zijn inmiddels twee zijden van dezelfde medaille geworden – zo lijkt het. En dat maakt validatie van het begrip, evenals van het meetinstrument lastig (o.a. Kristensen et al., 2005). Lastig is hierbij dat volgens de definitie burn-out wordt gekenmerkt door drie dimensies, maar dat volgens de MBI-handleiding deze dimensies niet mogen worden opgeteld maar onafhankelijk moeten worden bekeken. Hoe verhoudt zich dan dat ene concept tot de drie dimensies? Daarnaast is het concept ook een mix van een toestand van het individu (emotionele vermoeidheid/uitputting), een coping-strategie (distantie, een cynische houding ten opzichte van het werk als bescherming om vooral niet nog vermoeider te worden), en een gevolg van langdurige stress, namelijk minder zelfvertrouwen in de eigen effectiviteit. Kristensen et al. (2005) hebben er daarnaast ook moeite mee dat de MBI-vragenlijst (en de vertalingen ervan) alleen commercieel te verkrijgen zijn. Dat beperkt de inzet van dit meetinstrument in onderzoek en van het opbouwen van een onderzoeksdatabase met voor onderzoek nagenoeg vrij te gebruiken gegevens.

In het programma 'psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie' is er ook nadrukkelijk aandacht geweest voor de relatie met (chronische) vermoeidheid (o.a. het chronisch vermoeidheidssyndroom; CVS) en burn-outklachten zoals gemeten met de UBOS (Utrechtse Burn-out Onderzoek Schaal). In het onderzoek van Leone (2008) werd gevonden dat diegenen die zowel hoog scoorden op de burn-out vragenlijst (UBOS) alsook chronisch vermoeid waren, het meest ongunstige perspectief op werkhervatting hadden en het meeste verzuim hadden. Als er alleen sprake was van hoge scores op de burn-outvragenlijst liet men het meeste herstel zien. Ook bleken werkfactoren in dit onderzoek belangrijker voor de prognose van burn-out, terwijl gezondheidsfactoren belangrijker bleken voor de prognose van chronische vermoeidheidsklachten.



Daarnaast kent ook overspannenheid grote overlap met gangbare interpretaties van burn-out (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS), 2018). Het belangrijkste verschil lijkt te zitten in de mate van gevoelde spanning en uitputting, en in de tijdsduur van deze klachten. De RVS (2018) concludeert dat burn-out is te zien als een zware en langdurende vorm van overspannenheid. Dit is geheel in lijn met de richtlijn voor bedrijfs- en verzekeringsartsen. Daarnaast trekt een aantal studies het feit dat burn-out zo expliciet *werkgerelateerde* psychische klachten zijn, juist in twijfel (Bianchi, Schonefeld & Laurent, 2015). Zo bleek dat de mate van werkgerelateerdheid van zelf-gerapporteerde burn-outklachten in de studie van Bianchi en Brisson (2017) nauwelijks verschilde van die van zelf-gerapporteerde depressieklachten (44 versus 39). Bianchi et al. (2015) zijn van mening dat burn-out feitelijk een vorm van depressie is.

Schaufeli (2018) geeft in een kritische repliek op kritische noties op het begrip burn-out en het onderzoek dat hiernaar is gedaan, aan dat er 'veel onderzoek' is maar er 'weinig antwoorden' zijn. Er is geen overeenstemming onder wetenschappers over wat burn-out nu precies is, met uitzondering van het feit dat het verwijst naar een mentale of emotionele uitputtingstoestand. Toch is burn-out in de ogen van Schaufeli (2018) meer dan alleen uitputtingsklachten. Daarnaast is het, zoals al gesteld in Hoofdstuk 2, een feit dat een burn-outklacht aangegeven op een vragenlijst niet hetzelfde is als een burn-outdiagnose gesteld door een arts. De relatie tussen deze twee 'uitkomsten' is nauwelijks onderzocht. Schaufeli (2018) concludeert dat er uitgebreider moet worden nagedacht over het begrip burn-out en dat teruggegaan moet worden naar de tekentafel om het concept van burn-out als stoornis, c.q. diagnose beter te bekijken.

Schaufeli is sinds enkele jaren ook verbonden aan de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie van de KU Leuven. Hier wordt gewerkt aan een nieuwe, verbeterde vragenlijst voor het opsporen van burn-out (Desart, Schaufeli & de Witte, 2017). Er zijn eerst diepte-interviews afgenomen met professionals in België en Nederland. Doel was inzicht te krijgen hoe burn-out ervaren en vastgesteld wordt door professionals/deskundigen. Op basis hiervan werd een nieuwe definitie uitgewerkt. Dit, inclusief analyse van bestaande vragenlijsten (incl. de 4DKL die vooral door huisartsen wordt gebruikt) leidde tot een nieuw verklarend model. Zoals eerder aangegeven heeft Schaufeli (2019) tijdens zijn afscheidsrede als hoogleraar aan de Universiteit Utrecht een lans gebroken voor een doorontwikkeling van het meten van burn-out, waarbij hij de 'Burn-out Assessment Tool' (BAT) naar voren schuift. Onderzoek naar de betrouwbaarheid en validiteit van de BAT is nog gaande.

Deze discussie beschouwend, kan worden geconstateerd dat los van de wetenschappelijke discussie over het begrip burn-out, er enige behoefte is aan herdefiniëring van het concept, en dat dit ook maatschappelijk van nut is. Toch is er nu (beleidsmatig, maar ook maatschappelijk en professioneel) behoefte aan nader begrip van wat er achter de recente en gestage stijging van burn-outklachten zit (zie figuur 2.1). Hierbij speelt het feit dat psychische aandoeningen (en hierbij niet zozeer de persoonlijkheidsstoornissen) verantwoordelijk zijn voor veel persoonlijk leed, maar zeker ook voor een belangrijke mate van uitval uit werk, zowel in termen van verzuim als arbeidsongeschiktheid (zie Douwes et al., 2019; Houtman, 2020; en zie ook paragraaf 3.3).

## 3.2 Oorzaken van burn-out

### 3.2.1 Werkkenmerken als oorzaak

Burn-out onderscheidt zich per definitie door zijn 'werkgerelateerdheid' van andere psychische klachten en aandoeningen. Werkkenmerken zijn hierdoor ook het meeste bestudeerd als oorzaken van burn-out (Taris et al., 2013; Aronsson et al., 2017). Vooral hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden in het werk hangen samen met ongunstige scores op de verschillende dimensies van burn-out. De 'eisen' die het werk stelt, maar ook de gebrekkige regelmogelijkheden die kunnen leiden tot burn-out(klachten), kunnen heel divers zijn. Zo kunnen de eisen betrekking hebben op de kwantitatieve eisen van werk (bijvoorbeeld heel snel of heel veel werk moeten verzetten), maar bijvoorbeeld ook op de kwalitatieve eisen van werk, zoals emotionele belasting als gevolg van emotionele gebeurtenissen op het werk (bijvoorbeeld overlijden van patiënten), alsook van het verbergen van emoties, vooral in dienstverlenende beroepen (Brotheridge & Grandey, 2002). Burn-outklachten en vooral de dimensie van uitputtingsklachten, hangen in vele studies positief samen met diverse taakeisen. Naast werkbelasting en emotionele taakeisen, is dit ook het geval voor rolonzekerheid en baanonzekerheid. Ook hangen burn-outklachten positief samen met gebrek aan regelmogelijkheden zoals autonomie, alsook gebrek aan ontwikkelmogelijkheden, variatie in werk en sociale steun van de leidinggevende en collega's (Taris et al., 2013; Taris et al., 2017; Zanibone et al., 2013). Ook de mate waarin beslissingen op het werk als fair en eerlijk of rechtvaardig worden ervaren hangt positief samen met burn-outklachten (o.a. Maslach & Leiter, 2008). In enkele andere studies hangen taakeisen vooral samen met burn-outklachten en hangen de regelmogelijkheden wat sterker samen met bevoegenheid (engagement) (o.a. Demerouti et al., 2001; Fragoso et al., 2016). In hun review laten Aronsson et al. (2017) zien dat de meeste studies<sup>12</sup> zich focussen op het voorspellen van emotionele uitputting, minder op cynisme en nog minder op persoonlijke bekwaamheid. De factoren die emotionele uitputting voorspelden, deden dat ook voor cynisme. Verminderde persoonlijke bekwaamheid hing alleen samen met geringe waardering of beloning.

Van Echtelt (2013) bespreekt daarnaast onder andere onderzoeksresultaten waaruit blijkt dat werknemers die de mogelijkheid tot telewerken hebben, minder last hebben van emotionele uitputting. Een voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat telewerken de reistijd reduceert en werknemers meer mogelijkheden geeft om hun werk flexibel in te vullen. Ook ervaren werknemers mogelijk minder stressoren, zoals interrupties door collega's of klanten op het werk.

In een eerdere verdiepingsstudie naar verklaringen voor burn-outklachten (Houtman & De Vroome, 2015) bleek autonomie in interactie met leeftijd burn-outklachten te verklaren, bovenop de zelfstandige effecten van autonomie en leeftijd. Weinig regelmogelijkheden bleek een 'zwaardere last' te worden naarmate een werknemer ouder wordt. Verhofstadt, De Witte en Omey (2009) lieten in een longitudinale studie waarin werknemers drie jaar werden gevolgd, zien dat er een groep werknemers is die met het ouder worden 'vast komt te zitten' in werk met lage autonomie in combinatie met hoge taakeisen.

<sup>12</sup> Inclusiecriteria in hun review waren (1) studie uitgevoerd in Europa, Noord America, Australië of Nieuw-Zeeland, (2) prospectief of vergelijkbaar case control-onderzoeksdesign, (3) vaststelling van de blootstelling (in het werk) op baseline en tenminste nog 1 keer tijdens een follow-up van 1-5 jaar.

De werknemers met een grotere kans om in dit soort werk, met verhoogde gezondheids- en welzijnsrisico's, vast te komen zitten, bleken vaker vrouwen, en kwetsbare werknemers, zoals met name werknemers met een relatief laag opleidingsniveau.

Er blijken ook enkele oorzaken voor burn-outklachten te zijn die meer met de organisatie zelf te maken hebben, en die al dan niet via de risicofactoren op het werk hun invloed laten gelden op (het ontwikkelen van) burn-out. Zo blijkt organisatiecultuur van invloed op de psychosociale risico's in het werk en op deze wijze ook op mentale gezondheid en burn-outklachten. Het begrip 'Psychosocial Safety Climate' (PSC; psychosociaal veiligheidsklimaat) geeft weer hoe het management (in de ogen van medewerkers) de mentale gezondheid van de medewerkers waardeert, beschermt en prioriteert boven winst en productiviteit (Dollard et al., 2012). PSC verwijst naar het beleid en naar de praktijken en -procedures in de organisatie die van belang zijn voor de veiligheid en gezondheid van werk (Dollard en Bakker, 2010). Het concept is gedefinieerd als de mate waarin het hogere management geïmmiteerd is in het ondersteunen van stresspreventie en waar ruimte is voor overleg met (en participatie van) (vertegenwoordigers van) medewerkers en deskundigen (arbo professionals) ten behoeve van (mentale) gezondheid. In diverse studies blijkt een hoog niveau van 'PSC' in organisaties samen te hangen met lage psychosociale risico's en grote betrokkenheid bij en bevoegdheid van medewerkers (Dollard, 2007; Dollard & Bakker, 2010). Bij docenten voorspelde een hoge PSC een betere mentale gezondheid, waaronder minder emotionele uitputting als gevolg van beter gemanagede emotionele taakeisen en een verbeterd gevoel van het kunnen inzetten van de juiste vaardigheden (skill discretion; Dollard en Bakker, 2010). Een gunstig PSC (dus met veel management commitment, veel betrokkenheid van werknemers bij inrichting van het primaire proces e.d.) bleek twee jaar later bij een grotendeels nieuwe groep van verpleegkundigen samen te hangen met beter hanteerbare taakeisen, meer regelmogelijkheden en beter ervaren steun van de leidinggevende alsook minder psychische gezondheidsklachten zoals minder emotionele uitputting (Dollard et al., 2012). Deze resultaten ondersteunen het idee dat de 'psychosociale veiligheidscultuur' iets is dat aan de basis staat van het ervaren van psychosociale risico's. Het zit in de cultuur van de afdeling of organisatie, meer dan in de betreffende medewerkers die op een bepaald moment de kwaliteit van de arbeid beoordelen of emotionele uitputting ervaren.

In een systematische review van studies gepubliceerd in MEDLINE en PsycINFO, onderzochten Kuoppala et al (2008) de relatie tussen leiderschap en werknemers tevredenheid en productiviteit, psychologisch welbevinden waaronder burn-out, verzuim en arbeidsongeschiktheid. Hoewel zij (toen) aangaven slechts een beperkt aantal goede studies te hebben kunnen beoordelen waarin de relatie tussen leiderschap en gezondheid van medewerkers was onderzocht, suggereren deze studies wel dat leiderschap een effect heeft op werknemers tevredenheid, psychologisch welbevinden, verzuim en arbeidsongeschiktheid. Alleen voor de relatie tussen leiderschap en productiviteit vinden de onderzoekers geen eenduidig bewijs. Nielsen et al (2008) onderzoeken in een longitudinale studie het effect van een transformatieel leiderschapsstijl<sup>13</sup> op psychische klachten, zoals burn-out van

---

<sup>13</sup> Transformatieel leiderschap (Bass 1999):

1. Intellectuele stimulatie; transformatieel leiders stimuleren creativiteit, ze stimuleren medewerkers om nieuwe dingen uit te proberen. Ze creëren organisatorische condities waaronder medewerkers (volgers) hun eigen kennis en vaardigheden toe te passen en te

werknemers. Ze vinden dat een transformationele leiderschapsstijl een positief effect heeft op psychische klachten van werknemers. Deze relatie wordt deels gemedieerd door werkkenmerken: een transformationele leiderschapsstijl heeft een positief effect op de mate waarin werknemers hun werk zinvol en belangrijk vinden, hun rollen en doelen duidelijk zijn en zij mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen. Deze werkkenmerken hangen op hun beurt weer positief samen met mentale gezondheid van medewerkers, zoals minder emotionele uitputtingsklachten. In een vervolgstudie (Nielsen et al., 2009) laten ze zien dat de relatie tussen transformationeel leiderschap en mentale gezondheid ook loopt via 'self efficacy' van werknemers. De resultaten laten zien dat de relatie tussen transformationeel leiderschap en mentale gezondheid een reciproke is. Zo stimuleren medewerkers met een goede mentale gezondheid ook transformationeel leiderschap (ervaren hun leidinggevende eerder als een transformationeel leider).

*Samenvattend* kan worden geconcludeerd dat werkgerelateerde risicofactoren zoals hoge taakeisen, weinig regelmogelijkheden zoals weinig controle, weinig autonomie of weinig sociale steun van leidinggevende en collega's, maar ook weinig waardering, weinig rechtvaardigheid op het werk en weinig werkzekerheid de ontwikkeling van burn-outklachten stimuleren. Vaak richt dit onderzoek zich op emotionele uitputting, maar veel van de risicofactoren voor emotionele uitputting zijn dat ook voor de ontwikkeling van cynisme. Geringe waardering lijkt vooral het ontwikkelen van persoonlijke onbekwaamheid te voorspellen. Daarnaast lijkt ook de mogelijkheid om te telewerken of thuis te werken samen te hangen met minder emotionele uitputting. Dit is echter niet iets dat vaak onderzocht is. Een aantal organisatie-gerelateerde factoren lijkt ook van belang en lijkt via de werkgerelateerde risicofactoren ook de ontwikkeling van burn-out te beïnvloeden. Het gaat dan om het 'psychosociaal veiligheidsklimaat' (PSC) en leiderschapskenmerken.

### 3.2.2 Kenmerken van de persoon als oorzaak

Hoewel burn-out 'per definitie' wordt veroorzaakt door een disbalans tussen hoge eisen van het werk en onvoldoende hulpbronnen, spelen problemen in de privésfeer of persoonlijke kwetsbaarheden hierbij een faciliterende rol (Desart, Schaufeli & De Witte, 2017). In deze paragraaf bespreken we literatuur die ingaat op kenmerken van de persoon als (mede) oorzaak voor burn-out. Het gaat dan om factoren als geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, maar ook om persoonskenmerken.

Door vrouwen worden vaker burn-outklachten gerapporteerd dan door mannen (o.a. Houtman & De Vroome, 2015). Dit geldt echter niet alleen voor burn-outklachten, maar is een algemene bevinding als het gaat om de rapportage van gezondheidsklachten (o.a. Houtman & Van den Heuvel, 2001) alsook voor gediagnosticeerde psychische aandoeningen zoals depressie (zie o.a. De Graaf & Ten Have, 2017).

---

ontwikkelen, zodat ze steeds beter in staat zijn om onafhankelijk van de controle en supervisie van de leider te opereren.

2. Individualized consideration: Transformationele leiders bieden steun aan hun medewerkers, en om dat te bereiken zorgen ze voor een goede en open communicatie met medewerkers).
3. Inspirational motivation: transformationele leiders hebben een duidelijke visie en zijn goed in staat deze visie aan medewerkers duidelijk te maken. Ze stimuleren 'volgers' om zich te focussen op bepaalde doelen.
4. Idealized influence: transformationele leiders fungeren als een rolmodel voor hun medewerkers en formuleren heldere waarden. Omdat medewerkers hun leider vertrouwen en respecteren zijn ze geneigd de idealen van hun leider te internaliseren.

Eén van de verklaringen die hiervoor wordt gegeven is het feit dat vrouwen zich makkelijker uiten als het gaat om het rapporteren over gezondheidsklachten (Hatch & Leighton, 1986). Er zijn echter ook andere factoren die kunnen verklaren waarom vrouwen vaker psychische aandoeningen hebben dan mannen. Vrouwen en mannen werken namelijk in verschillende beroepen en sectoren en worden daarin blootgesteld aan deels andere werkgerelateerde risico's of aan risico's die verschillen in intensiteit van de blootstelling, en die verantwoordelijk kunnen zijn voor meer gezondheidsklachten (o.a. Van der Giezen, 2000; Crawford et al., 2016). Zo werken vrouwen relatief veel in sectoren als het onderwijs, de zorg en de horeca - sectoren die al jaren tot de 'toppers' behoren als het gaat om veel burn-outklachten (zie o.a. Houtman et al., 2019).

Deze man-vrouw verschillen in burn-outklachten worden kleiner wanneer rekening wordt gehouden met andere persoonskenmerken en met arbeidsomstandigheden (o.a. Crawford et al., 2016; Van der Giezen, 2000), maar blijven overeind. Crawford et al. (2016) wijzen er echter ook op dat vrouwen hun verantwoordelijkheden op het werk vaker dan mannen combineren met hun verantwoordelijkheden thuis. Het gaat dan om zorgtaken in hun gezin, maar ook om mantelzorgtaken. Het is bekend dat deze zorgtaken gepaard gaan met meer psychische vermoeidheid (o.a. Broerse van Groenou, Schakel & Tolkacheva, 2015). Vooral als vrouwen alleen komen te staan, bijvoorbeeld na een scheiding zou dit ook aanleiding kunnen zijn voor meer burn-outklachten. Siebert (2005) liet zien dat wanneer het inkomen ontoereikend was om 'basale behoeftes' te dekken, dit een sterk positieve samenhang vertoonde met burn-outklachten.

Daarnaast wijzen Crawford et al (2016) erop dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in toezichthoudende en (hogere) management functies die vaak meer autonomie met zich meebrengen en dat zij vaak werk doen dat onterecht als veilig en eenvoudig wordt aangemerkt.

Ahola et al (2008) nuanceren de verschillen tussen mannen en vrouwen specifiek met betrekking tot burn-outklachten onder Finse werknemers, waarbij vooral door jonge (< 25 jaar) alsook oudere (> 50 jaar) vrouwen hogere burn-outscores worden gerapporteerd vergeleken met jonge en oudere mannen, waarbij dit niet het geval blijkt in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 50 jaar. De Finse samenleving kenmerkt zich in het algemeen door een grote arbeidsparticipatie van vrouwen (die duidelijk wat minder is in de Nederlandse samenleving). De hogere scores in burn-out zijn echter consistent met de belasting van zorgtaken bij een jong gezin, dan wel mantelzorg op oudere leeftijd, waarbij deze zorgtaken beide vaker bij vrouwen liggen (Crawford et al., 2016).

