

Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol*

Het doel van dit artikel is om – op basis van grote en representatieve databestanden – de trends, de internationale verschillen, de determinanten en de risicogroepen rond burnout, alsmede de samenhang met verzuim en arbeidsongeschiktheid, in kaart te brengen. De Nederlandse databestanden zijn van CBS, UWV en TNO. De internationale data zijn afkomstig van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions te Dublin.

Gevonden werd dat het percentage burnoutklachten bij Nederlandse werknemers in de periode 2007-2009 steeg van 11 naar 13%. In de daaropvolgende periode 2009-2012 is het percentage vrijwel constant gebleven. Rond de eeuwwisseling lag het percentage tussen 8 en 10%.

Europees gezien behoren Nederlandse werknemers tot degenen met de laagste vermoeidheidscijfers. Mogelijk heeft dit te maken met de relatief korte gemiddelde werkweek in ons land. Duidelijk blijkt dat docenten, zowel in het basis- als het voortgezet en hoger onderwijs, de hoogste percentages burnoutklachten vertonen. Gemiddeld overschrijdt één op de vijf docenten de grenswaarde van een serieus burnoutrisico.

Longitudinale analyses op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007-2009 tonen aan dat de belangrijkste determinanten van burnout zijn: emotionele werkbelasting, werkdruk, lange werktijden, arbo-risico's (zoals lawaai en zwaar en gevaarlijk werk), werkonzekerheid, gebrek aan creatief-lerend werk en gebrek aan steun van de leiding. Verder blijken alleenstaanden, allochtonen en thuiswerkers risicogroepen voor burnout te zijn. Sekse- en leeftijdsverschillen in burnout verdwijnen indien gecontroleerd wordt voor werkkenmerken.

Ten slotte blijkt dat hoge scores op de burnoutschaal samengaan met verzuimpercentages van boven de 10%. Binnen de arbeidsongeschiktheid (WIA) maken de diagnoses burnout en overspannenheid de laatste jaren samen 4 à 5% van alle diagnoses uit. Het betreft verhoudingsgewijs in omvang dus een kleine diagnosegroep.

Inleiding

Burnout is een 'werkgerelateerde uitputtingstoestand' (Schaufeli, 2007). Iemand die last heeft van burnout voelt zich moe, zowel mentaal als fysiek. Daarnaast heeft iemand die opgebrand is vaak ook geen boodschap meer aan het werk, en heeft hij/zij het gevoel niet meer naar behoren te functioneren (Houtman et al.,

* Peter Smulders en Irene Houtman zijn werkzaam bij TNO Arbeid, Hoofddorp, e-mailadres: peter.smulders@tno.nl. Jolanda van Rijssen is werkzaam bij UWV, Amsterdam. Martine Mol is werkzaam bij het CBS te Heerlen.

2004). Het komt vaak voor dat burnout een reden is om het werk geheel of gedeeltelijk te staken. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid liggen dus op de loer. Dag- en weekbladen melden, vooral in deze tijd van economische crisis, onheilspellende trends in burnout, overspannenheid of depressie onder werkenden. 'De arbeidsmarkt levert steeds meer zieke mensen af', stelde *de Volkskrant* van 24 november 2012. En 'Het voortdurend moeten managen van "je eigen merk" eist zijn tol'. Nederlanders zouden bezwijken onder de flexibilisering. Maar ook 'Jongeren onder de 35 jaar krijgen steeds vaker last van burnoutverschijnselen' (*de Volkskrant*, 14 mei 2013). Deze uitspraken vragen om onderbouwing door feiten.

De wetenschappelijke literatuur inzake burnout richt zich voor het merendeel op theoretische analyses rond het thema. Recente en betrouwbare feiten over de ontwikkelingen in burnout, de internationale verschillen en de risicogroepen worden onderbelicht. In het artikel van Taris, Houtman en Schaufeli in dit tijdschrift werden vooral de theoretische kanten van burnout aan de orde gesteld. In deze bijdrage wordt – met behulp van grote representatieve databestanden – het vóórkomen van burnout in kaart gebracht. Het zal gaan om trends, internationale verschillen, determinanten, risicogroepen en effecten. Daarbij wordt gebruikgemaakt van verschillende databestanden, waarin burnout niet steeds op identieke wijze geoperationaliseerd is. Dat maakt dat soms enige terughoudendheid betracht dient te worden om tot overallconclusies te komen.