Het SCP heeft onlangs (december 2018) over het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO) van 2016 gepubliceerd. Hoewel zij concluderen dat de tijdsbesteding van de gemiddelde Nederlander de laatste jaren (2006-2016) niet veel is veranderd, geven zij wel aan dat gevoelens van tijdsdruk het meest voorkomen bij vrouwen, hoger opgeleiden en ouders van thuiswonende kinderen. Ook geven zij aan dat er grote verschillen in de tijdsbesteding van mensen zijn in de verschillende levensfasen. De fase van thuiswonende kinderen is bij uitstek druk qua werk en zorgtaken. Naarmate mensen in totaal meer tijd aan betaald werk, zorg en scholing besteden, is de kans groter dat zij zich weleens opgejaagd voelen. Tegelijkertijd voelen ze zich meer tevreden met hun leven. Meer tijdsdruk ervaren en opgejaagd voelen hoeft dus niet per sé als negatief ervaren te worden.

Momenteel is er veel aandacht voor jongeren en hun risico op burn-out (zie o.a. RVS, 2018; Schoemaker et al., 2019).

Eerder onderzoek onder jongere werknemers op basis van de NEA laat zien dat diegenen in de leeftijd van 30 tot 35 jaar de hoogste scores op burn-outklachten rapporteerden (Houtman & De Vroome, 2015). De leeftijd van 30 tot 35 jaar is typisch een leeftijd waarop ook middelbaar en vooral hoger opgeleiden zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt. Deze groep is vooral bezig met de carrière en het starten met de gezinsvorming. Maar de recente studies richten zich vooral op de groep van 25 jaar en jonger. Zijn jongeren een risicogroep voor burn-out?

Diverse recente studies onder jongeren rapporteren dat zij druk ervaren om te presteren en dat deze druk lijkt toe te nemen (Schoemaker et al., 2019; RVS, 2018). Vooral op basis van verhalen van jongeren is door Schoemaker et al (2019) een eerste analyse gemaakt met het doel om een beter beeld te krijgen van wat het probleem voor deze groep is. Enkele illustraties van zaken die uit deze interviews naar voren kwamen:

- › Jongeren streven naar 'het perfecte plaatje'. "Alles moet gewoon 'perfect' zijn. .... 'Perfect' is mooi, succesvol, gezond, leuk zijn, verre reizen, plezier hebben, een (grote) vriendengroep, een goed figuur, een mooie huid..."; het perfecte plaatje zoals voorgespiegeld in 'sociale media' maakt onzeker en geeft het gevoel minder gewaardeerd te worden dan anderen, en zelf niet alles uit het leven te halen. Dit perfecte plaatje is echter 'diffuser': veel jongeren zijn zoekende in wat een 'goede toekomst' voor hen is. Daarin spelen ideaalbeelden en verwachtingen van zichzelf en van anderen een rol.
- › Alles in één keer goed willen doen; jongeren leggen op dit aspect veel verantwoordelijkheid bij zichzelf neer.
- › Gemis aan echt contact en gevoelens van sociale onveiligheid – vriendschap is belangrijk. Veel contacten op sociale media kan druk geven door snel te moeten reageren, anderzijds kan het eenzaam voelen als niemand contact opneemt. Roddel en pestgedrag maken dat jongeren zich soms onveilig voelen; er wordt veel over elkaar gepraat en je kunt niet meer ontkennen - er is immers bewijs.

De Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS, 2018) heeft zich recent ook bezig gehouden met de mentale druk onder jongvolwassenen. Ze hebben geprobeerd om antwoord te krijgen op de vraag waarom jongeren, die de overstap maken van de pubertijd naar volwassenheid, te maken krijgen met - wat zij omschrijven als - 'mentale knelpunten'. Hun startpunt was het gegeven dat Nederlandse jongeren over het algemeen erg gelukkig zijn en meer vertrouwen hebben in de toekomst dan andere leeftijdsgroepen. Als contrast noemen ze de NEA-cijfers eerder gepresenteerd door Houtman en De Vroome (2015), waaruit blijkt dat de groep van werknemers van 25 t/m 34 jaar veel hogere burn-outscores hebben. De RVS concludeert dat de groep jonger dan 25 jaar voor een deel nog naar school gaat of studeert, en vaak nog thuis woont. Voor hen is 'werk' nog vaak een bijbaan. Het RVS-rapport verwijst ook naar onderzoek waaruit blijkt dat deze jongeren wel degelijk prestatiedruk ervaren op hun werk en daarbuiten. Naast werk gaat het ook vaak om 'fear of missing out', of om sociale druk die het gebruik van sociale media opleveren.

De RVS argumenteert '...dat de levensfase van jongvolwassenen een fase is van zoeken, van ontwikkeling en - daarmee - van onzekerheid. Voor iedereen ziet deze zoektocht er anders uit. Hier tegenover staan starre en knellende maatschappelijke verwachtingen van hoe het leven van jongvolwassenen eruit zou moeten zien'.

De Raad concludeert dat door de individuele ervaringen van mentale druk heen een maatschappelijke mismatch is waar te nemen: aan de ene kant een pluriforme levensfase, die zich kenmerkt door vrijheid en zoeken, met grote verschillen tussen jongvolwassenen als

gevolg. Aan de andere kant zijn er hoge, maar vooral eenzijdige maatschappelijke verwachtingen over hoe jongvolwassenen behoren te functioneren. Sommigen van hen voldoen aan dit plaatje, anderen niet. Dit kan stress en onzekerheid opleveren. Onderzoek naar de impact van sociale media is schaars. In een recent grootschalig panelonderzoek onder een substantieel aantal adolescenten (12.672 10- tot 15-jarigen) die meerdere keren zijn benaderd, werd vastgesteld dat sociale media maar heel beperkte en genuanceerde effecten hadden op de tevredenheid met het leven bij deze jongeren (Orben, Dienlin & Przybylski, 2019).

Daarnaast is er sprake van de tendens tot individualisering, waarbij jongeren het idee hebben (opgelegd door verwachtingen van anderen, maar ook van henzelf) dat ze het zelf moeten oplossen, er alleen voor staan, en ontstaat een risico op uitval of ongewenste medicalisering. De meta-analyse van Curran en Hill (2019) laat daarnaast zien dat onder recente generaties van jongeren (tot 25 jaar) het gevoel van perfectionisme, dat wil zeggen de ervaring dat anderen meer veeleisend zijn, van henzelf, maar ook van anderen, is toegenomen.

Er zijn echter ook andere verklaringen waarom jongeren een risicogroep kunnen zijn voor burn-out. De flexibilisering van de arbeidsmarkt is namelijk al decennia in opmars in Nederland, en dit raakt vooral de jongeren, de starters op de arbeidsmarkt. Maar op dit punt zijn het vooral de lager opgeleide jongeren die moeilijker een vaste baan kunnen bemachtigen en blijven hangen in een tijdelijke baan (Bossche et al., 2015; Houtman & De Vroome, 2015). Ook rapporteren met name laagopgeleide jongeren vaker weinig regelmogelijkheden op het werk zoals lage autonomie en minder sociale steun, alsook meer fysieke taakeisen, die vervolgens samenhangen met meer emotionele uitputting, minder bevoegenheid en minder goede gezondheid en functioneren, vergeleken met hoger opgeleiden (Akkermans et al., 2013).

Michiels (2016) laat zien dat hoger- en middelbaar opgeleiden ook een grotere kans hebben dan lager opgeleiden om vanuit een flexibele schil een vast contract te krijgen en dat hoger opgeleide jongeren vaker in aanmerking komen voor een tijdelijk contract dat betere kansen biedt op een vast dienstverband.

In een recente studie van Merens en Bucx (2018) is ook de combinatie van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau in combinatie van 'kwetsbaarheid' op de arbeidsmarkt onderzocht. In hun onderzoek ging het niet zozeer om kwetsbaarheid in de vorm van psychische klachten als burn-out, maar ging het eigenlijk om een breder begrip, namelijk om een ongunstige, kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hun uitgangspunt was dat meisjes en jonge vrouwen sinds eind vorige eeuw beter presteren in het onderwijs dan jongens en jonge mannen, dat zij vaker deelnemen aan hoger onderwijs, minder vaak voortijdig uitvallen en sneller afstuderen, maar dat deze voorsprong in onderwijsprestaties zich nog niet lijkt te vertalen in een gunstiger positie van vrouwen op de arbeidsmarkt: de arbeidsdeelname van (jonge) vrouwen is lager en zij zijn minder vaak economisch zelfstandig. De conclusie van dit onderzoek is dat de situatie redelijk complex ligt, en dat vooral jonge, laag opgeleide vrouwen een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Dit komt echter ook door het feit dat zij vaker in sectoren werken (lees: in het onderwijs, de zorg en horeca) waar het heel normaal is om in deeltijd te werken, en waarbij het niet vanzelfsprekend is dat men groeit naar een volledige of grote deeltijdbaan. Vaak is het niet de wens van deze laagopgeleide vrouwen om in deeltijd te blijven werken. Dit terwijl jonge, laag opgeleide mannen vaak in sectoren werken waar het normaal is om 40 uur of meer te werken (lees: in de bouw, transport of industrie).

Dit maakt dat jonge, laag opgeleide vrouwen, vooral als ze vervolgens als alleenstaande ouder met de zorg voor kinderen een inkomen moeten verdienen, een kwetsbare groep vormt die moeilijk een zelfstandig bestaan kan leiden (Merens & Bucx, 2018).

Naast geslacht en leeftijd blijken ook enkele persoonlijkheidskenmerken samen te hangen met burn-outklachten. Zo hangen hoge scores op neuroticisme of angst en geringe emotionele stabiliteit, lage scores op extraversie ('de binnenvetter'), een gering gevoel van samenhang hebben ('low sense of coherence'), aangenaam en nauwgezet willen zijn en ook hoge scores op (over-) commitment (zoals onderscheiden in het Effort-Reward model van Siegrist) positief samen met burn-outklachten (o.a. Ahola et al., 2017; Taris et al., 2013; Gustafsson et al., 2009). Maslach en Leiter (2008) lieten eerder ook zien dat de mate van passendheid (congruentie) tussen de persoon en zijn of haar werk ook samenhangt met burn-outklachten: er was sprake van meer klachten als er sprake was van 'incongruentie', dus een geringere 'passendheid' tussen de persoon en zijn of haar werk.

*Samenvattend* kan worden geconcludeerd dat persoonskenmerken wel degelijk samenhangen met het ervaren van veel burn-outklachten. Zo zijn vrouwen een potentiële risicogroep vanwege het feit dat ze opener zijn (d.w.z. hun gevoelens makkelijker uiten), maar ook omdat zij vaak in sectoren werken waarin zij worden blootgesteld aan risico's die vaker leiden tot burn-outklachten. Daarnaast wordt het feit dat ze hun werk vaker dan mannen met zorgtaken combineren (zorg voor kinderen, mantelzorg), ook als mogelijke oorzaak van meer burn-outklachten gezien. Vooral als zij alleenstaand zijn kan dit ook leiden tot zorgen om voldoende inkomen. Ook jongeren worden als een risicogroep gezien. Hoewel de jongste groep (tot 25 jaar) gemiddeld genomen geen hoge burn-outscores heeft, laten diverse onderzoeken zien dat deze groep te maken heeft met veel (prestatie)druk vanuit de samenleving. Daarnaast krijgen jongeren die op de arbeidsmarkt komen, niet meteen vaste contracten. Dit is in toenemende mate een gegeven van deze tijd, waarbij de onzekerheid om een vast contract te krijgen het grootste is voor lager opgeleiden. Baanonzekerheid en hiermee inkomensonzekerheid kan ook bijdragen aan burn-outklachten. Ook lijken er aanwijzingen dat vooral de combinatie van het als laag opgeleide vrouw starten op de arbeidsmarkt risicovol is, omdat je dan vaak terecht komt in een sectorcultuur waar het gewoon is om vooral in betrekkelijk kleine banen te blijven werken. Dit maakt dat deze vrouwen vaak onvoldoende in staat zijn zichzelf financieel staande te kunnen houden. Te weinig financiële zekerheid leidt ook tot meer burn-outklachten.

Ook blijkt dat persoonskenmerken als neuroticisme, een geringere emotionele stabiliteit, alsook 'overcommitment' en een geringere 'passendheid' van de persoon met de baan samenhangen met meer burn-outklachten. Onder jongeren blijkt ook 'perfectionisme', het idee dat anderen veeleisender van hen zijn geworden, maar ook zichzelf, te zijn toegenomen.

### 3.2.3 Maatschappelijke verklaringen voor een stijging van burn-out(klachten)

In de hierboven aangehaalde publicaties wordt reeds meerdere malen naar meer maatschappelijk gedreven oorzaken voor burn-out(klachten) gewezen. Daarnaast gaat deze paragraaf in op meer kwalitatieve, beschrijvende studies over maatschappelijke verklaringen voor burn-out.

Zo verwijst de RVS (2018) in de vorige paragraaf al naar de invloed van sociale media die vooral voor jongeren als een oorzaak van (stijgende) burn-outklachten worden gezien en gaat het onder andere om de maatschappelijke prestatiedruk die dit type media op de startende werknemer kunnen veroorzaken.



Maatschappelijke factoren die in verband kunnen worden gebracht met toenemende taakeisen, afnemende autonomie en met afnemende werk- of baanonzekerheid en hiermee ook inkomensonzekerheid zijn in de vorige paragrafen ook al als mogelijke achterliggende oorzaken aangestipt. De globalisering en technologische ontwikkelingen alsook arbeidsmarktveranderingen lijken de belangrijkste maatschappelijke oorzaken van de eerder genoemde (veranderingen in) oorzaken. Al zijn op de achtergrond ook de demografische veranderingen (vergrijzing en ontgroening) alsook schommelingen in de conjunctuur (recessie en economische bloei) van belang.

Rond de eeuwwisseling, ten tijde van de afronding van het NWO-programma 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie' (zie ook H 2), was er sprake van gestaag stijgende percentages werknemers die hoge taakeisen rapporteerden (die overigens vervolgens begin deze eeuw weer afvlakten). Breedveld en Van den Broek (2002) wezen ook toen al op de toenemende flexibilisering van het werk. Hun toelichting: 'enerzijds ontstaat hierdoor meer ruimte om vorm te geven aan individuele voorkeuren, anderzijds kosten permanente her- en bijscholing, wisseling van banen en functies alsook het presteren onder druk meer tijd en energie. De mogelijkheden om werk mee naar huis te nemen en op zondag wat anders te doen dan kerk- of familiebezoek leiden ook steeds tot de vraag 'wat te doen?'. Wanneer activiteiten geleidelijk van vaste tijdstippen worden losgekoppeld, kost het handhaven van orde en ritme, alsook afstemming daarvan met andere activiteiten meer energie. Ook leidt dit tot paradoxen: enerzijds zegt het merendeel van de bevolking arbeid en vrije tijd gescheiden te willen houden, anderzijds omarmt men voorzieningen als thuiswerken, dan wel langer doorwerken, of het langer open blijven van winkels. Het wegvallen van tradities leidt echter niet alleen tot meer mogelijkheden, maar heeft ook het onbedoelde effect dat men zich er niet meer achter kan 'verschillen'. Iedere handeling veronderstelt een keuze en vraagt potentieel om een verantwoording. Keuzevrijheid impliceert verantwoordelijkheid voor de gekozen leefstijl. Kunnen omgaan met die verantwoordelijkheid is een belangrijke vaardigheid, die niet iedereen in dezelfde mate beheerst. Ont-traditionalisering betekent voor sommigen een grotere individuele speelruimte, voor anderen brengt dit onzekerheid en hiermee van psychische belasting.'

Eveneens rond de eeuwwisseling was er veel aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg in de verklaring van psychische vermoeidheid (zie o.a. Houtman en Van den Heuvel, 2001). Het onderzoek dat naar de combinatie van werk en zorg is gedaan, laat vooralsnog veel ruimte voor interpretatie. Terugkerende thema's zijn dat alleenstaanden (vooral alleenstaande ouders, veelal vrouwen) vaker gezondheidsklachten hebben en/of zich burn-out voelen dan samenwonenden, dat het aantal uren huishoudelijk werk geen invloed heeft op burn-out, alsook dat vrouwen (ook zonder kinderen) meer kans op burn-out lopen dan mannen (Breedveld & Van den Broek, 2002). Alleenstaanden (een groeiende groep) zijn per definitie 'taakcombineerders', en als ze 'ouder' zijn, ontberen ze vaak de sociale steun van een partner.

Van Echtelt (2014) besteedt aandacht aan de invloed van het door de technologische ontwikkelingen steeds veranderende 'Nieuwe Werken' als oorzaak van burn-outklachten. 'Het Nieuwe Werken' wordt vaak gelijkgesteld met telewerken, maar feitelijk gaat het om een breder begrip, waarbij werknemers als gevolg van de technologische ontwikkelingen meer en meer in staat zijn tijd- en plaatsafhankelijk te werken.

Volgens Van Echtelt zou dit gepaard gaan met meer autonomie en beslissingsbevoegdheid. Werknemers worden niet langer beoordeeld op hun aanwezigheid, maar worden aangestuurd en afgerekend op basis van resultaatafspraken.

Van Echtelt (2014) hanteert drie kernelementen van Het Nieuwe Werken: 1) telewerken; 2) veel autonomie in het werk; 3) resultaatafspraken. Uit de analyseresultaten blijkt dat werknemers die de mogelijkheid tot telewerken hebben, minder last hebben van emotionele uitputting en meer toegewijd zijn aan hun werk, dat zij enthousiaster zijn over hun baan en minder uitputting ervaren. Een voor de hand liggende verklaring die Van Echtelt hiervoor geeft is dat telewerken de reistijd reduceert en werknemers meer mogelijkheden geeft om hun werk flexibel in te vullen. Ook ervaren werknemers mogelijk minder stressoren, zoals interrupties door collega's op het werk.

Autonomie en regelmogelijkheden in het werk hangen in deze studie niet alleen samen met minder emotionele uitputting en meer toewijding, maar meer specifiek blijken werknemers met chronische gezondheidsklachten ook minder te verzuimen als gevolg van het kunnen 'telewerken' (zie ook Versantvoort & Kraan, 2012<sup>14</sup>).

Resultaatsturing had in dit onderzoek geen direct verband met emotionele uitputting en toewijding. Wel zien we dat sturing op resultaat de positieve samenhangen van toegang tot telewerken en van autonomie met toewijding versterkt. Daarbij merkt Van Echtelt op dat 'Het Nieuwe Werken' niet voor iedereen een remedie zal zijn tegen burn-out. Dit hangt vanzelfsprekend af van het type werkzaamheden, maar ook van het karakter en de behoefte van de persoon. Werknemers die de mogelijkheid hebben om te telewerken, vormen bovendien wellicht een specifieke 'selectie', die door andere (ongemeten) kenmerken minder risico lopen op emotionele uitputting.

In onderzoek wordt soms gesuggereerd dat telewerken juist kan leiden tot een diffuse scheiding van werk en privé en tot veel overwerk, waardoor gevoelens van stress eerder toedien afnemen. Het succes van 'Het Nieuwe Werken' zal dan ook afhangen van de manier waarop het wordt ingevoerd en afgestemd op de behoeften van de individuele werknemer (Van Echtelt, 2014).

*Samenvattend:* Maatschappelijke oorzaken voor burn-out kunnen onder andere zijn gelegen in de technologische ontwikkelingen van de laatste decennia. Naast al het goede dat deze technologische ontwikkelingen hebben gebracht, hebben deze ontwikkelingen er -vooral onder de jongeren - voor gezorgd dat zij met name als gevolg van de sociale media druk ervaren om goed te presteren, er altijd mooi uit te zien, en vooral om altijd successen te ervaren. Het lijkt 'not done' om een misser te hebben, te falen. Overigens staat het onderzoek naar de impact van sociale media nog in de kinderschoenen, maar zijn er ook studies die de impact van de sociale media op jongeren nuanceren.

Daarnaast is er een toenemende trend om werknemers niet in vaste dienst te nemen, maar om eerst te kijken wat je aan iemand hebt en ook om een flexibele schil te hebben waarmee fluctuaties in het werkaanbod kunnen worden opgevangen. Voor diverse (lager geschoolde?) functies is het zelfs zo dat werkgevers vaak alleen geneigd zijn flexkrachten in te huren. Tenslotte is er ook druk om zorgtaken (voor kinderen dan wel mantelzorg) hetzij (duur) uit te besteden, dan wel zelf te doen, waarbij vrouwen vaak geneigd zijn deze taken zelf op zich nemen.

Werk- en inkomensonzekerheid zijn voor specifieke doelgroepen (lager geschoolde vrouwen; starters op de arbeidsmarkt) in toenemende mate mogelijk oorzaken voor burn-out.

---

<sup>14</sup> Van Echtelt rapporteert in haar publicatie onder andere over een studie over telewerken die eerder is gepubliceerd door Versantvoort & Kraan (2013).