Gebruikte databestanden en methoden

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007-2012

De in dit artikel te gebruiken data zijn voornamelijk afkomstig van de door TNO en CBS sinds 2005 jaarlijks uitgevoerde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), met een representatieve respons van ruim 23.000 werknemers per jaar. De steekproef werd door het CBS getrokken uit het Banenbestand en komt sinds 2008 uit de Polisadministratie (een gegevensregister van alle inkomensverhoudingen in Nederland).

De cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid, en opgehoogd naar de doelpopulatie: alle werknemers in Nederland. Er werd niet geselecteerd op aantal werkuren; dus ook personen met een 'klein baantje' – van minder dan 12 uur, vaak uitgeoefend door studenten, scholieren en moeders met kinderen thuis – komen in de NEA voor. Details over de omvang, representativiteit en betrouwbaarheid van de NEA zijn recentelijk beschreven door Koppes et al. (2013).

In de NEA-vragenlijst zijn sinds 2007 vijf vragen opgenomen die burnout – in concreto de dimensie emotionele uitputting door het werk – meten (zie tabel 1). Ze zijn grotendeels overgenomen uit POLS (het Permanent Onderzoek Leefsituatie van het CBS). De POLS-vragen zijn weer een lichte bewerking van de items uit de dimensie emotionele uitputting van de UBOS (de Utrechtse Burnout Schaal van Schaufeli & Van Dierendonck, 1994, 1995). De eveneens in de UBOS onder-

Tabel 1 *Statistische kenmerken van de vijf burnout-items in de NEA, alsmede de twee gemiddelde scores (6-jaargemiddeldes 2007-2012)*

	Gemiddelde	SD	N totaal
Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk (1-7)	1,9	1,3	138.810
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg (1-7)	2,6	1,7	138.656
Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk (1-7)	2,0	1,5	138.698
Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken (1-7)	1,6	1,3	138.465
Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk (1-7)	1,8	1,4	138.416
Gemiddelde score burnoutklachten (emotionele uitputting, 1-7)	2,0	1,2	139.031
Gemiddelde dichotomiescore burnoutklachten (emotionele uitputting, 0-1)	0,13	0,33	139.031

NB Doordat de twee onderste gemiddelde scores berekend zijn op minimaal drie van de vijf achterliggende items, is de n van de twee gemiddelde scores iets hoger dan die van de vijf aparte items.

scheiden burnoutdimensies distantie en competentie vormen dus geen onderdeel van onze burnoutmaat.

De burnoutvragen kunnen beantwoord worden met respectievelijk nooit, enkele keren per jaar, maandelijks, enkele keren per maand, elke week, enkele keren per week, elke dag (score 1 tot en met 7). Een werknemer die op een vraag 'elke dag' antwoordt, krijgt dus de score 7; de werknemer die 'nooit' antwoordt, krijgt de score 1. De vragen zijn gedurende zes jaren, 2007-2012, gesteld. Ze hangen onderling sterk samen en vormen een homogene schaal (Cronbachs alpha is 0,86). Middeling van de vijf items is dus gerechtvaardigd.

In de media en in de volksmond gaat het bij het onderwerp burnout bijna altijd om 'het hebben van een burnout', waarmee het werk geheel of gedeeltelijk gestaakt wordt en soms hulp gezocht wordt. In dit artikel gaat het bij burnout om *gevoelens van vermoeidheid of emotionele uitputting*, die gradueel van aard zijn, ook wel betiteld als burnoutklachten.

Om de resultaten rondom burnout te beschrijven baseren we ons in de rest van dit artikel niet op een 7-puntsschaal, maar op een dichotomie, dus het al dan niet hebben van serieuze burnoutklachten (1-0). Deze dichotomie is gebaseerd op de afkappunten of de grenswaarden voor de drie UBOS-schalen (Schaufeli & Van Dierendonck, 1995) die medio jaren negentig van de vorige eeuw werden bepaald. Dit geschiedde op basis van een onderzoek bij cliënten die ambulantly werden behandeld voor psychische problemen, waarvan ongeveer de helft voldeed aan de criteria voor werkgerelateerde neurasthenie, een in de International Classification of Diseases (ICD) opgenomen psychische aandoening die met vermoeidheid gepaard gaat.