### 3.3 Gevolgen van burn-out

De gevolgen van burn-out betreffen de werknemer zelf, de organisatie, alsook de maatschappij. De meest voor de hand liggende gevolgen betreffen de gezondheid, het ziekteverzuim en de inzetbaarheid van de betreffende werknemer. Onderzoek laat zien dat veel en frequente burn-outklachten kunnen leiden tot hart- en vaatziekten, diabetes type II, alsook met problemen van het bewegingsapparaat. Werknemers met deze klachten verzuimen langer en hebben een grotere kans om arbeidsongeschikt te worden (zie o.a. Taris et al., 2013; Shirom & Melamed, 2005; Salvagioni et al., 2017). In een Finse studie bleek burn-out over een periode van tien jaar het overlijden van werknemers te voorspellen. Het risico op overlijden steeg met 35% per toename van één score-eenheid op emotionele uitputting. Het risico op overlijden hing iets minder sterk samen met een toename van cynisme (29%) en een afname van persoonlijke bekwaamheid (22%). (Ahola et al., 2010)

Daarnaast beoordelen werknemers die veel en frequent burn-outklachten rapporteren, hun eigen prestatie als gemiddeld lager dan dat anderen dat doen (Van Echtelt, 2014). In een kritisch literatuuroverzicht varieert de correlatie tussen de uitputtingscomponent van burn-out en prestatie tussen de  $r=0,19$  tot  $r=0,55$ , afhankelijk van het type prestatie dat werd beoordeeld (Taris, 2006).

Van Echtelt (2014) bespreekt ook de invloed van burn-out op de arbeidsmarktpositie van werknemers en laat zien dat werknemers met uitputtingsklachten zich niet alleen langer ziek melden maar ook vaker overwegen bij hun werkgever te vertrekken. Ook geven werknemers met veel en frequente burn-outklachten aan dat ze minder uren willen gaan werken, maar deze wens niet vaker realiseren dan anderen. Overigens zien we ook werkgevers risicomijdend zijn en dat verzuim en het hebben van gezondheidsklachten de belangrijkste redenen zijn om werknemers niet voor de organisatie te behouden, bijvoorbeeld door hen geen vervolgaanstelling te geven (Houtman et al., 2013). Het langdurige verzuim als gevolg van psychische klachten, zoals burn-outklachten, brengt ook kosten met zich mee. In de Arbobalans worden het soort kosten op een rij gezet en worden een aantal kosten ook geschat. Kosten door gezondheidsproblemen worden zowel gedragen door de werknemer, de werkgever als de maatschappij. De kosten voor de werknemer als gevolg van het werk zijn hier niet geschat. De kosten voor de werkgever als gevolg van loondoorbetaling bij ziekte worden geschat op 11,7 miljard euro per jaar, waarvan 5 miljard geheel of grotendeels door het werk komen. Het merendeel van deze kosten, 3,2 miljard per jaar komen door verzuim als gevolg van psychosociale risicofactoren op het werk. Wanneer we ons beperken tot de kosten van verzuim vanwege werkdruk en werkstress of burn-outklachten komen deze op 2,8 miljard per jaar<sup>15</sup>. Het verminderde presteren voorafgaand aan het verzuim, en kosten als gevolg van verzuimbegeleiding en re-integratie of aanpassingen van het werk zijn dan nog niet meegenomen. Kosten voor de maatschappij, zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen als gevolg van psychosociale risicofactoren op het werk worden in de Arbobalans geschat op 1,3 miljard per jaar. Kosten voor zorg die worden veroorzaakt door psychosociale risicofactoren op het werk worden geschat op 174 miljoen euro per jaar. (Houtman et al., 2019)

<sup>15</sup> <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/11/verzuimkosten-door-werkstress-lopen-op-tot-2-8-miljard/>

## 4 Secundaire analyses over trends, risicogroepen en oorzaken

In dit hoofdstuk bespreken we secundaire analyses op de gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI). Aan de hand van secundaire analyses op de NEA gaan we allereerst in op trends in arbeidsomstandigheden om te zien of hierin een verklaring gevonden kan worden voor de gestage stijging in burn-outklachten sinds 2013. Ook zullen we de trends in burn-outklachten analyseren naar sekse, leeftijd, opleidingsniveau en sector. Tenslotte zullen we in het CODI onderzoek doen naar de oorzaken van de stijging in burn-outklachten.

In bijlage A worden de NEA en het CODI wat uitgebreider besproken. Voor hier volstaat te melden dat de NEA een jaarlijkse grootschalige survey is die TNO samen met het CBS uitvoert. CODI is een cohort dat is ontstaan uit de NEA 2015, en waarbij jaarlijkse vervolgmetingen zijn uitgevoerd en waarbij meer variabelen in kaart zijn gebracht dan met de aanvankelijke NEA 2015 het geval was.

### 4.1 Ontwikkeling in arbeidsomstandigheden

Burn-outklachten zou zich onderscheiden van andere psychische klachten en aandoeningen door de werkgebondenheid ervan. Om deze reden kijken we naar de ontwikkeling in psychosociale risico's in het werk. Hiervoor maken we gebruik van de NEA van TNO en CBS van 2014 t/m 2018<sup>16</sup>. De NEA is een jaarlijkse steekproef met een omvang van meer dan 43.000 werknemers. Hierdoor is de power van het jaarlijkse databestand erg groot (met name vanaf 2014) en zijn heel kleine verschillen tussen jaren of tussen groepen al significant. Er is voor gekozen om de trends vanaf 2014 te bekijken omdat we over deze periode een systematische stijging in de burn-outklachten zien. Het betekent feitelijk ook dat we de ontwikkelingen tijdens de recessie hiermee niet meenemen, en ons vooral richten op de situatie van recente economische groei.

We bespreken de trends aan de hand van twee clusters van risicofactoren. Allereerst zijn dat de meer traditionele *psychosociale risico's*, zoals hoge kwantitatieve taakeisen (bijvoorbeeld erg snel, veel en hard moeten werken), in combinatie met weinig regelmogelijkheden in het werk levert dit werkdruk op, maar ook emotionele of mentale taakeisen, sociale steun en agressie en geweld. Het zijn vooral deze psychosociale risico's in het werk die volgens de literatuur van belang zijn als oorzaken van burn-outklachten. Daarnaast bespreken *risico's met betrekking tot 'het nieuwe werken'*, dat wil zeggen risico's die het tijd- en plaatsafhankelijk werken mogelijk maken, zoals beeldschermwerk, telewerken of thuiswerken.

In tabel 4.1 zijn deze trendgegevens opgenomen. Hierin zien we dat er een groot aantal significante veranderingen wordt waargenomen, maar vanwege de grootte van het NEA-bestand is zelfs een verschil van 1 procentpunt al significant. Het blijkt dat *alle* significante trends in psychosociale risico's die significant zijn heel gering zijn en slechts een verandering (stijging of daling) van 1 tot 2 procentpunt over de laatste vijf jaar betreffen.

Ten aanzien van de risico's voor het tijd- en plaatsafhankelijk werken variëren de verschillen van 1 (beeldschermwerk) tot (bijna) 3 procentpunten (de andere drie indicatoren). Zo neemt het percentage werknemers dat beeldschermwerk verricht heel licht toe en neemt het

<sup>16</sup> <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nea>

percentage werknemers dat de werktijden regelmatig **niet** zelf kan bepalen met bijna 3% af. Het thuiswerken en het telewerken neemt met circa 3 procentpunten toe.

Concluderend, kunnen we stellen dat de veranderingen in de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland over de afgelopen 5 jaar niet groot zijn en dat de 'traditionele' psychosociale risicofactoren op het werk geen verklaring kunnen geven voor de algehele stijging in burn-outklachten sinds 2014. Risicofactoren voor het tijd- en plaatsafhankelijk werken zou echter wel (mede) een bijdrage leveren aan de verklaring voor deze gesignaleerde stijging.

Daarnaast kan uit deze resultaten ook worden geconcludeerd dat er geen bewijs is voor een verhoogde 'awareness' voor psychosociale factoren. Waarmee de alternatieve hypothese uit Hoofdstuk 2, dat burn-out en burn-outklachten toenemen omdat de aandacht voor en het voorkomen van psychische aandoeningen in de hele Nederlandse bevolking toenemen, in ieder geval deels wordt ontkracht.

**Tabel 4.1.** Trends in psychosociale risicofactoren op het werk en in het tijd- en plaatsafhankelijk werken onder werknemers van 15 t/m 74 jaar.

		2014	2015	2016	2017	2018	totaal
	Steekproef-N	37.340	41.830	42.280	41.059	61.064	(toetsresultaat over 5 jaar)
<b>PSYCHOSOCIALE RISICO'S</b>							
<b>Hoge kwantitatieve taakeisen</b>	% Vaak of altijd	38,1	38,1	37,6	39,0	38,1	+0,08% (+0,002)
<b>GEBREK AAN autonomie</b>	% ja, regelmatig	43,7	43,8	44,5	44,9	44,1	+0,15% (+0,004)Δ
<b>Hoge emotionele belasting</b>	% Vaak of altijd	9,5	9,2	9,6	10,5	10,5	+0,34% (+0,016)Δ
<b>Mentaal inspannend werk</b> (intensief nadenken en concentreren)	% Vaak of altijd	76,9	77,7	76,9	77,3	76,5	-0,14% (-0,005)∇
<b>GEBREK AAN gevarieerd werk?</b>	% Vaak of altijd	32,4	--	33,8	--	33,6	+0,29% (+0,010)Δ
<b>Extern ongewenst gedrag</b> [4 items]	% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker	23,2	22,7	23,5	23,7	23,0	+0,05% (+0,002)
<b>Intern ongewenst gedrag</b> [4 items]	% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker	16,4	15,9	16,1	16,3	15,6	-0,12% (-0,005)∇
<b>GEBREK AAN sociale steun leidinggevende</b>	% ja, regelmatig	15,5	14,9	14,5	15,5	14,4	-0,17% (-0,007)∇
<b>GEBREK AAN sociale steun collega's</b>	% ja, regelmatig	3,6	3,6	3,4	4,2	3,7	+0,07% (+0,005)Δ
<b>Loopt u het risico om uw baan te verliezen?</b>	% ja						

		2014	2015	2016	2017	2018	totaal
	Steekproef-N	37.340	41.830	42.280	41.059	61.064	(toetsresultaat over 5 jaar)
<b>RISICO'S VAN TIJD- EN PLAATSONAFHANKELIJK WERKEN</b>							
<b>Beeldscherm-werk</b>	% 6 uur per dag of meer	37,5	37,4	37,8	38,9	38,4	+0,31% (+0,009) $\Delta$
<b>GEBREK AAN zelf bepalen op welke tijden u werkt?</b>	% ja, regelmatig	76,9	76,7	76,1	75,5	74,0	-0,75% (-0,025) $\nabla$
<b>Werkt ook of doorgaans thuis</b>	% ja	33,0	33,5	34,6	<b>35,5</b>	36,0	+0,78% (+0,024) $\Delta$
<b>Telewerker</b>	% Werkt tenminste een halve dag per week buiten bedrijfsvestiging met toegang tot het ICT-systeem van het bedrijf	14,8	15,5	16,4	<b>17,1</b>	17,5	+0,69% (+0,027) $\Delta$

Bron: NEA 2014 t/m 2018 (TNO/CBS)

Noot. Laatste kolom: trendanalyse. B: ongestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt (de gemiddelde stijging of daling per meting);  $\beta$ : gestandaardiseerde lineaire regressiecoëfficiënt;  $p$ : significantie;  $\blacktriangle$ : stijging,  $p < 0,05$ , Cohens  $d \geq 0,10$ ;  $\blacktriangledown$ : daling,  $p < 0,05$ , Cohens  $|d| \geq 0,10$ ;

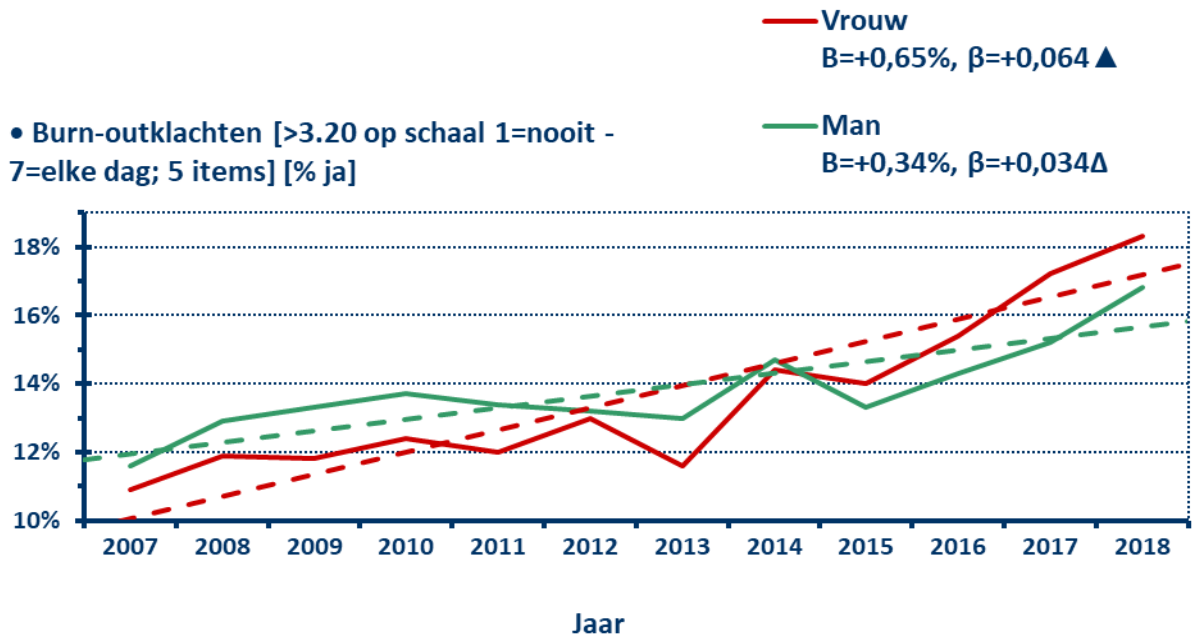
$\Delta$ : stijging,  $p < 0,05$ , Cohens  $d < 0,10$ ;  $\nabla$ : daling,  $p < 0,05$ , Cohens  $|d| < 0,10$  (Cohen, 1988).

De stijging van burn-outklachten kan mede zijn veroorzaakt door het feit dat verschillende groepen in de Nederlandse beroepsbevolking te maken hebben met verschillende risicofactoren die voor hen de stijging in burn-outklachten veroorzaken. Wanneer analyses zich beperken tot het nationale niveau kunnen deze effecten opgaan (of verdwijnen) in de overall analyses. Vandaar dat we zowel naar trends van burn-outklachten in subgroepen kijken, als naar groepen met een combinatie van werknemerskenmerken om te zien waar de verschillen zitten of zich ontwikkelen. Deze inzichten nemen we mee bij het analyseren van wat oorzaken kunnen zijn voor de ontwikkeling van burn-outklachten en van de gesignaleerde stijging van burn-outklachten sinds 2013/2014.

#### 4.2 Trends in burn-outklachten voor mannen, vrouwen, naar leeftijd, opleidingsniveau en sector

In de literatuur zagen we dat er een aantal risicogroepen werden gedefinieerd voor burn-outklachten. Om die reden kijken we in deze paragraaf naar trends in burn-outklachten voor deze verschillende groepen en ook naar verschillen in burn-outklachten voor een combinatie van kenmerken.

Allereerst kijken we naar de ontwikkelingen in burn-outklachten voor mannen en vrouwen (zie figuur 4.1). In de figuur is duidelijk een interactie te zien tussen sekse en tijd: rapporteren vrouwen in 2007 nog significant minder vaak burn-outklachten dan mannen, in 2018 ligt de situatie omgekeerd en rapporteren vrouwen significant vaker burn-outklachten. Het keerpunt ligt tussen 2013 en 2014.



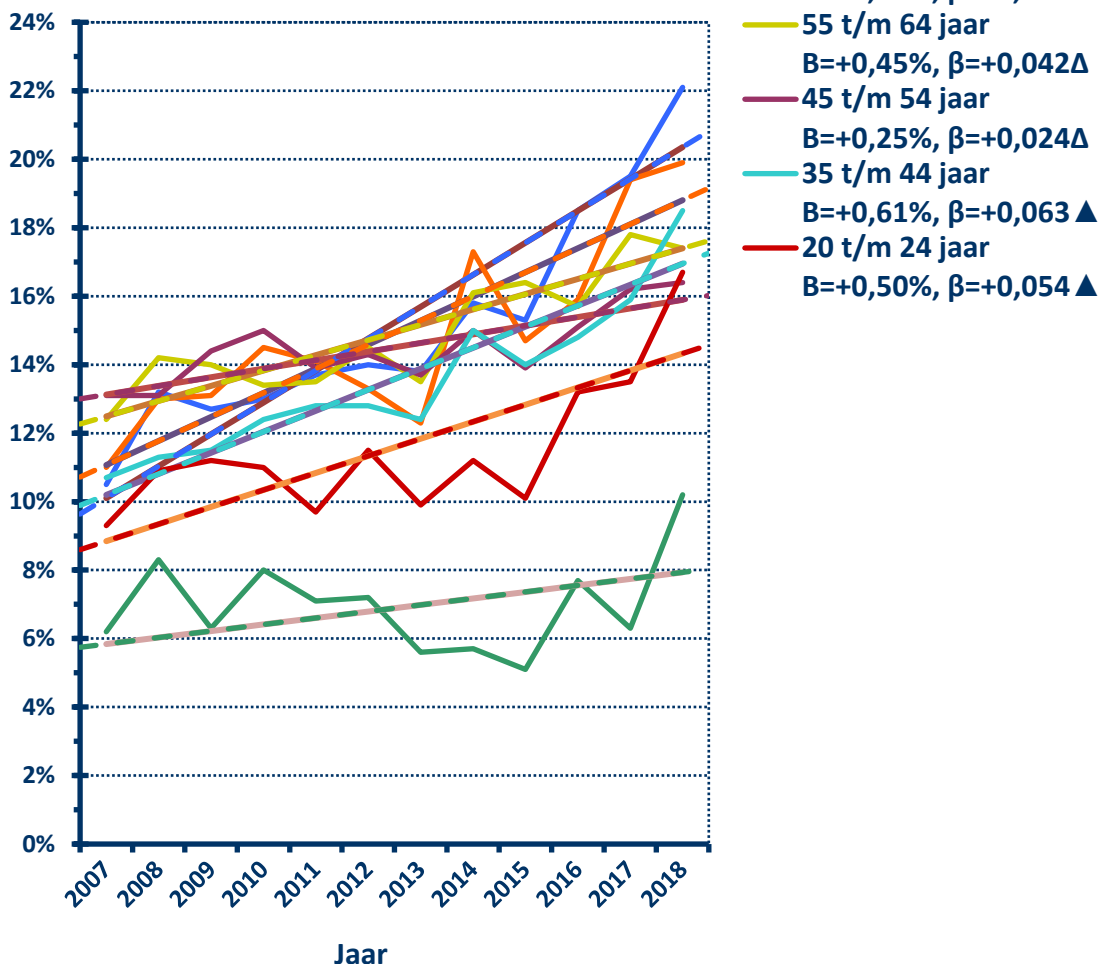
**Figuur 4.1** Trends in burn-outklachten voor mannen en vrouwen.

Bron: NEA 2007-2018, TNO/CBS

Het beeld dat uit bovenstaande analyses naar voren komt, ondersteunt het idee dat de groeiende deelname van vrouwen door de jaren heen heeft bijgedragen aan de stijging van de burn-outklachten in Nederland. De vraag blijft echter waarom de burn-outklachten onder vrouwen zo zijn gestegen. Dat wordt niet hier maar in paragraaf 4.3 verder uitgediept.

Naast sekseverschillen worden in figuur 4.2 de verschillen in leeftijdsgroepen onderscheiden. In dit figuur valt op dat de jongste groep (15 t/m 19 jaar) de laagste burn-outklachten rapporteert en hierin nauwelijks een stijging laat zien (wel significant, maar niet relevant). Het gaat bij deze leeftijdsgroep overigens vaak om betrekkelijk kleine banen die studenten naast hun studie hebben. Voor de andere leeftijdsgroepen is de stijging in burn-outklachten wel significant en relevant. De grootste stijgers in burn-outklachten is de leeftijdsgroep van 25 t/m 29 jaar, op de voet gevolgd door de groep van 30 t/m 34 jaar. De groep van 20 t/m 24 jaar laat ook een stijging in burn-outklachten zien, maar minder dan voor de overige leeftijdsgroepen (van 35 t/m 65 jaar).