Deze klinisch gevalideerde afkappunten of grenswaarden kunnen volgens genoemde auteurs gehanteerd worden om werknemers met een hoge kans op een

burnout te onderscheiden van hun collega's zonder die kans. Voor de schaal met scores van 1 tot en met 7 ligt het afkappunt op 3,21. Een werknemer met een score van 3,21 of hoger wordt dus gezien als iemand met een hoge kans op een burnout (Schaufeli, 2007). De onderste regel van tabel 1 laat zien dat via deze tweedeling gemiddeld 13% in de periode 2007-2012 gezien kan worden als werknemers met een hoge kans op een burnout.

Cohort Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007-2009

De determinanten van burnout zullen we onderzoeken met behulp van recente longitudinale data. Om meer inzicht te krijgen in oorzaak-gevolgrelaties is namelijk een onderzoeksoptzet nodig waarbij dezelfde werknemers langere tijd worden gevolgd. TNO heeft daarom, in samenwerking met het CBS, in de jaren 2007-2009 de longitudinale NEA uitgevoerd (Koppes et al., 2011). In de periode 2007-2008-2009 heeft wel enige selectieve uitval plaatsgevonden in de data van het NEA-cohort. In de man-vrouwverhouding is weinig veranderd, maar er zijn in de latere jaren percentueel wat minder jongeren, minder laagopgeleiden en minder flexwerkers in de respons terechtgekomen. Deze selectieprocessen hebben echter doorgaans nauwelijks effect op de relatie tussen variabelen, waardoor regressieanalyses goed uitvoerbaar en waardevol zijn.

Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS, CBS)

Met behulp van een vergelijkbare burnoutmaat als in de NEA, de hierboven beschreven UBOS-dichotomie, en op basis van gegevens van POLS (Permanent Onderzoek Leefsituatie van het CBS), is door Hupkens (2005) de trend in burnoutklachten over de jaren 1997-2004 in beeld gebracht. Er is een klein verschil tussen de meting van burnoutklachten in de NEA en in POLS. In POLS wordt de score gebaseerd op de volgende – kort weergegeven – vijf uitspraken: emotioneel uitgeput, leeg gevoel, 's ochtends moe voelen, uitgeput door het werk en 'op' zijn. In de NEA is er geen score op de uitspraak over 'op' zijn, maar wel een over of het veel vergt om met mensen te werken.

European Working Conditions Survey (EWCS)

Er is een aantal cross-nationale of cross-culturele studies uitgevoerd rond burnout. Omdat die meestal tot doel hadden om te zien of in verschillende landen dezelfde factorstructuur of dezelfde determinanten van burnout gevonden konden worden (bijvoorbeeld Poghosyan et al., 2009), of omdat ze zich baseerden op kleine en niet-representatieve steekproeven (bijvoorbeeld Savicki, 2002), tasten we grotendeels in het duister wat betreft de niveaus van burnout in de verschillende landen.

De data die het meest geschikt zijn, zijn die van de European Working Conditions Survey (EWCS), verzameld door de European Foundation te Dublin, voor het laatst in het jaar 2010. Deze survey wordt om de vijf jaar uitgevoerd; in 2010 in alle 27 EU-landen, plus vijf kandidaat-lidstaten en Zwitserland en Noorwegen, in totaal 34 landen. De vijfde en laatste survey werd in 2010 onder bijna 44.000 werknemers en zelfstandigen uitgevoerd met behulp van een vragenlijst die door de interviewer in de thuissituatie werd afgenomen. Voor details over

methode en eerste resultaten wordt verwezen naar het overzichtsrapport (Eurofound, 2012). In de survey worden veertien vragen gesteld over gezondheidsproblemen waar de ondervraagden de laatste twaalf maanden mee te maken hadden gehad. De vragen konden met ja of nee beantwoord worden. De vraag of de respondent de laatste twaalf maanden last had gehad van 'algehele vermoeidheid' zal voor dit artikel geanalyseerd worden. Dit concept ligt redelijk dicht bij het concept burnout.

Arbeidsongeschiktheidsgegevens (UWV)

Om zicht te krijgen op het belang van burnout voor de werkelijke uitval uit het werk kijken we naar de beslissingen over de aanvragen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (claimbeslissingen) bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA is een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers die ingaat na twee jaar ziekteverzuim. Vanaf dan betaalt de werkgever het loon niet meer door of stopt de ziektewetuitkering. De WIA bestaat sinds 2006. Vóór 2006 konden werknemers een beroep doen op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) (Van Brakel et al., 2012). Hoewel er wel uitstroom uit de WIA plaatsvindt, gaat het om mensen die al zeker twee jaar, dus langdurig, ziek gemeld zijn. Het feit dat men na twee jaar nog altijd beperkt wordt door de aandoening, betekent dat het om ernstige aandoeningen gaat.

Voor de analyses gebruiken we gegevens vanuit deze claimbeslissingen van UWV. De hier gehanteerde definitie van burnout is die welke gebruikt wordt voor de verzekeringsgeneeskundige beoordeling. Hoewel er daarbij verschillende diagnosecodes zijn voor burnout enerzijds en 'surmenage' (overspannenheid) anderzijds, verschillen deze twee aandoeningen niet substantieel. Beide aandoeningen hebben als kenmerken: (1) het falen van het vermogen om stress het hoofd te bieden (controleverlies), (2) spanningsklachten, waaronder gevoelens van onmacht en demoralisatie, en (3) een aanzienlijke verstoring van het sociaal functioneren. Omdat beide diagnoses dus dicht bij elkaar en qua ernst in elkaars verlengde liggen, vatten we hier beide onder het label 'burnout'. In tegenstelling tot de UBOS- en de NEA-definitie vormt de vraag of de klachten zijn ontstaan door werkomstandigheden geen expliciet onderdeel van de definitie die de verzekeringsarts hanteert.

Resultaten

Trends

In de periode 2007-2012 is het percentage burnoutklachten¹ onder werknemers in Nederland opgelopen van 11 naar 13% (zie tabel 2). Dus in 2012 gaf circa 13% van de werknemers aan een hoge mate van burnoutklachten te hebben. Dit komt neer op ongeveer 900.000 werknemers (Bierings & Mol, 2012). In herinnering wordt geroepen dat in het najaar van 2008 de bankencrisis losbarstte. De grootste sprong in het percentage burnoutklachten is ook waar te nemen van 2007 op 2008/2009. In 2009-2012 stabiliseerde het percentage zich rond 13%. Het per-

Tabel 2 *Percentage burnoutklachten van werknemers in enkele subgroepen, 2007-2012 (NEA; n totaal = 139.031)*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alle Nederlandse werknemers	11	12	13	13	13	13
Mannen	12	13	13	14	13	13
Vrouwen	11	12	12	12	12	13
15-29-jarigen	9	11	11	11	10	11
30-49-jarigen	11	12	13	13	13	13
50-64-jarigen	13	14	14	14	14	14
Laagopgeleiden (< = vbo)	12	13	13	13	12	13
Gemiddeld opgeleiden (havo-mbo)	10	11	12	12	12	12
Hoogopgeleiden (hbo-wo)	12	14	14	15	14	15
Autochtonen	10	11	11	11	11	12
Westerse allochtonen	14	17	14	17	17	16
Niet-westerse allochtonen	21	24	23	24	22	22
Vast contract (incl. tijdelijk met uitzicht op vast)	11	12	12	13	13	13
Tijdelijk contract voor bepaalde tijd	11	14	15	13	12	15
Uitzendcontract	12	18	13	18	15	17
Oproep- of invalcontract	6	9	6	7	5	8

Tabel 3 *Percentage burnoutklachten van Nederlandse werknemers, 15-64 jaar, naar geslacht, 1997-2004 (POLs)*

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Alle werknemers	10	8	10	9	10	10	10	11
Mannen	10	7	9	9	10	10	9	11
Vrouwen	11	8	11	8	11	10	10	11