• Burn-outklachten (>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items) [% ja]

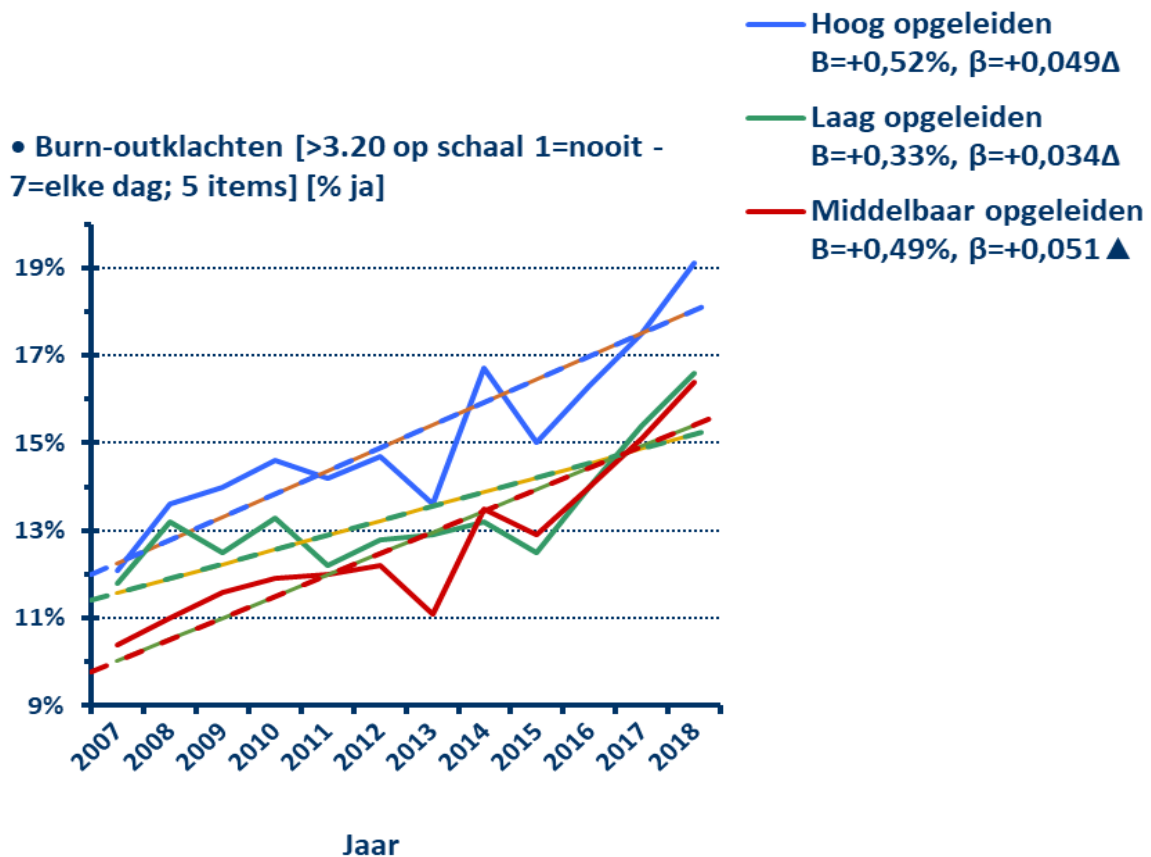


**Figuur 4.2** Trends in burn-outklachten naar leeftijd.

Bron: NEA 2007-2018, TNO/CBS

Daarnaast is opleidingsniveau vaak genoemd als iets dat nauw samenhangt met de burn-outklachten. Figuur 4.3 laat zien hoe de trends in burn-outklachten zich de afgelopen 10 jaar hebben ontwikkeld uitgesplitst naar opleidingsniveau.

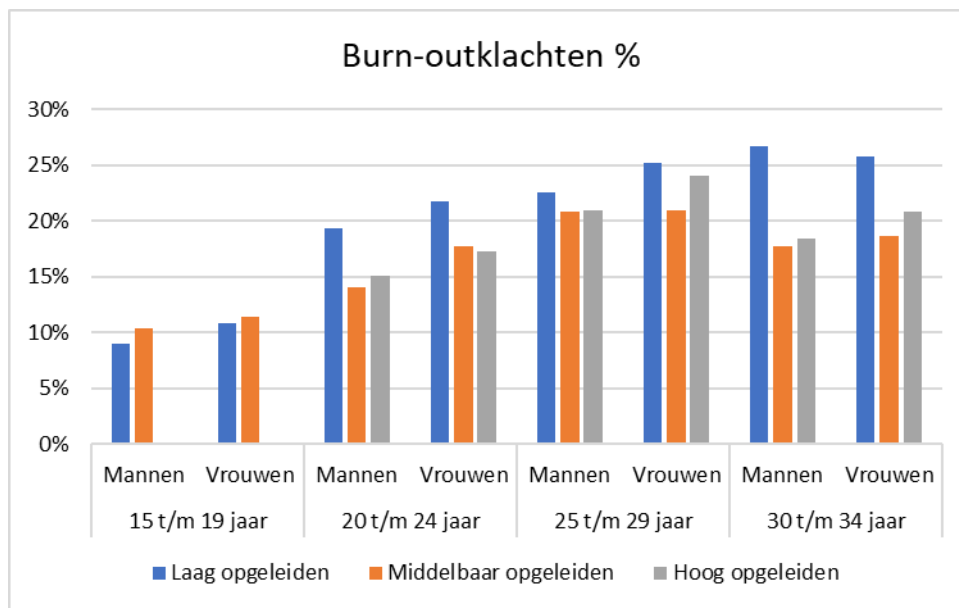




**Figuur 4.3** Trends in burn-outklachten naar opleidingsniveau  
Bron: NEA 2007-2018, TNO/CBS

In figuur 4.3 is het duidelijk dat de hoger opgeleiden gemiddeld genomen het meest frequent burn-outklachten rapporteren. Daarnaast is duidelijk dat de stijging door de jaren heen globaal gesproken eenzelfde patroon van stijgende klachten laat zien over de diverse opleidingsniveaus, zij het dat de laag opgeleiden vlak voor en tijdens de recessie van 2008 t/m 2013 een stabiele negatieve trend lieten zien in burn-outklachten. Hierbij moet tevens worden bedacht dat de NEA alleen jaarlijks een representatieve steekproef van werknemers bevroegt. Wanneer werknemers uitvallen en in de bijstand of arbeidsongeschiktheidsregelingen terecht komen, zijn zij niet meer zichtbaar in de NEA. Zo zagen we tijdens de recessie geen veranderingen in het niveau van (o.a.) chronische gezondheidsklachten in de NEA (Houtman et al, 2013), terwijl er in die periode wel degelijk sprake was van een stijging van gezondheidsklachten onder de vangnetpopulatie, dus van werknemers die tijdens de recessie in de WW kwamen of een flexibel contract hadden en die met gezondheidsklachten uitvielen (Burg et al., 2014). In de NEA was toen duidelijk sprake van een 'healthy worker selectie'. De vignettenstudie die toen ook werd uitgevoerd, liet overduidelijk zien dat gezondheidsklachten en verzuim van een medewerker de belangrijkste redenen voor werkgevers waren om deze werknemers niet te willen behouden (Houtman et al., 2013). Deze 'healthy worker selectie' kan ook de hier gepresenteerde gegevens beïnvloeden. Zo zullen werkgevers tijdens een recessie maar uiteraard ook tijdens jaren van economische bloei werknemers met de minste risico's voor de baan willen behouden.

Wanneer we een aantal kenmerken zoals in de literatuurstudie werd gesuggereerd als risicovol, combineren, en we kijken naar jonge vrouwen die verschillen in opleidingsniveau, in relatie tot burn-outklachten dan zien we in figuur 4.4 dat het vooral de laagopgeleide jongeren, en daarbij vooral de vrouwen zijn die de hoogste burn-outklachten rapporteren. Verhoudingsgewijs is de groep laag opgeleiden relatief dominant onder 15- tot en met 19-jarige werknemers, maar wordt de groep relatief gezien snel kleiner in de leeftijdsgroepen vanaf 20 jaar. Zo zijn in de leeftijdsgroep van 25 t/m 29 jaar ongeveer zes keer zoveel hoog opgeleiden werkzaam als laag opgeleiden, en bijna 5 keer zoveel middelbaar opgeleiden.

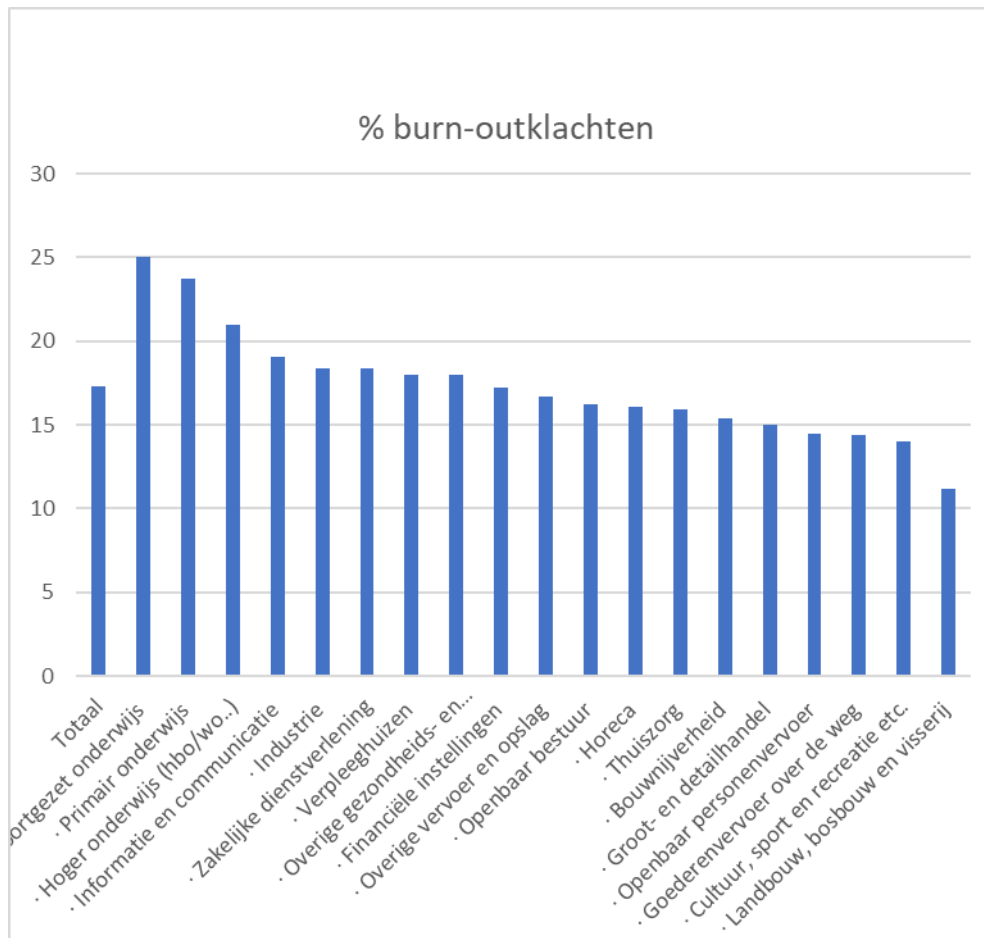


**Figuur 4.4** Burn-outklachten van jonge mannen en vrouwen naar opleiding.

Bron: NEA 2018, TNO/CBS

Noot: Het aantal hoogopgeleide vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 15 t/m 19 jaar was te gering om tot een betrouwbare waarde te komen; die staven zijn daarom weggelaten.

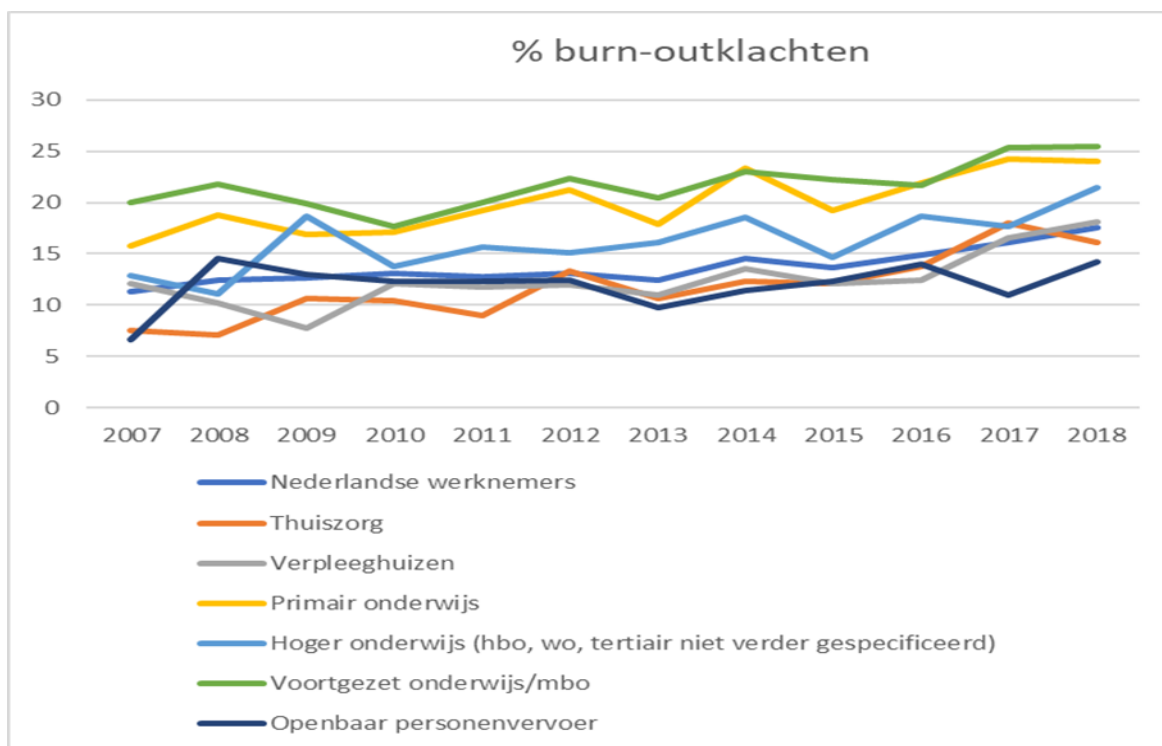
Er wordt ook een sterke relatie gezien tussen sector en burn-outklachten. In figuur 4.5 staat de rangorde van sectoren in 2018 naar burn-outklachten weergegeven. We zien dat werknemers in het onderwijs het meest frequent burn-outklachten rapporteren, gevolgd door werknemers in de ICT, de industrie en de zorg.



**Figuur 4.5** Ranking van sectoren naar burn-outklachten.

Bron: NEA 2018, TNO/CBS

In figuur 4.6 is de trend in burn-outklachten voor een aantal sub-sectoren bekeken. Voor het onderwijs worden het primair, voortgezet en hoger onderwijs onderscheiden. Voor de zorg zijn de sub-sectoren thuiszorg en verpleegzorg onderscheiden, naast de sector openbaar personenvervoer. We zien dat de burn-outklachten van werknemers in het primair en voortgezet onderwijs veruit het hoogste zijn, maar wel eenzelfde trend volgen als die van de gemiddelde Nederlandse werknemer. Dat is anders voor medewerkers werkzaam in de thuiszorg. Die rapporteerden in 2007 nog minder burn-outklachten dan gemiddeld in Nederland, maar hun klachten zijn sterker dan gemiddeld gestegen. In 2018 rapporteren zij evenveel klachten als de gemiddelde Nederlandse werknemer.



**Figuur 4.6** Trends in het percentage burn-outklachten voor een aantal subsectoren.  
Bron: NEA 2007-2018, TNO/CBS.

### 4.3 Oorzaken van ontwikkeling van burn-outklachten

Veel van het onderzoek naar oorzaken van het ontwikkelen van burn-outklachten is crosssectioneel van aard. In deze paragraaf worden aan de hand van het longitudinale Cohort Duurzame Inzetbaarheid (CODI) oorzaken van het ontwikkelen van burn-outklachten verklaard. We zullen allereerst met behulp van logistische regressieanalyse op het hele bestand oorzaken van burn-outklachten identificeren, en vervolgens ook nog een aantal scenario's toetsen, omdat uit de literatuurstudie in hoofdstuk 3 naar voren komt dat verschillende risicogroepen wellicht verschillende oorzaken voor het ontstaan van hun burn-outklachten kunnen hebben. De impact van de risicofactoren voor specifieke risicogroepen zal in de veelheid van relaties in het gehele bestand in de ruis kunnen verdwijnen. We komen straks nog terug op de scenario's en de toetsing ervan. Hieronder volgt eerst de beschrijving van het longitudinale gegevensbestand en vervolgens van de analyseresultaten waarmee de oorzaken van burn-outklachten in de beroepsbevolking worden geïdentificeerd.

#### 4.3.1 Oorzaken van het ontwikkelen van burn-outklachten op basis van CODI

Om de oorzaken van burn-out te onderzoeken is gebruik gemaakt van het CODI (zie ook bijlage A). Dit cohort is het vervolgonderzoek bij de groep die in het kader van de NEA en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) in 2015 is geënquêteerd, en die had aangegeven mee te willen werken aan vervolgonderzoek. De 'start' van het cohort is dus vanuit zowel een representatief onderzoek onder werknemers en zelfstandigen in Nederland. Deze respondenten zijn in 2016, 2017 en 2018 gevolgd.

NEA 2015 en ZEA 2015 hadden gezamenlijk een netto-respons van 34.031 werkenden. In 2016 was de netto-respons 18.038 (53%), in 2017 was dit 15.194 werkenden (84%) en in 2018 was dit 10.212 werkenden (67%).

Omdat het CODI longitudinaal is, de vragenlijst uitgebreider is dan die van de NEA, en het bestand is verrijkt met een aantal variabelen, gebruiken we het CODI-gegevensbestand vanaf 2016 (zie bijlage A). We kunnen respondenten dus maximaal twee jaar volgen.

Om te kunnen voorspellen wat de oorzaken zijn voor de stijging van de burn-outklachten zullen we zowel voor de periode van 1 als 2 jaar (2016-2017 en 2016-2018) werkenden opvolgen. Bij beide analyses gebruiken we in het eerste jaar de groep werkenden die geen burn-outklachten rapporteert (d.w.z. de groep met een score op de burn-outklachtenschaal onder het afkappunt<sup>17</sup>) en toetsen vervolgens welke determinanten significant samenhangen met het bereiken van een score boven het afkappunt op de burn-outvragenlijst binnen 1, respectievelijk 2 jaar (zie tabel 4.2 en 4.3). Ook betrekken we alleen werkenden die bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie zijn gebleven.

**Tabel 4.2** Het aantal respondenten dat in 2016 geen frequente burn-outklachten rapporteert maar in 2017 wel (de vetgedrukte groep) is gevolgd om te toetsen welke determinanten burn-outklachten hebben veroorzaakt.

	Burn-outklachten 2017		Totaal
	Nee [ $< 3,2$ ]	Ja [ $> 3,2$ ]	
<b>Geen burn-outklachten 2016</b>	<b>6041 (77,1%)</b>	<b>630 (8%)</b>	<b>6671 (85,2%)</b>
Wel burn-outklachten 2016	381 (4,9%)	780 (10%)	1160 (14,8%)
Totaal	6422 (82%)	1410 (18%)	7832 (100%)

Bron: CODI 2016, 2017, TNO/CBS.

**Tabel 4.3** Het aantal respondenten dat in 2016 geen frequente burn-outklachten rapporteert maar in 2018 wel (de vetgedrukte groep) is gevolgd om te toetsen welke determinanten burn-outklachten hebben veroorzaakt.

	Burn-outklachten 2018		Totaal
	Nee [ $< 3,2$ ]	Ja [ $> 3,2$ ]	
<b>Geen burn-outklachten 2016</b>	<b>3730 (77,7%)</b>	<b>405 (8,4%)</b>	<b>4135 (86,5%)</b>
Wel burn-outklachten 2016	257 (5,4%)	408 (8,5%)	665 (13,9%)
Totaal	3987 (83,1%)	813 (16,9%)	4800 (100%)

Bron: CODI 2016, 2018, TNO/CBS

In tabel 4.4 staan de resultaten van beide regressieanalyses beschreven. In deze tabel staan alleen de oorzaken opgenomen die bij één en/of twee jaar follow-up een significante voorspeller van burn-outklachten zijn. In bijlagen B en C zijn de volledige resultaten van de één jaar follow-up, respectievelijk twee jaar follow-up opgenomen.

Wat allereerst opvalt, is dat de verklaarde variantie bij één jaar follow-up 15,1% is, en dat persoons- en werkenmerken de belangrijkste verklarende factoren zijn. Bij de twee jaar follow-up (met uiteraard een iets kleinere groep respondenten) wordt 12,5% van de variantie verklaard, en zit het verlies van de verklaarde variantie vooral in de voorspellende waarde van werk. De verklaarde variantie van de persoonskenmerken is gelijk aan die bij één jaar follow-up: ongeveer 6%.