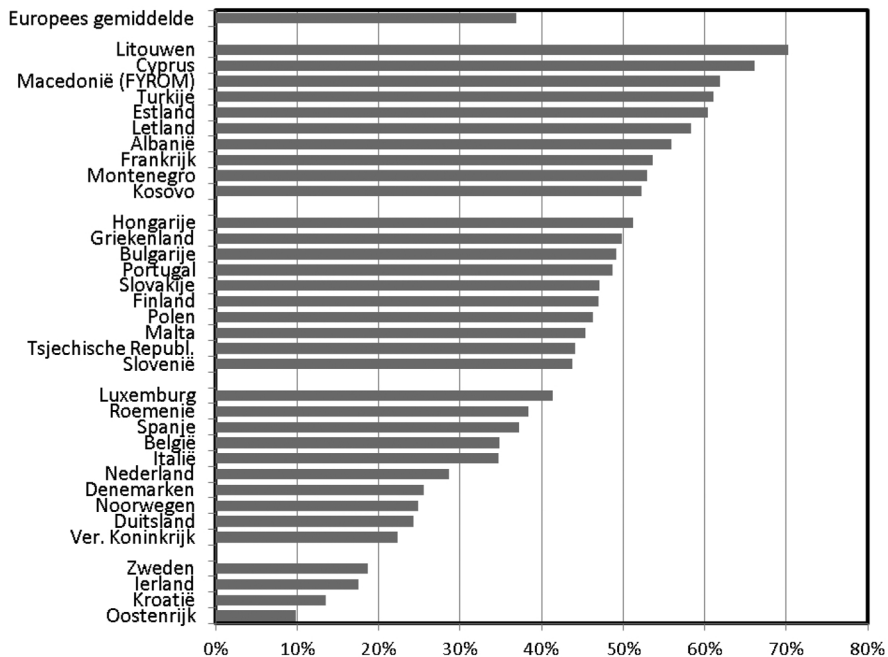
centage liep op bij zowel de mannen (van 12 naar 13%) als bij de vrouwen (van 11 naar 13%). De toename is ook waarneembaar bij de andere subgroepen.

Met behulp van een vergelijkbare burnoutmaat als in de NEA, de hierboven beschreven UBOS-dichotomie, is op basis van gegevens van POLs de trend in burnout over de jaren 1997-2004 in beeld gebracht (zie tabel 3). Het betreft hier gegevens van werknemers, inclusief die met 'kleine baantjes'; zelfstandigen werden in dit geval uitgesloten.

In tabel 3 is te zien dat in de periode 1997-2004 het percentage burnoutklachten rond de 10% schommelde. Het percentage onder mannen en vrouwen was nagenoeg even hoog.

Het lijkt erop dat het percentage burnoutklachten in de periode 1997-2012 langzamerhand gestegen is van circa 10 tot circa 13%. Maar vanwege de kleine ver-

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol



Figuur 1 Het voorkomen van algehele vermoeidheid bij werknemers, naar land (in %; EWCS 2010; n = 35.052)

schillen tussen beide meetinstrumenten, NEA en POLS, dient bij vergelijking van beide cijferreeksen een slag om de arm gehouden te worden.

Internationale verschillen

Om inzicht te krijgen in de internationale verschillen ten aanzien van burnout of emotionele uitputting van werkenden in Europa werd een vraag over algehele vermoeidheid van werkenden uit de EWCS gebruikt.

De vraag luidde: Hebt u de afgelopen twaalf maanden last gehad van algehele vermoeidheid? Het concept ligt redelijk dicht bij het concept burnout, zoals dat in dit artikel gebruikt wordt.

Het Europees gemiddelde op deze vraag bleek 37% te zijn (zie figuur 1). De hoogste waarde werd waargenomen in Litouwen, waar 70% van de werknemers te maken had gehad met vermoeidheid. Nederland behoorde met 29% tot de landen met de laagste waarden. Het lijkt er op dat West- en Noord-Europa verhoudingsgewijs aan de lage kant scoren en Zuid- en Oost-Europa aan de hoge kant.

Determinanten van burnout

Er is een groot aantal publicaties verschenen over de oorzaken van burnout. Schaufeli en Bakker (2013) vermelden een aantal overzichtsartikelen (Halbesleben & Buckley, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998; Shirom, 2002). Op basis daarvan geven ze als oorzaken van burnout: werkdruk, tijdsdruk, 'case-load', rolproblemen, emotionele belasting, werkuren, de thuis-werkinterferentie, gebrek aan sociale steun, gebrek aan feedback op het werk, gebrek aan invloed op de besluitvorming, gebrek aan regelmogelijkheden. Ook het OECD-rapport *Sick on the job?* (OECD, 2012) stelt dat veeleisende banen met weinig regelmogelijkheden en weinig ondersteuning van de kant van de baas en het management een risico zijn voor de psychische gezondheid van werknemers.