<sup>17</sup> We definiëren het hebben van (veel) burn-outklachten als een score van 3,20 of meer.

**Tabel 4.4** De voorspelling van burn-outklachten binnen een heterogene, en nog redelijk representatieve steekproef van gehele beroepsbevolking na 1 jaar, respectievelijk 2 jaar follow-up: overzicht van de resultaten logistische regressieanalyses; de cijfers in de tabel geven odds ratio's (O.R.) weer; alleen significante voorspellers opgenomen in de tabel. Model 1 (M1) bevat de persoonskenmerken. In M2 zijn vervolgens ook de werkkenmerken opgenomen, in M3 de organisatiekenmerken en in M4 de maatschappelijke factoren.

	Sample N=5.596 (gezonde groep in 2016) Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017				N=3.420 (gezonde groep in 2016) Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>PERSOONSKENMERKEN:</b>								
Samenstelling huishouden (stel zonder kind(eren) of kind(eren) 18 jaar of ouder=referentie)								
- éénouder-huishouden	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
- stel met (jongste) kind jonger dan 18 jaar	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
- stel met (jongste) kind jonger dan 4 jaar	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,56*	0,54*	0,55*	0,55*
- single	1,31*	1,32*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Huidige financiële situatie van huishouden (houdt een beetje/veel geld over=ref.)								
- komt precies rond	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
- komt veel/een beetje geld tekort	1,69***	1,50*	1,52**	1,40*	1,80**	1,74**	1,75**	1,69**
Gebrek aan leeroriëntatie (sterke leeroriëntatie=ref.)								
- gemiddelde leeroriëntatie	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
- geringe leeroriëntatie	0,76*	n.s.	n.s.	n.s.	0,61**	0,72*	0,69*	0,63**
Gebrek aan mastery (weinig gebrek aan mastery=ref.)								
- gemiddeld gebrek aan mastery	1,41**	n.s.	1,30*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
- sterk gebrek aan mastery	2,31**	1,91***	1,93***	1,76***	1,91***	1,71***	1,68**	1,58**
Gebrek aan veerkracht (veel veerkracht=ref.)								
- gemiddelde veerkracht	1,41*	1,46**	1,46**	1,43**	1,46*	1,48*	1,49*	1,47*
- geringe veerkracht	1,92***	2,04***	2,06***	1,86***	2,13***	2,14***	2,16***	2,01***

	Sample N=5.596 (gezonde groep in 2016) Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017				N=3.420 (gezonde groep in 2016) Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>WERKKENMERKEN:</b>								
Aantal uur in dienst voor een vast aantal uren (minder dan 24 uur=ref.)								
- 24-31 uur		n.s.	n.s.	n.s.		2,15**	2,14**	2,03**
- 32-39 uur		n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.
- 40 uur of meer		n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)								
- gemiddelde taakeisen		n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.
- hoge taakeisen		1,69***	1,70***	1,62**		1,61*	1,64**	1,58*
Emotioneel zwaar werk (geen emotioneel zwaar werk=ref.)								
- gemiddeld emotioneel zwaar		n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.
- hoge mate emotioneel zwaar		1,89***	1,88***	1,87***		n.s.	n.s.	n.s.
Geringe sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)								
- gemiddelde sociale steun		n.s.	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.
- geringe sociale steun		1,89***	1,88***	1,69***		1,43*	1,42*	n.s.
Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (goede aansluiting=ref.)								
- minder kennis en vaardigheden dan nodig in werk		1,58*	1,57*	1,50*		n.s.	n.s.	n.s.
- meer kennis en vaardigheden dan nodig in werk		1,35**	1,33**	1,28*		n.s.	n.s.	n.s.

	Sample N=5.596 (gezonde groep in 2016) Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017				N=3.420 (gezonde groep in 2016) Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>MAATSCHAPPELIJKE FACTOREN:</b>								
Besteedt tijd aan vrijwilligerswerk of liefdadigheidswerk (nee / gemiddeld minder dan 1 uur per week / incidenteel=ref.)								
- ja, 1-3 uur per week				0,75*				0,55***
- ja, 4 uur per week of meer				n.s.				n.s.
Mate van bereikbaarheid buiten werktijd voor collega's of klanten/opdrachtgevers (zelden/(bijna) nooit=ref.) <sup>18</sup>								
- soms				n.s.				n.s.
- vaak/altijd				n.s.				n.s.
Tevredenheid met huidige werk-privébalans ((zeer) tevreden=ref.)								
- noch tevreden/noch ontevreden				1,99***				1,63**
- (zeer) ontevreden				2,09***				1,66*
Nagelkerke R-kwadraat	5,7%	12,1%	12,8%	15,1%	5,6%	9,1%	10,1%	12,5%

Noot: n.s.: niet significant; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001.

Bron: CODI 2016, 2017, 2018, TNO/CBS

<sup>18</sup> Deze variabele heeft een significant hoofdeffect p<.001, maar de categorieën 'soms' en 'vaak/altijd' wijken niet significant af van de referentiecategorie 'nooit'. Dat het hoofdeffect significant is, komt dan door het feit dat 'soms' en 'vaak/altijd' significant van elkaar verschillen.



Een sterke voorspeller onder de persoonskenmerken voor het ontwikkelen van burn-outklachten na één en na twee jaar is de financiële situatie van het huishouden (het financieel veel/een beetje te kort komen geeft 1,7, respectievelijk 1,8 keer een verhoogd risico op veel burn-outklachten na 1, resp. 2 jaar). Daarnaast voorspelt het hebben van weinig zelfvertrouwen (veel gebrek aan 'mastery') en weinig veerkracht na 1 en na 2 jaar het ontwikkelen van burn-outklachten<sup>19</sup>. De impact van veerkracht blijft onveranderd. Die van de andere oorzaken wordt iets minder wanneer rekening gehouden wordt met werkkenmerken en met maatschappelijke factoren, maar ze blijven onverminderd zeer significante voorspellers.

Voor enkele andere variabelen zijn de determinanten niet hetzelfde voor 1 en 2 jaar follow-up. Zo voorspelt het single zijn significant vaker burn-outklachten bij één jaar follow-up, maar dit effect is bij een follow-up van twee jaar niet meer aanwezig. Overigens verdwijnt dit effect wanneer rekening wordt gehouden met organisatie en maatschappelijke kenmerken.

Het hebben van (minimaal) één kind jonger dan een jaar hangt bij een follow-up van één jaar *niet* maar van twee jaar *wél* samen met een *verminderde* kans op het ontwikkelen van veel burn-outklachten. Het hebben van een (klein) kind van minimaal 1 jaar lijkt dus juist een beschermende werking te hebben. De impact die dit heeft, verandert nauwelijks wanneer rekening wordt gehouden met werk- of organisatiekenmerken of maatschappelijke factoren. Het hebben van een geringe oriëntatie op leren lijkt eveneens een beschermende werking te hebben op het ontwikkelen van burn-outklachten na 2 jaar follow-up.

Bovenstaande betekent dat het vrouw-zijn, jong-zijn of laag-opgeleid-zijn op zichzelf, en rekening houdend met de oorzaken die hierboven zijn genoemd dus geen unieke/op zich zelf staande oorzaken van burn-outklachten zijn. Wellicht maken de hier geïdentificeerde persoonsgebonden oorzaken wel deel uit van het risicoprofiel van werkende vrouwen, jongeren of laag opgeleiden.

Werkkenmerken die zowel na één als na twee jaar follow-up samenhangen met het ontwikkelen van veel burn-outklachten, zijn hoge taakeisen en geringe sociale steun van de leidinggevende. Zowel een hoge emotionele belasting als geen goede aansluiting tussen kennis- en vaardigheden veroorzaken bij 1 jaar follow-up vaak burn-outklachten, maar zijn bij twee jaar follow-up niet meer significant. Wellicht is aan beide wat gedaan.

<sup>19</sup> De schaaltes waarmee de concepten 'mastery', 'leeroriëntatie' en veerkracht in CODI zijn gemeten worden hieronder kort toegelicht.

**Mastery** (de mate waarin personen het gevoel hebben dat zij controle hebben over zaken die hun leven beïnvloeden) wordt gemeten met 5 vragen uit de Pearl Mastery Scale. Een voorbeelditem uit deze schaal is: 'Er is weinig dat ik kan doen om belangrijke dingen in mijn leven te veranderen' (1=Helemaal oneens - 5=Helemaal eens).

**Leeroriëntatie** (proactief gedrag in relatie tot leren op het werk) wordt gemeten met 4 vragen uit het onderzoek van Van Veldhoven en Dorenbosch. Een voorbeelditem uit deze schaal is: 'In mijn werk probeer ik telkens nieuwe dingen te leren' (1=Helemaal oneens - 5=Helemaal eens).

**Veerkracht** (het vermogen om te gaan met stress, tegenslagen of moeilijkheden op het werk) wordt gemeten met 6 vragen uit de veerkracht schaal van de 'Psychological Capital' vragenlijst. Een voorbeelditem uit deze schaal is: 'Als ik een tegenslag heb op mijn werk, heb ik er moeite mee om er weer bovenop te komen en verder te gaan' (1=Helemaal oneens - 6=Helemaal mee eens).

Organisatiekenmerken zoals sector, bedrijfsgrootte, en een bevestigend antwoord op de vraag of een reorganisatie in de afgelopen 12 maanden had plaatsgevonden, droegen in beide analyses niets bij aan de verklaring van het ontwikkelen van veel burn-outklachten. Om die reden zijn deze kenmerken dus niet zichtbaar in tabel 4.4.

Enkele factoren die we onder het kopje 'maatschappelijke' factoren hebben opgenomen in de analyses, lijken tenslotte ook nog het ontwikkelen van veel burn-outklachten te voorspellen. Het zeer ontevreden zijn met de werk-privébalans geeft een twee keer zo grote kans op het ontwikkelen van veel burn-outklachten na één jaar follow-up en na twee jaar follow-up. Daarnaast blijkt het besteden van tijd aan vrijwilligerswerk een beschermend effect te hebben op het ontwikkelen van burn-outklachten, maar dan moet het niet 4 uur of meer per week zijn. Dit effect is bij één als ook bij twee jaar follow-up aanwezig, maar het beschermende effect is veel sterker bij een follow-up van twee jaar.

#### 4.3.2 Enkele scenario's getoetst die het ontwikkelen van burn-outklachten bij enkele risicogroepen beschrijven

Door de veelheid van relaties in het totale bestand komen alleen de voor de gemiddelde Nederlands werknemer belangrijke determinanten boven water. In de literatuurstudie van hoofdstuk 3 worden echter diverse risicogroepen geïdentificeerd die verschillende oorzaken lijken te hebben. In deze paragraaf zullen we een aantal van deze scenario's toetsen.

De scenario's die we toetsen zijn de volgende:

De verklaarde variantie wordt - net als zojuist in de overall analyses - in stappen bepaald. Echter nu hebben we als laatste stap de werkkenmerken toegevoegd. Ook nu wordt het ontwikkelen van veel burn-outklachten voorspeld. De verschillende scenario's zijn:

- › Scenario 1
  - (stap 1) vrouwen, laag opgeleid, jong (< 35 jaar), in deeltijd-werkend;
  - (stap 2) werk(onzekerheid), gering inkomen (hoe is op dit moment de financiële situatie in het huishouden);
  - (stap 3) veel taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun.
- › Scenario 2
  - (stap 1) vrouw-zijn,
  - (stap 2) mantelzorg/ éénouder huishouden/ zorgtaken voor kinderen
  - (stap 3) flexcontract, gering inkomen (hoe is op dit moment de financiële situatie in het huishouden);
  - (stap 4) veel taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun.
- › Scenario 3
  - (stap 1) jong zijn (< 35 jaar), flexcontract;
  - (stap 2) gebrek aan veerkracht, gebrek aan leeroriëntatie, gebrek aan mastery, werkonzekerheid;
  - (stap 3) veel taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun.
- › Scenario 4
  - (stap 1) thuiswerken, de werk-thuisbalans;
  - (stap 2) veel taakeisen, geringe autonomie (zowel de tijden waarop men werkt als de autonomie in het algemeen), gebrekkige sociale steun leidinggevende.

In deze stap is ook nog de verklaarde variantie van een aantal scenario's onderzocht. De uitwerkingen van de scenario's staat in bijlage D.

#### Scenario 1:

We hebben gezien dat het aandeel burn-outklachten onder vrouwen toeneemt, en dat met name de groep laag opgeleide, jonge vrouwen, die vaak in deeltijd werkt, moeite heeft om zelfstandig rond te komen. Verwacht wordt dat de combinatie van werkonzekerheid en financiële onzekerheid in belangrijke mate bijdraagt aan de ontwikkeling van burn-outklachten. Daarnaast kijken we in ieder scenario wat de kwaliteit van de arbeid, vooral hoge taakeisen, weinig autonomie en geringe sociale steun, hier nog aan bijdraagt.

Dit scenario, met zijn beperkte aantal voorspellers verklaart 5,9% van de variantie in de stijging van burn-outklachten over de periode van één jaar. Net als in de eerdere analyses draagt het vrouw-zijn, het opleidingsniveau, de leeftijd en de omvang van de aanstelling niet bij aan de verklaring van deze stijging. De bijdrage aan de verklaring van deze stijging komt van werkonzekerheid, het tekort hebben aan inkomen, hoge taakeisen, weinig sociale steun en nu ook gebrek aan autonomie in het werk.

#### Scenario 2:

Scenario 2 kijkt af van scenario 1 door het rekening houden met zorgtaken van de werkende, zowel de zorg voor kinderen in een éénuouderhuishouden als mantelzorg, en met het hebben van een flexibel contract. Deze nieuwe variabelen voegen echter niks toe aan de verklaarde variantie in stijging van burn-outklachten. Deze stijging wordt ook in dit scenario vooral verklaard door de (een tekort in) de financiële situatie van het huishouden, hoge taakeisen, weinig sociale steun en een gebrek aan autonomie in het werk. In zijn geheel verklaart dit scenario 5,5% van de variantie in de stijging van burn-outklachten.

#### Scenario 3:

Dit scenario zoomt vooral in op de jonge werkenden. In dit model gaat het vooral over het hebben van een flexibel contract, de leeroriëntatie, het gevoel van 'mastery' en het hebben van veerkracht, naast werkonzekerheid. Ook wordt gekeken naar het bereikbaar (moeten) zijn voor collega's en klanten buiten werktijd en het telewerken als indicatoren van het tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Dit scenario verklaart met een beperkt aantal factoren 9% van de variantie in de stijging van burn-outklachten. De verklaring ligt opnieuw niet in het jong zijn of het hebben van een flexibel contract en ook niet in de mate waarin men bereikbaar moet zijn of het telewerken.

De verklaring van de stijging in burn-outklachten zit vooral in de leeroriëntatie (geringe leeroriëntatie hangt samen met een *geringere* stijging van burn-outklachten), het gevoel van 'mastery' en het hebben van veerkracht (gebrek aan 'mastery' en weinig veerkracht), maar ook (weer) met werkonzekerheid, hoge taakeisen, weinig sociale steun en een gebrek aan autonomie in het werk.

#### Scenario 4:

In dit scenario staat de tevredenheid met de werk-thuisbalans centraal in relatie tot het telewerken en de werkkenmerken. Dit scenario verklaart 8% van de variantie in de stijging van burn-outklachten. Het is vooral de *ontevredenheid* met de werk-thuisbalans die in dit scenario, naast taakeisen, sociale steun van de leidinggevende en geringe autonomie de stijging van burn-outklachten verklaart. Het niet zelf je werktijden kunnen bepalen draagt (in een tussenstap van de regressie) ook nog bij aan de verklaring van deze stijging, maar wanneer het bredere begrip 'autonomie' op het werk als verklaring wordt meegenomen, wordt de variantie die 'tijdsautonomie' verklaarde geheel opgeslokt.

#### 4.4 Oorzaken van de stijging in burn-outklachten

In de vorige paragrafen hebben we gezien welke risicogroepen meer of minder stijging in burn-outklachten lieten zien. Vervolgens hebben we gekeken in hoeverre verschillende kenmerken van de persoon, zijn of haar werk, de organisatie of het type werk, dan wel meer maatschappelijke factoren die werk beïnvloeden, ook het ontwikkelen van burn-outklachten beïnvloeden. Deze analyses laten nog niet zien welke factoren (mede) verantwoordelijk zijn voor de stijging in burn-outklachten die we zien sinds 2013/2014. In deze paragraaf zoomen we daar op in.

We keren weer terug naar de NEA en kijken in hoeverre burn-outklachten over de periode van 2014 t/m 2018 allereerst worden verklaard door de variabele 'jaar', en vervolgens door een aantal factoren waarvan kan worden verwacht dat die deze stijging - mede - verklaren – en dus de samenhang tussen burn-outklachten en (de toename over) de jaren vermindert. Om de relatie tussen burn-outklachten en jaar te kunnen verminderen (verklaren) is het een voorwaarde dat zo'n variabele zowel samenhangt met burn-outklachten als met 'jaar'. Voordat een variabele in de multivariate regressieanalyse wordt meegenomen, is dit getoetst.

Op basis van de literatuurstudie en de resultaten van de eerdere analyses in dit hoofdstuk, onderzoeken we in de NEA de volgende variabelen. We hebben daar nog een variabele aan toegevoegd, namelijk de verzuimfrequentie. Reden is dat we voor de verklaring van de stijging in burn-outklachten ook graag een maat mee willen nemen die iets zegt over de economische bloei. Nu heeft het CPB in het verleden een relatie vastgesteld tussen conjunctuur en ziekteverzuim, waarbij het ziekteverzuim daalde in tijden van recessie, en steeg in tijden van economische bloei. We hebben er daarom voor gekozen om ook de verzuimfrequentie als maat voor stijging in conjunctuur mee te nemen.

Selectie van mogelijke indicatoren voor verklaring van de stijging van burn-outklachten sinds 2014:

Persoonskenmerken:

- › Leeftijd 25-34 jaar.
- › Geslacht.
- › Opleidingsniveau.
- › Samenstelling huishouden:
  - Single.
  - Eénouderhuishouden.
  - Stel met jongste kind < 4 jaar; idem < 18 jaar.
  - Stel zonder kinderen; idem kinderen van 18 jaar of ouder.
- › Huidige financiële situatie (ontevredenheid met het salaris).

Werkkenmerken:

- › Aantal uur in dienst (m.n. werken in deeltijd: 24-31 uur/week).
- › Kwantitatieve taakeisen.
- › Emotioneel zwaar werk.
- › Moeilijkheidsgraad/vereiste geestelijke inspanning.
- › Ongewenst gedrag collega's/leiding of klanten/cliënten.
- › Gebrek autonomie (zowel algemeen als t.a.v. tijd).
- › Gebrek sociale steun leidinggevende.
- › Aansluiting kennis en vaardigheden bij het werk.

**Organisatiekenmerken:**

- › Werken in de thuiszorg.
- › Werken in het primair onderwijs.
- › Automatisering bedrijfsactiviteiten in de afgelopen 12 maanden.
- › Inkrimping met/zonder gedwongen ontslagen in de afgelopen 12 maanden.

**Maatschappelijke factoren:**

- › Werk-thuisdisbalans.
- › Telewerken.
- › >6 uur/dag beeldschermwerk.
- › Verzuimfrequentie.
- › Werkonzekerheid.

Tabel 4.5 vat de resultaten uit de correlatie- en regressieanalyses samen die de burn-outklachten over de tijd (de variabele 'jaar') verklaren. Voor het onderzoek naar de indirecte, verklarende verbanden zijn die variabelen meegenomen die zowel met burn-outklachten als met 'jaar' positief ('ongunstig') significant samenhangen. Vanwege de omvang van het bestand dragen variabelen al gauw significant bij. De belangrijkste voorspellers van de stijging in burn-outklachten sinds 2014 zijn de toename in: het hebben van emotioneel zwaar werk, ontevredenheid met het salaris, verzuimfrequentie (als maat voor de groeiende conjunctuur), en een ongunstige werk-privébalans. Daarnaast dragen bij aan de verklaring van de stijging in burn-out het in toenemende mate voorkomen van éénouder-huishoudens, alsook gebrek aan autonomie, een tekort aan kennis en vaardigheden die benodigd zijn voor het werk, en werken gedurende 6 uur/dag of meer aan beeldscherm voor het werk (desktop, laptop, notebook, tablet en/of smartphone). De indirecte effecten uit tabel 4.5 verklaren 35,5% van de stijging van burn-outklachten sinds 2014.

**Tabel 4.5** Model verklaring trend 2014-2018 Burn-outklachten [ $>3.20$  op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]: directe en indirecte effecten van 'jaar' en totale effect (N=135.851).<sup>20</sup>

	Directe effect van jaar:	Indirecte effecten van jaar:	Totale effect (directe + indirecte):
Jaar (2014 t/m 2018)	,0207		
<i>Indirecte effecten van jaar via:</i>			
Samenstelling huishouden: Eénouder-huishouden (dummy)		,0001	
Emotioneel zwaar werk [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items]		,0038	
Gebrek aan autonomie [schaal: 0=geen gebrek aan autonomie - 2=gebrek; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']		,0007	
Minder kennis en vaardigheden dan nodig voor werk		,0003	
Missen of verwaarlozen van familie- of gezinsactiviteiten door werk (1=nee, nooit - 4 ja, zeer vaak)		,0012	
Werken gedurende 6 uur/dag of meer aan beeldscherm voor het werk (desktop, laptop, notebook, tablet en/of smartphone)		,0006	
Verzuimfrequentie: aantal keer gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd [Waarbij niet verzuimd = 0 keer]		,0017	
Ontevredenheid over Goed salaris (1=heel tevreden, 2=tevreden, 3=niet tevreden)		,0027	
			,0321

Bron: NEA 2014-2018, TNO/CBS

#### 4.5 Voorlopige conclusies en aandachtspunten voor het vervolgonderzoek

##### ***Wat weten we nu op basis van het eerdere en huidige onderzoek?***

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) laat zien dat het percentage werknemers met veel burn-outklachten in Nederland sinds het eind van de recessie (2013/2014) gestaag stijgt. Het gaat hier om de kerndimensie van burn-out, namelijk om klachten van emotionele uitputting. We weten dat de stijging van deze klachten onder vrouwelijke werknemers iets sterker is dan die onder mannelijke werknemers. Vooral laagopgeleide vrouwen van 25 t/m 34 jaar rapporteren de meeste burn-outklachten, terwijl laagopgeleide mannen deze hoogste waarden in de leeftijd van 30 t/m 34 jaar rapporteren. Het lijkt er echter op dat niet zozeer het vrouw-zijn, het laagopgeleid-zijn of het jong-zijn op zichzelf de ontwikkeling van burn-outklachten of de stijging die we sinds 2013/2014 in burn-outklachten zien, verklaren. De factoren die er echt toe doen als het gaat om het ontwikkelen van burn-outklachten, hangen enerzijds samen met het werk - namelijk hoge taakeisen, weinig steun van de leidinggevende -, en anderzijds met een werk-thuisbalans waarover men (zeer) ontevreden is. Andere factoren hangen samen met de persoon, zoals weinig veerkracht hebben, weinig zelfverzekerd zijn (gevoel van weinig 'mastery' hebben) en het hebben van

<sup>20</sup> De indirecte effecten van de volgende variabelen waren niet significant en/of hingen niet positief samen (duidend op een toename) met zowel jaar als burn-outklachten. Het betreft de variabelen: geslacht, opleidingsniveau, omvang dienstverband, kwantitatieve taakeisen, intern ongewenst gedrag, extern ongewenst gedrag, moeilijkheidsgraad/vereiste geestelijke inspanning, gebrek aan werktijdenautonomie, gebrek aan sociale steun leidinggevende, werkonzekerheid, automatisering van bedrijfsactiviteiten meegemaakt in het bedrijf in afgelopen 12 maanden, telewerken, inkrimping met of zonder gedwongen ontslagen meegemaakt in het bedrijf in afgelopen 12 maanden.

een sterke leeroriëntatie (geringe leeroriëntatie heeft juist een beschermend effect), en (te) weinig huishoudinkomsten.

De belangrijkste factoren die de gesignaleerde stijging van burn-outklachten over de afgelopen vier jaar verklaren, zijn echter deels dezelfde en deels net andere risicofactoren in het werk. Verklarende factoren voor de stijging zijn vooral emotioneel zwaar werk en ontevredenheid met het salaris, een ongunstige werk-thuisbalans, maar ook een toenemende verzuimfrequentie. Deze laatste variabele is in de analyse opgenomen om een indicator mee te kunnen nemen die iets zegt over de groeiende conjunctuur. Een groeiende conjunctuur gaat gepaard met een lagere verzuimdrempel, met frequenter verzuim tot gevolg.

Persoonskenmerken verklaren hier niet veel, maar dat komt waarschijnlijk omdat persoonskenmerken zoals veerkracht, zelfvertrouwen en leeroriëntatie niet met de NEA gemeten worden.

### ***Wat weten we niet of onvoldoende?***

Hoewel de variantie die in de analyses wordt verklaard, statistisch significant is (maximaal 15%-35,5%), zien we ook dat we het grootste deel van de variantie in het ontwikkelen van burn-outklachten (zo'n 85%) en in de gesignaleerde stijging van burn-outklachten sinds de recessie (zo'n 64,5%) niet kunnen verklaren. Voor een deel komt dat, zoals gezegd, misschien omdat sommige relevante variabelen niet (in de NEA) worden gemeten, zoals diverse persoonskenmerken zoals weerbaarheid en vertrouwen in eigen kunnen en leeroriëntatie. Daarnaast zijn vooral maatschappelijke oorzaken lastig meetbaar te maken omdat ze zich vaak niet door een paar indicatoren laten vangen en omdat ze ook de arbeidsomstandigheden zoals de psychosociale risicofactoren op het werk direct beïnvloeden. Dat laatste is wellicht het geval voor bijvoorbeeld het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Anderzijds hebben we aannemelijk gemaakt dat er voor verschillende risicogroepen waarschijnlijk ook andere oorzaken zijn voor burn-outklachten, en dat sommige risicofactoren - afhankelijk van de persoon of risicogroep - een ander effect kunnen hebben. Zo kan tijd- en plaatsonafhankelijk werken in sommige situaties of voor sommige mensen -bijvoorbeeld voor chronisch zieken- de flexibiliteit bieden die gunstig uitpakt voor de ontwikkeling van burn-outklachten, terwijl het in andere situaties of voor andere mensen de werk-thuisbalans negatief beïnvloedt en hiermee de ontwikkeling of stijging van burn-outklachten stimuleert.

In een analyse met veel variabelen, die op complexe manieren samenhangen en waarin allerlei risicogroepen zijn vertegenwoordigd, zullen ook veel effecten elkaar opheffen.

Meer fundamenteel kan worden gezegd dat de huidige discussie over het begrip 'burn-out' er op wijst dat naast een algemene acceptatie van het begrip, o.a. in de medische wereld (getuige de richtlijnen hiervoor ten behoeve van bedrijfs- en verzekeringsartsen en psychologen, en het erkennen van burn-out als 'beroepsverschijnsel' door de WHO) het ook nog steeds stevig wordt bekritiseerd. Het klinische belang van de werkgebondenheid van burn-out wordt nog steeds betwist. Je zou kunnen beargumenteren dat wanneer werkgebonden risico's belangrijk zijn voor het ontwikkelen van burn-out hier belangrijke handvatten liggen voor primaire preventie, oftewel 'aanpak bij de bron'. Maar op het moment dat er echt sprake is van ernstige burn-outklachten, men is uitgevallen uit het werk en behandeling behoeft is deze 'werkgebondenheid' wellicht minder van belang. Het voorstel om een dimensie van 'burn-out' weg te laten en te vervangen door twee nieuwe concepten (zie Schaufeli, 2019) raken echter de kern van het concept. Wat dit betekent voor het klinisch belang van de verschillende dimensies of aspecten van burn-out is nog niet duidelijk.

Wat het klinisch belang is van de gesignaleerde stijging van burn-outklachten in de NEA, is ook niet duidelijk. Het gaat hier duidelijk om een stijging van (zelf gerapporteerde) emotionele uitputtingsklachten, de kerndimensie van burn-out. Deze stijging naar 17% werknemers met burn-outklachten in 2018 betekent echter niet dat in 2018 17% van de Nederlandse beroepsbevolking een burn-out heeft. De klinische relevantie van deze stijging zou zo mogelijk nader moeten worden onderzocht.

***Wat zouden we vooral in de vervolgstudie moeten uitzoeken?***

Op basis van herbenadering van NEA-respondenten is het mogelijk specifieke groepen werknemers opnieuw, en meer kwalitatief, te bevragen. Dit zal in 2020 gaan plaatsvinden.

Omdat we onvoldoende grip hebben op de relatie tussen determinanten die het ontwikkelen van burn-outklachten verklaren en die de stijging van de burn-outklachten over de afgelopen jaren verklaren lijken de volgende onderzoeksrichtingen interessant en relevant:

1) Het zou van belang zijn om meer achtergrond en duiding te krijgen bij wat mensen achteraf zelf aangeven als oorzaak van hun hoge score op burn-outklachten en eventuele uitval als gevolg daarvan, vooral als het jonge, laag opgeleide vrouwen en mannen zijn in de leeftijd van 25 t/m 34 jaar. Het is interessant als zij ook nog werkzaam zijn in emotioneel belastende beroepen zoals de zorg (m.n. thuiszorg en verpleegzorg) of het onderwijs.

2) Daarnaast zou het interessant en relevant kunnen zijn om vooral in te zoomen op de groep werkenden die veel burn-outklachten heeft en eventueel is uitgevallen als gevolg daarvan en die te maken heeft met een ongunstige werk-thuisbalans. Wat zit daarachter? Heeft dat te maken met aspecten van het tijd- en plaatsafhankelijk werken of is hier sprake van iets anders?

3) Wellicht is het ook mogelijk om werkenden vanuit enkele specifieke risicosectoren te herbenaderen, zoals het onderwijs en de zorg, met een hoge score op burn-outklachten en waarbij sprake is van uitval als gevolg daarvan. Wat zit daarachter? Wat is het eventuele emotioneel belastende in hun werk en heeft dit ook de werk-thuisbalans of de eventuele ontwikkeling van burn-outklachten beïnvloed?

In de vervolgstudie zullen we NEA-respondenten herbenaderen die aan bovenstaande kenmerken voldoen en hen interviewen over de directe aanleiding en context van de situatie die aanleiding was voor de burn-outklachten en eventuele uitval, alsook het proces daarna van werkhervatting tot de werksituatie zoals die nu is.



## Literatuur

- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A. & Lonnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *J Occup Health*, 50: 362-365.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppanen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, 4: 1-11.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A. & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69: 51-57.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Bossche, S.N.J., van den, Blonk, R.W.B. & Schaufeli, W.B. (2013). Young and going strong? A longitudinally study on occupational health among young employees of different educational levels. *Career Development International*, 18(4), 416-435.
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8,9 32.
- Bianchi, R. & Brisson, R. (2017). Burnout and depression: causal attributions and construct overlap. *Journal of Health Psychology*, 1-7. DOI:10.1177/1359105317740415.
- Bianchi, R., Schonfeld, I.S. & Laurent, E. (2015). Is it time to consider the 'burnout syndrome' a distinct illness? *Frontiers in Public Health*, 3: 1-3.
- Bossche, S. van den, Muller, J., Smulders, P. & Vroome, E. de. (2015). Dalende autonomie werknemers risico voor innovatiekracht. *ESB*, 100 (4711), 4 juni 2015, 348-350.
- Breedveld, K. & Broek, A, van den (2002). De veeleisende samenleving: psychische vermoeidheid in een veranderende sociaal-culturele context. Den Haag, SCP.
- Broerse van Groenou, M., Schakel, S. & Tolkacheva, N. (2015). Werk en mantelzorg: een risico voor de psychische gezondheid? *TvA*, 31(4): 393-410.
- Brotheridge, C.M. & Grandey, A.A. (2002). Emotional labor and burnout: comparing two perspectives of 'people work'. *J. Vocational Behav* 60(1): 17-39.
- Burg, C., Cuelenaere, B., Friperon, R., Gielen, M. De Jong, P., Molenaar-Cox, P., Oostveen, A. & Schrijvens, C. (2014). Veranderingen in de weg naar WIA. Langdurig zieken van 2012 en 2007 vergeleken. Leiden/Den Haag; Astri/APE.
- Curran, Th. & Hill, A.P. (2019). Perfectionism is increasing over time: a meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145 (4), 410-429.
- Desart, S., Schaufeli, W.B. & De Witte, H. (2017). Opzoek naar een nieuwe definitie van burnout. *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt Werk*. Leuven: Acco.
- De Vries, H., Fishta, A., Weikert, B., Sanchez, A.R. (2018). Determinants of sickness absence and return to work among employees with common mental disorders: a scoping review. *J Occup Rehabil* 28: 393-417.
- Dollard, M.F. (2007). Psychosocial safety culture and climate; definition of a new construct. Adelaide: Work and Stress Research Group, University of South Australia.

- Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579–599.
- Dollard, M.F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S. Dunn, S., Rickard, G. & MacLeod, M. (2012). Psychosocial Safety Climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: a multilevel model. *Work & Stress*, 26 (4), 385-404. DOI: 10.1080/02678373;2012.734154.
- Echtelt, P. van (2014). *Burnout: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en het nieuwe werken*. Den Haag: SCP.
- [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Burn\\_out\\_verbanden\\_tussen\\_emotionele\\_uitputting\\_arbeidsmarktpositie\\_en\\_Het\\_Nieuwe\\_Werken](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Burn_out_verbanden_tussen_emotionele_uitputting_arbeidsmarktpositie_en_Het_Nieuwe_Werken)
- Fragoso, Z.L., Holcombe, K.J., McCluney, C.L., Fisher, G.G., McGonagle, A.K. & Friebe, S.J. (2016). Burnout and Engagement. Relative importance of predictors and outcomes in two health care worker samples. *Workplace health & safety*, 64(10): 479-487.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159\_ 65.
- Graaf, R. de & Ten Have, M. (2017). *Depressie: epidemiologie*. In: J. Nuijen (red.). *Zicht op depressie: de aandoening, preventie en zorg*. Themarapportage van de Staat van Volksgezondheid en Zorg. Utrecht: Trimbos-instituut, p. 45-71.
- Graaf, R. de, Ten Have, M., Van Gool, C. & Van Dorsselaer, S. (2012). Prevalentie van psychische aandoeningen en trends van 1996 tot 2009; resultaten van Nemesis-2. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 54:27-38.
- Hatch, D, & Leighton. (1986), Comparison of man and women on self-disclosure. *Psychol Reports*, 58: 175-8.
- Houtman, I., (2020). *Epidemiologie van werkgerelateerde psychische aandoeningen en klachten*. In: W. Schaufeli & A. Bakker (red). *Psychologie van arbeid en gezondheid*. (in druk).
- Houtman, I.L.D. & Van den Heuvel, F.M.M. (2001). *Verwerkingsvermogen van vrouwen en mannen in relatie tot ziekte en uitval: een literatuurstudie*. Den Haag, SZW.
- Houtman, I., Hooftman, W. & De Vroome, E. (2017). *Duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector 'zorg en welzijn'*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(2), 126-144.
- Houtman, I. Koppes, L. & Dekker, F. (2013). *Verklaring van de stijging in WIA-instroom: een werknemers en werkgevers perspectief*. TNO: Hoofddorp.
- <http://www.uvw.nl/overuwv/Images/TNO%20rapport%20WIA-instroomstijging%20eindrapport.pdf>
- Houtman, I. & Vroome, E. de (2015). *Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten*. Leiden, TNO, 6 November. <http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/jongeren-werkstress-en-flexibele-arbeidscontracten>
- Houtman, I. & Vroome, E. de (2015). *Jonge werknemers en werkstress: een beknopte weergave van de feiten*. In: *Jongeren en werkstress; zeven wetenschappers over oorzaken en oplossingen*. Den Haag, Leiden: Ministerie van SZW, TNO, Focal Point., p. 6 t/m 11.

- Houtman, I., Vroome, E. de, Ploeg, K. van der, & Ramaekers, M. (2019). Kerncijfers. In: M. Douwes, W. Hooftman & S. van den Bossche (Red). *Arbobalans*, 2018. Leiden: TNO.  
<https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2018>
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work&Stress*, 19(3): 192-207.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., Vainio, H., (2008) Leadership, Job Well-Being, and Health Effects—A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine: August 2008 - Volume 50 - Issue 8 - p 904-915*
- Leone, S.S, (2008). Unravelling fatigue in the working population; course, consequences, and its association with burnout. Thesis, Maastricht University.
- LVE (2011). Eén lijn in de eerste lijn bij overspanning en burn-out: Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burn-out voor de eerstelijns professionals. Amsterdam: LVE, NHG, NVAB. <https://nvab-online.nl/richtlijnen/richtlijnen%20NVAB/richtlijn-overspanning-en-burnout>
- Maslach, C. & Leiter M.P. (2008). Early predictors of Job burnout and engagement. *J Appl Psychol* 93(3): 498-512.
- Merens, A. & Bucx, F. (2018). *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.* Den Haag: SCP.  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2018/Werken\\_aan\\_de\\_start](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Werken_aan_de_start)
- Michiels, J. (2016). De rol van arbeidsverleden bij de doorstroom van flexibel naar vast werk. *ESB*, 101 (4733), 28 april, 311.
- NCVB (2018). *Beroepsziekten in cijfers 2018.* Amsterdam: NCVB.
- NVAB (2019). *Richtlijn Psychische Problemen voor het handelen van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts bij werkenden met psychische problemen.* Utrecht: NVAB. [https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL\\_psychische\\_problemen\\_def2019\\_0.pdf](https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL_psychische_problemen_def2019_0.pdf)
- Nielsen, K., Randall R., Yarker J. & Brenner s., (2008) The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study, *Work & Stress*, 22:1, 16-32, DOI: 10.1080/02678370801979430
- Nielsen, K. & Munir F., (2009) How do transformational leaders influence followers' affective well-being? Exploring the mediating role of self-efficacy, *Work & Stress*, 23:4, 313-329, DOI: 10.1080/02678370903385106
- NVAB (2018). *Psychische problemen Richtlijn voor het handelen van de bedrijfsarts en verzekeringsarts bij werkenden met psychische problemen.* Utrecht: NVAB.
- Orben, A., Dienlin, T. & Przybylski, A.K. (2019). Social media's enduring effect on adolescent life satisfaction. *PNAS*, 116 (21): 10226-10228.
- RVS (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving) (2018). *Overbezorgd: Maatschappelijke verwachtingen en mentale druk onder jongvolwassenen (essay).* Den Haag: RVS.  
<https://www.raadvsvs.nl/documenten/publicaties/2018/07/12/maatschappelijke-verwachtingen-en-mentale-druk-bij-jongvolwassenen>

- Salvagioni, D.A.J., Melanda, F.N., Mesas, A.E., González, A.D., Gabani, F.L. & Andrade, S.M. de (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: a systematic review of prospective studies. *Plos|one*, october; <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>.
- Schaufeli, W. (2018). Burnout: feiten en fictie. *De Psycholoog*, september, 10-20
- Schaufeli, W. (2019). Mentale energie en werk. Een persoonlijke balans. Afscheidscollege, Universiteit Utrecht. <https://www.3ihc.nl/afscheidscollege-prof-dr-wilmar-schaufeli-mentale-energie-en-werk/>
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). UBOS, Utrechtse Burnout Schaal, handleiding. Lisse: Swets Test Publishers.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Ganzolez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Studies* 3: 71-92.
- Schoemaker, C., Kleinjan, M. Van der Borg, W, et al. (2019); Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen. RIVM, Trimbos-instituut en Amsterdam UMC. [https://www.rivm.nl/sites/default/files/2019-05/011281\\_120429\\_RIVM20Brochure20Mentale20Gezondheid\\_V7\\_TG.pdf](https://www.rivm.nl/sites/default/files/2019-05/011281_120429_RIVM20Brochure20Mentale20Gezondheid_V7_TG.pdf)
- SCP (2019). Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenleving met kwaliteit van leven. Den Haag: SCP.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of the two burnout measures in two groups of professionals. *Int. J. Stress Management* 13(2): 176-200.
- Sluiter, J.K., De Groene, G.J. & Nieuwenhuijsen, K. (2013). Burnout als beroepsziekte. *TvA*, 29 (3): 279-286.
- Stegeman, H. (2005). De conjunctuurgevoeligheid van ziekteverzuim. Den Haag: CPB. <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/de-conjunctuurgevoeligheid-van-het-ziekteverzuim.pdf>
- Taris, T.W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, 316-334.
- Taris, T., Houtman, I. & Schaufeli, W. (2013). Burnout: stand van zaken. *TvA* 29(3): 241-257.
- Taris, T.W., Ybema, J.F. & Beek, I. van (2017) Burnout and engagement: identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5: 3-11.
- Van der Giezen, A.M. (2000). Vrouwen, (werkomstandigheden en arbeidsongeschiktheid: Veroorzaken (werk)omstandigheden het hoge WAO-risico van vrouwen! Amsterdam: Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen (Lisv).
- Van der Velden, P.G., Das, M. & Muffels, R. (2019). The stability of latent profiles of mental health problems among Dutch young adults in the past decade: A comparison of three cohorts from a national sample. *Psychiatry Research*, 282; <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165178119302409>

- Verhofstadt, E., Witte, H. de & Omeij, E. (2009). Demand, Control and its Relationship with Job Mobility among Young Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 20 (2): 266-293.  
[https://www.researchgate.net/profile/Hans\\_De\\_Witte/publication/238334689\\_Demand\\_Control\\_and\\_its\\_Relationship\\_with\\_Job\\_Mobility\\_among\\_Young\\_Workers/links/542e98b50cf277d58e8ec2f5.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hans_De_Witte/publication/238334689_Demand_Control_and_its_Relationship_with_Job_Mobility_among_Young_Workers/links/542e98b50cf277d58e8ec2f5.pdf)
- Versantvoort, M., & Kraan, K. (2012). De impact van thuis- en telewerk op verzuim en arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red). *Belemmerd aan het werk* (pp. 105-124). Den Haag: SCP.
- Zaniboni, S. Truxillo, D. & Fraccaroli, F. (2013). Differential effects of task variety and skill variety on burnout and turnover intentions for older and younger workers. *Eur. J. of Work & Org Psychol* 22(3): 306-317.