Voor onze analyse zijn een achttiental voor burnout relevante factoren uit de NEA 2007, afgeleid van Schaufeli en Bakker (2013), gerelateerd aan de burnoutmaat van de werknemers in 2008. Er is dus nagegaan of deze achttien factoren voorspellende waarde hebben voor burnout van dezelfde werknemers een jaar later. Hetzelfde is gebeurd met dezelfde achttien factoren, maar dan gemeten in 2008, en burnout gemeten in 2009. De achttien factoren (zie tabel 4) zijn een vijftal persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, herkomst, opleiding en huishoudensamenstelling), een viertal contract- en werktijdkenmerken (contracttype, duur van de werktijd, afwijkende werktijden (ploegendienst, weekenddienst, avonddienst) en al dan niet thuiswerken), en ten slotte een negental werkkenmerken (blootstelling aan fysiek-fysische arborisico's, beeldschermwerk, werkdruk, emotioneel werk, intimidatie en agressie door klanten, autonomie in het werk, creatief-lerend werk, steun door de leiding en arbeidsonzekerheid). Het gaat hier om een uitbreiding en longitudinale in plaats van cross-sectionele toepassing van de analyse van Bierings en Mol (2012), die uitgevoerd werd op de NEA 2011. Breedveld en Van den Broek (2004) hebben ervoor gepleit om in burnoutonderzoek meer aandacht te besteden aan werk-privéaspecten. Maar omdat factoren als het aantal uren dat men aan het huishouden en de zorg besteedt, en of de partner een betaalde baan heeft, sterk verknoopt zijn met factoren als geslacht, huishoudensamenstelling en aantal werkuren, is gekozen voor het gebruik van een beperkt aantal werk-privéaspecten in de analyses.

Een minderheid van de achttien 'voorspellers' is gebaseerd op één vraag, bijvoorbeeld leeftijd en sekse. Factoren als afwijkende werktijden en de negen werkkenmerken zijn veelal gebaseerd op het gemiddelde van twee of meer vraagitems. Voor de psychometrische kwaliteiten van deze metingen wordt verwezen naar bijvoorbeeld Koppes et al. (2013) en Smulders en Houtman (2012).

De afhankelijke variabele is burnout in de dichotome vorm, zoals eerder in dit artikel is toegelicht, dus er is geen sprake van ernstige burnoutklachten bij een score lager dan 3,21 en er is wel sprake van ernstige burnoutklachten bij een score van 3,21 of hoger. Logistische regressieanalyse werd toegepast. Soms wordt bij longitudinale analyses de afhankelijke variabele (hier: burnout in 2008 respectievelijk 2009) ook als verklarende variabele een jaar eerder (dus burnout in 2007 respectievelijk 2008) ingevoerd. Daar is hier niet in meegegaan, omdat dan in

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol

feite de toename of afname van de afhankelijke variabele wordt geanalyseerd, hetgeen niet onze bedoeling is.

Tabel 4 laat zien dat de resultaten van 2007 op 2008 en die van 2008 op 2009 sterke overeenkomsten vertonen. Een eerste conclusie kan zijn dat burnoutklachten significant méér voorkomen bij:

- allochtonen (alleen in 2007/2008; mogelijk in 2008/2009 niet significant door selectieve uitval);
- alleenstaanden en vaders/moeders in eenouderhuishoudens;
- thuiswerkers.