## A Bijlage Een korte omschrijving van de gebruikte databestanden

Hieronder volgt een beschrijving van de in dit rapport gebruikte bestanden ten behoeve van het onderzoek naar ontwikkelingen in, oorzaken van en risicogroepen voor burn-out.

### De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

**Het doel** van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Bovendien dient de NEA als primaire bron voor de jaarlijkse EU-statistiek over niet-dodelijke arbeidsongevallen. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. De omvangrijkheid van de thema's en de doelgroepen van de NEA heeft als gevolg dat vragen niet altijd de maximale diepgang hebben en stakeholders soms behoefte hebben aan verdiepende informatie.

#### **Studiepopulatie:**

De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003-2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) zijn. In de periode 2003-2013 deden jaarlijks gemiddeld ruim 23.000 werknemers mee. Vanaf 2014 is de steekproef vergroot van 80.000 naar 140.000 werknemers. In 2018 vulden bijna 63.000 werknemers de NEA daadwerkelijk in (respons is 38,8). De steekproef is afkomstig uit de Basis Registratie Personen (BRP). De steekproef voor de NEA wordt door het CBS getrokken. De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. De exacte operationalisatie van de NEA staat in de jaarlijkse NEA methodologie rapporten (zie Hoofman et al, 2019; <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nea>).

De data van de NEA worden gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid op basis van de Polisadministratie<sup>21</sup>. Hierdoor is de NEA representatief voor Nederlandse werknemers. Door de grote steekproef van de NEA is het bovendien mogelijk om naar sectoren en subsectoren binnen sectoren te kijken. Er worden subsectoren geselecteerd op basis van de SBI 2008 (op 5 digit niveau). Alleen subsectoren die door minimaal 100 respondenten in de NEA vertegenwoordigd zijn worden onderscheiden.

#### **Vragenlijst:**

In de tabel hierna staat de inhoud van de NEA modules weergegeven. Opgenomen is het overzicht van de in de laatste 2 jaar uitgevraagde onderwerpen. Voor eerdere jaren wordt verwezen naar de website van de NEA (zie link hierboven) waarin voor alle jaren de vragenlijst als het methodologierapport downloadbaar is.

<sup>21</sup> Omdat de variabele opleiding niet in de Polisadministratie zit, is hiervoor gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB, CBS), die veel groter is dan de NEA.

Module	Opgenomen onderwerpen in 2017-2019	Module opgenomen in de jaren					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019 (concept)
01 Persoonsgegevens	Geslacht Leeftijd	✓	✓	✓	✓	✓	✓
02 Betaald werk	Baan als werknemer	✓	✓	✓	✓	✓	✓
03 Opleiding	Opleiding	✓	✓	✓	✓	✓	✓
04 Uw dienstverband	Meerdere banen Positie in de werkkring (aard dienstverband) Reden flexibel dienstverband Arbeidsduur Dagen werk in de week Werken buiten kantoor tijden Overwerk Thuiswerk Telewerk Duur bij huidige werkgever Duur in huidige functie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
05 Uw Bedrijf	Soort bedrijf Bedrijfs grootte Veranderingen in het bedrijf	✓	✓	✓	✓	✓	✓
06 Uw Beroep	Beroep Leidinggeven	✓	✓	✓	✓	✓	✓
07 Uw werkomstandigheden	Gevaarlijk werk Kracht zetten Trillingen Ongemakkelijke werkhouding Herhalende bewegingen Geluid Gevaarlijke stoffen Besmettelijke personen, dieren of materiaal Autonomie Taakeisen ('werkdruk') Emotionele belasting Cognitieve belasting Beeldschermwerk Sedentair gedrag Gebruik nieuwe technologieën	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Module	Opgenomen onderwerpen in 2017-2019	Module opgenomen in de jaren					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019 (concept)
08 Klanten en collega's	Sociale steun door leidinggevende Sociale steun door collega's Conflict Ongewenst gedrag Discriminatie Seksuele voorkeur Hoeveelheid contact	✓	✓	✓	✓	✓	✓
09 Arbeidsongevallen	Optreden arbeidsongeval Aantal arbeidsongevallen Meest recente ongeval: Verzuimduur Datum Soort letsel Ontstaan letsel Medische hulp Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien: Verzuimduur in dagen Datum Locatie Vaste of tijdelijke werkplek Soort locatie Verwond deel van het lichaam Specifieke fysieke activiteit	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10 Arbo-maatregelen	Benodigde Arbo-maatregelen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11 Veilig en gezond werken	Veilig en gezond werken Aanspreekpunt veilig en gezond werken		✓		✓		✓
12 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand Bewegingsapparaat klachten Burn-out klachten (werkgerelateerde psychische vermoeidheid) Werkaanpassingen Deelname preventief onderzoek Mogelijkheid raadplegen bedrijfsarts; Contact gehad met bedrijfsarts; Toegang vertrouwenspersoon	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Module	Opgenomen onderwerpen in 2017-2019	Module opgenomen in de jaren					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019 (concept)
14 Laatste verzuimgeval	Soort klacht Verzuimduur Werkgebondenheid	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15 Chronische ziekte of aandoening	Chronische aandoening		✓		✓		✓
16 Beroepsziekten	Beroepsziekten	✓		✓		✓	
17 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid Loopbaan self efficacy Blijf geneigdheid Technologische ontwikkelingen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18 Arbeidsvoorwaarden	Belang arbeidsvoorwaarden Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden Aanwezigheid PVT Vakbondslidmaatschap	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19 Opleiding en ontwikkeling	Functieverandering Promotie Demotie Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk Opleiding Kwalificatie veroudering	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20 Werk en thuis	Werk-thuisrelatie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid Vertrekwens Doorwerkleeftijd Omstandigheden langer doorwerken	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22 Tevredenheid	Tevredenheid arbeidsomstandigheden Tevredenheid werk	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### ***Databestand en koppelingsmogelijkheden:***

Het bestand is beschikbaar in de Remote Acces faciliteiten van het CBS. Hiermee kunnen geautoriseerde TNO medewerkers, maar ook medewerkers van door CBS erkende externe partijen, gebruik maken van de NEA data en deze koppelen aan andere databestanden. Deze koppeling wordt mogelijk gemaakt doordat het CBS alle bestanden in de Remote Acces faciliteiten voorziet van een unieke koppelcode (RIN nummer). CBS houdt toezicht op de kwaliteit van de data en het onthullingsrisico.

**Mogelijkheden voor herbenadering:**

De operationalisatie van de populatie voor de NEA herbenadering hangt af van zowel de toestemming, eerdere herbenaderingen en de eerdere antwoorden op de NEA. Respondenten kunnen alleen een uitnodiging krijgen als zij daar toestemming voor hebben gegeven en – om de belasting van de respondent zo veel mogelijk te beperken - maximaal 1x eerder zijn herbenaderd. Samengevat betekent dat dat onderstaande punten worden aangehouden:

1. Respondent heeft in de reguliere NEA aangegeven toestemming te geven om benaderd te mogen worden voor vervolgonderzoek,
2. Respondent heeft aangegeven dat dit per e-mail mag gebeuren,
3. Respondent heeft na afname van de oorspronkelijke vragenlijst maximaal één herbenaderingsvragenlijst ontvangen,
4. Respondent voldoet aan de inclusiecriteria voor de specifieke herbenadering. De exacte inclusiecriteria verschillen per herbenadering maar zijn altijd afhankelijk van antwoorden op de oorspronkelijke NEA vragenlijst. Criteria kunnen bijvoorbeeld zijn:
  - › Respondent behoort tot een specifieke doelgroep (bijvoorbeeld jongeren, mensen met kinderen, hoogopgeleiden).
  - › Respondent behoort tot een specifieke sector of beroepsgroep.
  - › Respondent rapporteert blootstelling aan een specifiek arbeidsrisico.
  - › Respondent heeft te maken met een specifieke uitkomstmaat (bijvoorbeeld het meegemaakt hebben van een ongeval, werkgerelateerd verzuimd hebben of het hebben van een specifiek type klacht (fysiek, mentaal).

Daarnaast checkt CBS – indien mogelijk - of de respondent sinds de oorspronkelijke NEA afname is overleden, of recent in ander CBS onderzoek is benaderd. Dit leidt tot uitsluiting van de herbenadering.

**Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI)**

Het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) is een longitudinaal onderzoek onder werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden tussen de 15 en 75 jaar.

**Doel van CODI:**

Met CODI wil TNO - op basis van longitudinaal onderzoek - inzicht krijgen in de leeftijdsafhankelijkheid van determinanten van duurzame inzetbaarheid en bijdragen aan het vullen van de bestaande kennisleemten.

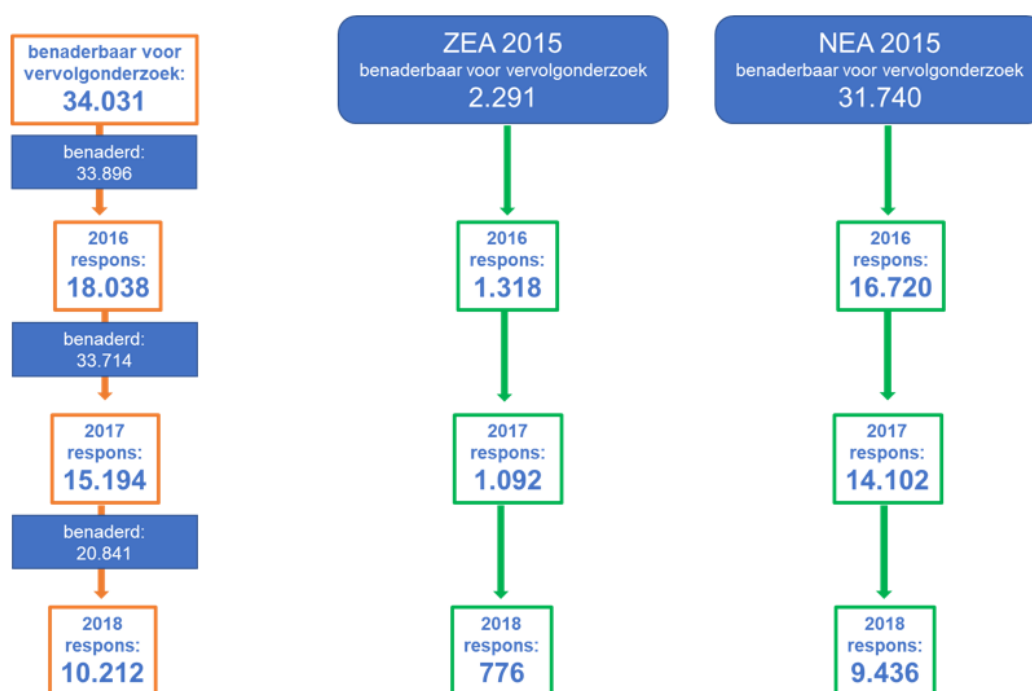
**Studiepopulatie:**

De studiepopulatie van CODI bestaat uit de respondenten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA) die in de enquête van 2015 hebben aangegeven dat zij in de toekomst bereid zijn om aan TNO-onderzoek deel te nemen. Voor de inclusie- en exclusiecriteria verwijzen we daarom naar de methodologische rapport over 2015 van NEA ([link](#)) en ZEA ([link](#)). Alle 33.896 deelnemers die in 2015 aan hebben gegeven deel te willen nemen aan vervolgonderzoek zijn in het najaar van 2016 en in het najaar van 2017 benaderd met de vraag of zij bereid waren om de CODI vragenlijst in te vullen. In 2018 zijn de personen die noch in 2016, noch in 2017 een vragenlijst hebben ingevuld uit de studiepopulatie verwijderd.

Ook de personen die bij ons of bij het veldwerkbureau aangeven niet meer deel te willen nemen verwijderen we uit de studiebevolking. Voor de meting van 2019 houden we een studiebevolking over van 20.902 personen.

Zie ook: *methodologisch rapport CODI 2017* ([link](#))

Het methodologisch rapport CODI 2018 is nog in concept. De respons in de verschillende CODI cohorten wordt duidelijk in figuur A.1



Figuur A.1 Responsverloop CODI 2016-2018.

**Veldwerk:**

CODI is een internet-vragenlijst. In 2016 is respondenten nog de gelegenheid geboden om een schriftelijke vragenlijst aan te vragen, maar die mogelijkheid is in 2018 afgeschaft. Het veldwerk wordt uitgevoerd door een extern bureau. In voorgaande jaren was dat Kantar (voorheen TNS NIPO). Voor 2019 zijn we wederom in overleg met Kantar voor de uitvoering van het veldwerk. CBS is eveneens betrokken bij het veldwerk. In de voorbereidingsfase checken zij de adresgegevens van de studiebevolking en geven dit door aan het veldwerkbureau. Als het veldwerk afgerond is, stuurt het veldwerkbureau de data naar het CBS die de data verrijkt met gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (zie ook 'datakoppeling') en daarna doorstuurt naar TNO. Het doorgeven van de data gebeurt via beveiligde portals.

Personen van wie het e-mailadres bekend is (aan de respondenten is gevraagd of zij dit door willen geven) krijgen tevens een uitnodiging per e-mail.

Na ongeveer twee weken ontvangen de deelnemers die nog niet gereageerd hebben een eerste reminder, per brief of per e-mail en na 5 weken een tweede reminder.

De derde reminder, na 8 weken, gaat via de post ook voor de deelnemers waarvan het e-mailadres bekend is. Tenslotte is er na 11 weken nog een laatste reminder, per brief of per e-mail. CODI-deelnemers die gereageerd hebben (of door de vragenlijst in te vullen of door te laten weten dat zij afzien van deelname) ontvangen geen verdere reminders.

In aanschrijfbrief en reminders is opgenomen dat de deelnemers kans maken op een van de 10 cadeaubonnen van € 100, die onder de deelnemers worden verloot. Ook bevatten alle brieven een link naar een TNO website waar zij meer kunnen lezen over hoe er met hun gegevens wordt omgegaan en wat hun rechten zijn:

<https://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/privacyverklaring>.

### Vragenlijst:

In de tabel hieronder zijn de onderwerpen weergegeven die in de vragenlijsten worden uitgevraagd. Van jaar tot jaar kunnen hier kleine wijzigingen in worden aangebracht. In 2019 verwachten we geen wijzigingen.

Module	onderwerpen	2016	2017	2018	2019
<b>Werkstatus</b>	Werkstatus, uitkering, toekomstverwachting ( <i>vanaf 2017</i> )	√	√	√	√
<b>Werkomgeving</b>	Beroep, sector, bedrijfsgrootte, aard dienstverband, werktijden, werklocatie, leidinggevend, aspecten van zelfstandig werk, reorganisaties, veranderingen, fysieke belasting, taakeisen, autonomie, mentale belasting, emotionele belasting, effort/reward balans, sociale steun, ongewenste omgangsvormen, bereikbaarheid, technologie ( <i>vanaf 2017</i> ), veranderingen van baan incl. intenties, promotie/demotie	√	√	√	√
<b>Multi-jobbing</b>	Redenen, voor- en nadelen, voor 2 <sup>e</sup> baan: beroep, aard dienstverband	√	√		
<b>Duurzame inzetbaarheid</b>	Werkvermogen, productiviteit, ziekteverzuim, werktevredenheid, inschatting arbeidsmarktpositie, intenties, activiteiten om werk te krijgen ( <i>alleen niet werkenden</i> )	√	√	√	√
<b>Menselijk kapitaal</b>	Gezondheid, welzijn, bevoegenheid, copingstijl, mastery, leeroriëntatie, veerkracht, kennis en vaardigheden	√	√	√	√
<b>Persoonlijke omgeving</b>	Opleiding, financiële situatie (bedrijf, huishouden), maatschappelijke participatie, werk-privébalans, leefstijl, BMI, herstel en ontspanning	√	√	√	√

### ***Datakoppeling:***

Evenals bij de NEA bestaat de mogelijkheid om de CODI-vragenlijstgegevens te koppelen aan CBS-data. Dit is tot nu toe nog niet gebeurd. Voor de procedure van datakoppeling verwijzen we naar het onderzoeksplan van de NEA. Wel voegt het CBS al enkele data uit het Sociaal Statistisch Bestand toe aan CODI.

Het betreft:

- › Migratieachtergrond;
- › Samenstelling huishouden;
- › Positie in het huishouden;
- › Leeftijd van het jongste kind;
- › Gemeente;
- › COROP-gebied;
- › Provincie;
- › Stedelijkheid;
- › Inkomen;
- › CAO-sector.

Daarnaast levert het CBS weegfactoren aan. Met deze weegfactoren wegen we de respondenten die van uit de NEA afkomstig zijn naar de werknemerspopulatie van 2015 en de respondenten die uit de ZEA afkomstig zijn naar de zelfstandigenpopulatie van 2015. Daarmee corrigeren we tevens voor selectieve uitval.

## B Bijlage Volledige regressieanalyse op ontwikkeling burn-outklachten 1 jaar later

**Tabel B.1** De voorspelling van burn-outklachten binnen een heterogene, en nog redelijk representatieve steekproef van gehele beroepsbevolking na 1 jaar follow-up: resultaten van de logistische regressieanalyses; de cijfers in de tabel geven odds ratio's (O.R.) weer. Model 1 (M1) bevat de persoonskenmerken. In M2 zijn vervolgens ook de werkkenmerken opgenomen, in M3 de organisatiekenmerken en in M4 de maatschappelijke factoren (N=5.596: 'gezonde' groep op baseline, in 2016).

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017</i>			
	M1	M2	M3	M4
<b>Voorspellers op baseline (2016)</b>	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>PERSOONSKENMERKEN:</b>				
Leeftijd (15 t/m 24=referentie)				
- 25 t/m 34	1,17	1,02	1,03	,99
- 35 t/m 44	,94	,82	,83	,81
- 45 t/m 54	,98	,79	,79	,76
- 55+	1,23	1,01	1,01	,96
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	1,14	1,06	1,10	1,02
Wat is uw hoogst behaalde opleiding? (hbo t/m postdoctoraal=ref.)				
- havo t/m mbo	,90	1,01	1,06	1,06
- geen t/m mavo	,86	1,05	1,11	1,14
Samenstelling huishouden (stel zonder kind(eren) of kind(eren) 18 jaar of ouder=ref.)				
- éénouder-huishouden	1,50	1,50	1,50	1,36
- stel met (jongste) kind jonger dan 18 jaar	1,02	1,06	1,06	1,07
- stel met (jongste) kind jonger dan 4 jaar	,94	,93	,96	,97
- single	1,31*	1,32*	1,31	1,31
Huidige financiële situatie van huishouden (houdt een beetje/veel geld over=ref.)	**	*	*	
- komt precies rond	1,22	1,17	1,19	1,10
- komt veel/een beetje geld tekort	1,69***	1,50*	1,52**	1,40*
Gebrek aan leeroriëntatie (sterke leeroriëntatie=ref.)	*			
- gemiddelde leeroriëntatie	,99	1,08	1,08	1,06
- geringe leeroriëntatie	,76*	,89	,90	,82
Gebrek aan mastery (weinig gebrek aan mastery=ref.)	***	***	***	***
- gemiddeld gebrek aan mastery	1,41**	1,29	1,30*	1,29
- sterk gebrek aan mastery	2,31**	1,91***	1,93***	1,76***
Gebrek aan veerkracht (veel veerkracht=ref.)	***	***	***	***
- gemiddelde veerkracht	1,41*	1,46**	1,46**	1,43**
- geringe veerkracht	1,92***	2,04***	2,06***	1,86***

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017</i>			
	M1	M2	M3	M4
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>WERKKENMERKEN:</b>				
Aantal uur in dienst voor een vast aantal uren (minder dan 24 uur=ref.)				
- 24-31 uur		1,32	1,32	1,24
- 32-39 uur		1,19	1,19	1,01
- 40 uur of meer		1,34	1,33	1,10
Aantal overuren gemiddeld per week (0 uur=ref.)				
- 1-3 uur per week		1,16	1,20	1,26
- 4 uur per week of meer		1,23	1,23	1,27
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)		***	***	***
- gemiddelde taakeisen		1,12	1,12	1,10
- hoge taakeisen		1,69***	1,70***	1,62**
Geringe zelfstandigheid/autonomie (veel autonomie=ref.)				
- gemiddelde autonomie		1,02	1,01	,99
- geringe autonomie		1,05	1,03	,96
Hoge moeilijkheidsgraad (lage moeilijkheidsgraad=ref.)				
- gemiddelde moeilijkheidsgraad		1,22	1,22	1,23
- hoge moeilijkheidsgraad		1,35	1,35	1,34
Emotioneel zwaar werk (geen emotioneel zwaar werk=ref.)		***	***	***
- gemiddeld emotioneel zwaar		1,25	1,23	1,23
- hoge mate emotioneel zwaar		1,89***	1,88***	1,87***
Geringe sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)		***	***	***
- gemiddelde sociale steun		1,23	1,23	1,17
- geringe sociale steun		1,89***	1,88***	1,69***
Geringe sociale steun collega's (veel sociale steun=ref.)				
- gemiddelde sociale steun		,95	,96	,93
- geringe sociale steun		1,17	1,17	1,17
Ongewenst gedrag door collega's/leidinggevende(n) (afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met pesten, intimidatie, lichamelijk geweld of ongewenste seksuele aandacht): enkele keer of vaker (nee, nooit=ref.)		1,15	1,14	1,07
Ongewenst gedrag door klanten (idem): enkele keer of vaker (nee, nooit=ref.)		1,16	1,16	1,18
Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (goede aansluiting=ref.)		**	**	*
- minder kennis en vaardigheden dan nodig in werk		1,58*	1,57*	1,50*
- meer kennis en vaardigheden dan nodig in werk		1,35**	1,33**	1,28*
Investeert in werk meer of minder (tijd, kennis, moeite, e.d.) dan ontvangt (aan salaris, zekerheid, promotiekansen, e.d.)? (investeert evenveel als ontvangt=ref.)				
- investeert iets/veel minder dan ontvangt		,80	,80	,79
- investeert iets/veel meer dan ontvangt		1,19	1,19	1,15

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017</i>			
	M1	M2	M3	M4
<b>Voorspellers op baseline (2016)</b>	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>ORGANISATIEKENMERKEN:</b>				
Een reorganisatie op het werk in de afgelopen 12 maanden (nee=ref.)				
- ja, zonder gedwongen ontslagen			1,15	1,15
- ja, met gedwongen ontslagen			1,11	1,08
Sector (overige sectoren=ref.)				
- goederenvervoer over de weg			,61	,53
- openbaar vervoer			1,81	1,87
- horeca			1,72	1,71
- informatie en communicatie			1,47	1,46
- thuiszorg			1,07	1,08
- verpleeghuizen			1,52	1,63
- overige gezondheids- en welzijnszorg			,78	,76
- primair onderwijs			1,15	1,17
- voortgezet onderwijs			1,32	1,37
- hoger onderwijs			1,67	1,69
- openbaar bestuur			1,00	1,03
Omvang bedrijf of instelling (1-9 personen=ref.)				
- 10-49 personen			1,01	,99
- 50-249 personen			1,12	1,11
- 250 personen of meer			1,04	1,03
<b>MAATSCHAPPELIJKE FACTOREN:</b>				
Werknemer met flexibel dienstverband/uitzend-/oproepkracht (vast dienstverband=ref.)				1,03
Arbeidsmarktpositie/werkzekerheid ('zou gemakkelijk nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij andere werkgever': (helemaal) mee oneens ((helemaal) mee eens=ref.)				1,10
Arbeidsmarktpositie/werkzekerheid ('alles bij elkaar genomen, voldoende mogelijkheden aan werk te kunnen blijven') ((geheel) mee eens=ref.)				
- niet mee eens, niet mee oneens				1,07
- (geheel) mee oneens				1,21
Besteedt tijd aan vrijwilligerswerk of liefdadigheidswerk (nee / gemiddeld minder dan 1 uur/week / incidenteel=ref.)				
- ja, 1-3 uur per week				,75*
- ja, 4 uur per week of meer				,83
Besteedt tijd aan mantelzorg (nee / gemiddeld < 1 uur/week / incidenteel=ref.)				
- ja, 1-3 uur per week				,98
- ja, 4 uur per week of meer				,86
Werkt (ook) thuis (in woning) (nee=ref.)				,99
Werkt (ook) onderweg (in auto, trein, etc.) (nee=ref.)				,97



	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2017</i>			
	M1	M2	M3	M4
<b>Voorspellers op baseline (2016)</b>	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
Mate van bereikbaarheid buiten werktijd voor collega's of klanten/opdrachtgevers (zelden/(bijna) nooit=ref.)				**
- soms				1,15
- vaak/altijd				,81
Kan zelf deels werktijden bepalen (nee=ref.)				1,04
Tevredenheid met huidige werk-privébalans ((zeer) tevreden=ref.)				***
- noch tevreden/noch ontevreden				1,99***
- (zeer) ontevreden				2,09***
Veranderingen in de gebruikte technologie, zoals machines of ICT (nee=ref.)				,90
Nagelkerke R-kwadraat	5,7%	12,1%	12,8%	15,1%

Bron: CODI 2016, 2017, TNO/CBS

Noot: \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001.

## C Bijlage Volledige regressieanalyse op ontwikkeling burn-outklachten 2 jaar later

**Tabel C.1** De voorspelling van burn-outklachten binnen een heterogene, en nog redelijk representatieve steekproef van gehele beroepsbevolking na 2 jaar follow-up: resultaten van de logistische regressieanalyses; de cijfers in de tabel geven odds ratio's (O.R.) weer. Model 1 (M1) bevat de persoonskenmerken. In M2 zijn vervolgens ook de werkkenmerken opgenomen, in M3 de organisatiekenmerken en in M4 de maatschappelijke factoren (N=3.420: 'gezonde' groep op baseline, in 2016).

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018</i>			
	M1	M2	M3	M4
<b>Voorspellers op baseline (2016)</b>	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>PERSOONSKENMERKEN:</b>				
Leeftijd (15 t/m 24= referentie)				
- 25 t/m 34	1,41	1,28	1,41	1,10
- 35 t/m 44	1,13	,97	1,05	,77
- 45 t/m 54	1,13	,95	1,03	,72
- 55+	1,41	1,20	1,32	,90
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	1,10	1,01	1,08	1,00
Wat is uw hoogst behaalde opleiding? (hbo t/m postdoctoraal=ref.)				
- havo t/m mbo	,77	,85	,81	,79
- geen t/m mavo	,70	,77	,69	,67
Samenstelling huishouden (stel zonder kind(eren) of kind(eren) 18 jaar of ouder=ref.)				
- éénouder-huishouden	1,12	1,10	1,09	1,09
- stel met (jongste) kind jonger dan 18 jaar	1,06	1,11	1,11	1,18
- stel met (jongste) kind jonger dan 4 jaar	,56*	,54*	,55*	,55*
- single	1,19	1,20	1,18	1,24
Huidige financiële situatie van huishouden (houdt een beetje/veel geld over=ref.)	**	*	*	*
- komt precies rond	1,03	1,00	1,00	,92
- komt veel/een beetje geld tekort	1,80**	1,74**	1,75**	1,69**
Gebrek aan leeroriëntatie (sterke leeroriëntatie=ref.)	**		*	**
- gemiddelde leeroriëntatie	,88	,98	,98	,96
- geringe leeroriëntatie	,61**	,72*	,69*	,63**
Gebrek aan mastery (weinig gebrek aan mastery=ref.)	***	**	**	*
- gemiddeld gebrek aan mastery	1,37	1,27	1,26	1,22
- sterk gebrek aan mastery	1,91***	1,71***	1,68**	1,58**
Gebrek aan veerkracht (veel veerkracht=ref.)	***	***	***	***
- gemiddelde veerkracht	1,46*	1,48*	1,49*	1,47*
- geringe veerkracht	2,13***	2,14***	2,16***	2,01***

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018</i>			
	M1	M2	M3	M4
Voorspellings op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>WERKKENMERKEN:</b>				
Aantal uur in dienst voor een vast aantal uren (minder dan 24 uur=ref.)		*	*	*
- 24-31 uur		2,15**	2,14**	2,03**
- 32-39 uur		1,55	1,49	1,25
- 40 uur of meer		1,60	1,49	1,21
Aantal overuren gemiddeld per week (0 uur=ref.)				
- 1-3 uur per week		1,02	1,02	1,09
- 4 uur per week of meer		,99	,96	1,00
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)		**	**	*
- gemiddelde taakeisen		1,10	1,12	1,11
- hoge taakeisen		1,61*	1,64**	1,58*
Geringe zelfstandigheid/autonomie (veel autonomie=ref.)				
- gemiddelde autonomie		,93	,96	,94
- geringe autonomie		,92	,96	,91
Hoge moeilijkheidsgraad (lage moeilijkheidsgraad=ref.)				
- gemiddelde moeilijkheidsgraad		,99	1,01	,99
- hoge moeilijkheidsgraad		1,30	1,33	1,35
Emotioneel zwaar werk (geen emotioneel zwaar werk=ref.)				
- gemiddeld emotioneel zwaar		1,18	1,19	1,20
- hoge mate emotioneel zwaar		1,12	1,19	1,18
Geringe sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)		*	*	
- gemiddelde sociale steun		,97	,94	,92
- geringe sociale steun		1,43*	1,42*	1,32
Geringe sociale steun collega's (veel sociale steun=ref.)				
- gemiddelde sociale steun		,97	,97	,91
- geringe sociale steun		1,13	1,15	1,11
Ongewenst gedrag door collega's/leidinggevende(n) (afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met pesten, intimidatie, lichamelijk geweld of ongewenste seksuele aandacht): enkele keer of vaker (nee, nooit=ref.)		1,32	1,29	1,28
Ongewenst gedrag door klanten (idem): enkele keer of vaker (nee, nooit=ref.)		1,18	1,22	1,21
Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (goede aansluiting=ref.)				
- minder kennis en vaardigheden dan nodig in werk		1,44	1,47	1,41
- meer kennis en vaardigheden dan nodig in werk		,87	,84	,81
Investeert in werk meer of minder (tijd, kennis, moeite, e.d.) dan ontvangt (aan salaris, zekerheid, promotiekansen, e.d.)? (investeert evenveel als ontvangt=ref.)				
- investeert iets/veel minder dan ontvangt		1,21	1,28	1,23
- investeert iets/veel meer dan ontvangt		1,18	1,17	1,14

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018</i>			
	M1	M2	M3	M4
<b>Voorspellers op baseline (2016)</b>	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
<b>ORGANISATIEKENMERKEN:</b>				
Een reorganisatie op het werk in de afgelopen 12 maanden (nee=ref.)				
- ja, zonder gedwongen ontslagen			1,21	1,16
- ja, met gedwongen ontslagen			,80	,76
Sector (overige sectoren=ref.)				
- goederenvervoer over de weg			1,75	1,68
- openbaar vervoer			1,78	1,71
- horeca			1,85	1,93
- informatie en communicatie			,98	1,01
- thuiszorg			1,25	1,28
- verpleeghuizen			,87	,87
- overige gezondheids- en welzijnszorg			,62*	,62*
- primair onderwijs			,74	,81
- voortgezet onderwijs			,74	,79
- hoger onderwijs			1,44	1,50
- openbaar bestuur			,97	1,00
Omvang bedrijf of instelling (1-9 personen=ref.)				
- 10-49 personen			1,02	1,01
- 50-249 personen			1,12	1,11
- 250 personen of meer			1,02	,99
<b>MAATSCHAPPELIJKE FACTOREN:</b>				
Werknemer met flexibel dienstverband/uitzend-/oproepkracht (vast dienstverband=ref.)				,61
Arbeidsmarktpositie/werkzekerheid ('zou gemakkelijk nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij andere werkgever': (helemaal) mee oneens ((helemaal) mee eens=ref.)				1,03
Arbeidsmarktpositie/werkzekerheid ('alles bij elkaar genomen, voldoende mogelijkheden aan werk te kunnen blijven') ((geheel) mee eens=ref.)				
- niet mee eens, niet mee oneens				1,32
- (geheel) mee oneens				1,34
Besteedt tijd aan vrijwilligerswerk of liefdadigheidswerk (nee / gemiddeld minder dan 1 uur/week / incidenteel=ref.)				**
- ja, 1-3 uur per week				,55***
- ja, 4 uur per week of meer				,84
Besteedt tijd aan mantelzorg (nee / gemiddeld < 1 uur/week / incidenteel=ref.)				
- ja, 1-3 uur per week				1,08
- ja, 4 uur per week of meer				1,29
Werkt (ook) thuis (in woning) (nee=ref.)				1,02
Werkt (ook) onderweg (in auto, trein, etc.) (nee=ref.)				1,13

	<i>Afhankelijke variabele: burn-outklachten 2018</i>			
	M1	M2	M3	M4
<b>Voorspellers op baseline (2016)</b>	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
Mate van bereikbaarheid buiten werktijd voor collega's of klanten/opdrachtgevers (zelden/(bijna) nooit=ref.)				
- soms				,87
- vaak/altijd				,75
Kan zelf deels werktijden bepalen (nee=ref.)				1,05
Tevredenheid met huidige werk-privébalans ((zeer) tevreden=ref.)				**
- noch tevreden/noch ontevreden				1,63**
- (zeer) ontevreden				1,66*
Veranderingen in de gebruikte technologie, zoals machines of ICT (nee=ref.)				,93
Nagelkerke R-kwadraat	5,6%	9,1%	10,1%	12,5%

Bron: CODI 2016, 2018, TNO/CBS

Noot: \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001.

## D Bijlage uitwerking van vier scenario's voor de verklaring van de ontwikkeling van burn-outklachten na één jaar

**N=5.596 (gezonde groep op baseline, 2016)**  
**Afhankelijke variabele: burnout-klachten 2017**

### Scenario 1

- › (stap 1) vrouwen, laag opgeleid, jong (< 35 jaar), in deeltijd-werkend.
- › (stap 2) werk(onzekerheid), gering inkomen (hoe is op dit moment de financiële situatie in het huishouden).
- › (stap 3) hoge taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun leidinggevende.

	M1	M2	M3
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.
Geslacht: vrouw	1,19	1,18	1,09
Hoogst behaalde opleiding: geen t/m mavo	1,09	0,98	0,91
Jong (< 35 jaar)	1,17	1,24	1,26
Werken in kleine deeltijd baan (minder dan 4 dagen)	1,00	0,94	0,96
Werkonzeker		1,41***	1,36**
Huidige financiële situatie huishouden (houdt een beetje/veel geld over=ref.)		***	***
- komt precies rond		1,32*	1,25
- komt veel/een beetje geld tekort		1,97***	1,80***
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)			***
- gemiddelde taakeisen			1,37*
- hoge taakeisen			2,29***
Zelfstandigheid/autonomie (veel autonomie=ref.)			
- gemiddelde autonomie			1,15
- geringe autonomie			1,29*
Sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)			***
- gemiddelde sociale steun			1,39**
- geringe sociale steun			2,26***
Nagelkerke R-kwadraat	0,2%	1,6%	5,9%

Bron: CODI 2016, 2017, TNO/CBS

Noot: \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

## Scenario 2

- › (stap 1) vrouw-zijn.
- › (stap 2) mantelzorg / éénouderhuishouden / zorgtaken voor kinderen (0-18).
- › (stap 3) flexcontract, gering inkomen (hoe is op dit moment de financiële situatie in het huishouden).
- › (stap 4) veel taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun leiding.

	M1	M2	M3	M4
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
Geslacht: vrouw	1,20	1,21	1,21*	1,12
Zorgtaken (mantelzorg/éénouderhuishouden/zorgtaken voor kinderen 0 tot 18 jaar)		0,92	0,90	0,88
Werknemer met flexibel dienstverband/uitzend-/oproepkracht			0,91	1,02
Huidige financiële situatie huishouden (houdt een beetje/veel geld over=ref.)			***	***
- komt precies rond			1,34*	1,26
- komt veel/een beetje geld tekort			2,04*	1,85*
			**	**
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)				***
- gemiddelde taakeisen				1,36*
- hoge taakeisen				2,28*
				**
Zelfstandigheid/autonomie (veel autonomie=ref.)				
- gemiddelde autonomie				1,17
- geringe autonomie				1,32*
Sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)				***
- gemiddelde sociale steun				1,40*
				*
- geringe sociale steun				2,29*
				**
Nagelkerke R-kwadraat	0,1%	0,2%	1,1%	5,5%

Bron: CODI 2016, 2017, TNO/CBS

Noot: \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

### Scenario 3

- › (stap 1) jong zijn (< 35 jaar), flexcontract.
- › (stap 2) gebrek aan veerkracht, gebrek aan leeroriëntatie, gebrek aan mastery, werkonzekerheid.
- › (stap 3) thuiswerken, hoge mate van bereikbaarheid buiten werktijd bereikbaar voor collega's of klanten/opdrachtgevers.
- › (stap 4) veel taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun leiding.

	M1	M2	M3	M4
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.	O.R.
Jong (< 35 jaar)(1)	1,20	1,21	1,21	1,21
Werknemer met flexibel dienstverband/uitzend-/oproepkracht	0,92	0,91	0,92	1,02
Leeroriëntatie (sterke leeroriëntatie=ref.)		*	*	*
- gemiddelde leeroriëntatie		0,97	0,97	0,98
- geringe leeroriëntatie		0,73**	0,72**	0,73*
Mastery (weinig gebrek aan mastery=ref.)		***	***	***
- gemiddeld gebrek aan mastery		1,39*	1,40*	1,30*
- sterk gebrek aan mastery		2,34** *	2,36** *	2,04** *
Veerkracht (veel veerkracht=ref.)		***	***	***
- gemiddelde veerkracht		1,38*	1,38*	1,46**
- geringe veerkracht		1,89** *	1,87** *	1,97** *
Werkonzeker		1,26*	1,26*	1,22
Mate van bereikbaarheid buiten werktijd voor collega's of klanten/opdrachtgevers (zelden/(bijna) nooit=ref.)				
- soms			1,26	1,26
- vaak/altijd			1,00	0,99
Werkt (ook) thuis (in woning)			1,05	1,09
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)				***
- gemiddelde taakeisen				1,34*
- hoge taakeisen				2,38** *
Zelfstandigheid/autonomie (veel autonomie=ref.)				
- gemiddelde autonomie				1,08
- geringe autonomie				1,16
Sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)				***
- gemiddelde sociale steun				1,31*
- geringe sociale steun				2,13** *
Nagelkerke R-kwadraat	0,1%	4,8%	5,0%	9,0%

Bron: CODI 2016, 2017, TNO/CBS

Noot: \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001



#### Scenario 4

- › thuiswerken, werk-thuisbalans.
- › geringe autonomie tijden waarop men werkt.
- › veel taakeisen, weinig autonomie, gebrekkige sociale steun leiding.

	M1	M2	M3
Voorspellers op baseline (2016)	O.R.	O.R.	O.R.
Werkt (ook) thuis (in woning)	0,88	0,95	0,95
Tevredenheid met huidige werk-privébalans ((zeer) tevreden=ref.)	***	***	***
- noch tevreden/noch ontevreden	2,76***	2,74***	2,38***
- (zeer) ontevreden	3,62***	3,60***	2,76***
Niet zelf deels werktijden kunnen bepalen		1,22*	1,00
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') (lage taakeisen=ref.)			***
- gemiddelde taakeisen			1,26
- hoge taakeisen			1,94***
Zelfstandigheid/autonomie (veel autonomie=ref.)			
- gemiddelde autonomie			1,18
- geringe autonomie			1,33*
Sociale steun leidinggevende (veel sociale steun=ref.)			***
- gemiddelde sociale steun			1,35*
- geringe sociale steun			2,04***
Nagelkerke R-kwadraat	5,0%	5,1%	8,0%

Bron: CODI 2016, 2017, TNO/CBS

Noot: \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

**Healthy Living**  
Schipholweg 77-89  
2316 ZL Leiden  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T +31 88 866 90 00  
[infodesk@tno.nl](mailto:infodesk@tno.nl)

Handelsregisternummer 27376655

© 2019 TNO