Tabel 4 Resultaten van twee logistische regressieanalyses met burnoutklachten in 2008 resp. 2009 als afhankelijke variabelen en werk- en andere determinanten gemeten in 2007 resp. 2008

Variabelen gemeten in 2007 resp. 2008	2008		2009	
	Odds ratio	p	Odds ratio	p
<i>Geslacht</i>				
Man	Ref		Ref	
Vrouw	1,033	ns	,980	ns
<i>Leeftijd</i>				
15-29 jaar	Ref		Ref	
30-49 jaar	1,096	ns	1,145	ns
50-64 jaar	1,249	ns	1,209	ns
<i>Herkomst</i>				
Autochtoon	Ref		Ref	
Westerse allochtoon	1,334	,038	1,049	ns
Niet-westerse allochtoon	1,716	,006	,990	ns
<i>Opleiding</i>				
Laag (< = VBO)	Ref		Ref	
Midden (havo-mbo)	1,008	ns	,979	ns
Hoog (hbo-wo)	1,156	ns	1,030	ns
<i>Huishoudensamenstelling</i>				
Gehuwd of samenwonend	Ref		Ref	
Alleenstaand/eenouderhuishouden	1,503	,000	1,385	,002
Thuiswonend	1,057	ns	1,390	ns
<i>Contractvorm</i>				
Vast, incl. tijdelijk met uitzicht op vast	Ref		Ref	
Tijdelijk, voor bepaalde tijd	1,215	ns	,971	ns
Uitzend	,590	ns	1,308	ns
Oproep/invalid	,688	ns	,772	ns
<i>Werkuren volgens contract</i>				
0-24 uur per week	Ref		Ref	

Tabel 4 (Vervolg)

Variabelen gemeten in 2007 resp. 2008	2008		2009	
	Odds ratio	p	Odds ratio	p
25-36 uur per week	1,441	,001	1,440	,004
37+ uur per week	1,451	,004	1,297	,077
<i>Afwijkende werktijden</i>				
Nee	Ref		Ref	
Soms	,749	,001	,889	ns
Regelmatig	,533	,000	,491	,000
<i>Thuiswerken</i>				
0 uren per week	Ref		Ref	
1 of meer uren per week	1,279	,005	1,285	,010
<i>Blootstelling arborisico's</i>				
Niet	Ref		Ref	
Soms	1,545	,000	1,454	,001
Regelmatig	2,370	,000	1,758	,013
<i>Beeldschermwerk</i>				
0-6 uur per dag	Ref		Ref	
7 uur of meer per dag	1,211	,045	1,273	,025
<i>Werkdruk</i>				
Nooit/soms	Ref		Ref	
Vaak	1,706	,000	1,955	,000
Altijd	2,576	,000	3,289	,000
<i>Emotioneel werk</i>				
Nooit	Ref		Ref	
Soms	1,696	,000	1,908	,000
Vaak/altijd	4,146	,000	3,762	,000
<i>Intimidatie en agressie</i>				
Nooit	Ref		Ref	
<i>(door klanten)</i>				
Enkele keer/zeer vaak	1,229	,015	1,038	ns
<i>Autonomie</i>				
Nee	Ref		Ref	
Soms	,886	ns	1,085	ns
Meestal	,673	,037	,799	ns
<i>Creatief-lerend werk</i>				
Nooit/soms	Ref		Ref	
Vaak	,951	ns	,764	,009
Altijd	,782	,054	,931	ns
<i>Steun leiding</i>				

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol

Tabel 4 (Vervolg)

Variabelen gemeten in 2007 resp. 2008	2008		2009	
	Odds ratio	p	Odds ratio	p
Helemaal oneens/oneens	Ref		Ref	
Eens	,714	,000	,552	,000
Helemaal eens	,563	,000	,434	,000
<i>Werkonzekerheid</i>				
Niet	Ref		Ref	
Wel	1,432	,000	1,449	,000
<i>Nagelkerke R Square</i>				
	,145		,151	
	7.789		6.111	

Ref = vergelijkingscategorie; p = significantie; ns = niet significant.

Het feit dat thuiswerkers verhoudingsgewijs hoog scoren op burnout is opvallend en nog niet eerder gevonden. In de discussie wordt op dit resultaat teruggeko-

men. Burnoutklachten komen verder relatief veel voor bij werknemers blootgesteld aan (in volgorde van belang):

- emotionele werkbelasting;
- werkdruk;
- arborisico's (zoals zwaar en gevaarlijk werk, lawaai, chemische risico's);
- lange werktijden;
- werkonzekerheid;
- gebrek aan steun van de leiding;
- gebrek aan creatief-lerend werk (of leermogelijkheden in het werk);
- langdurig beeldschermwerk.

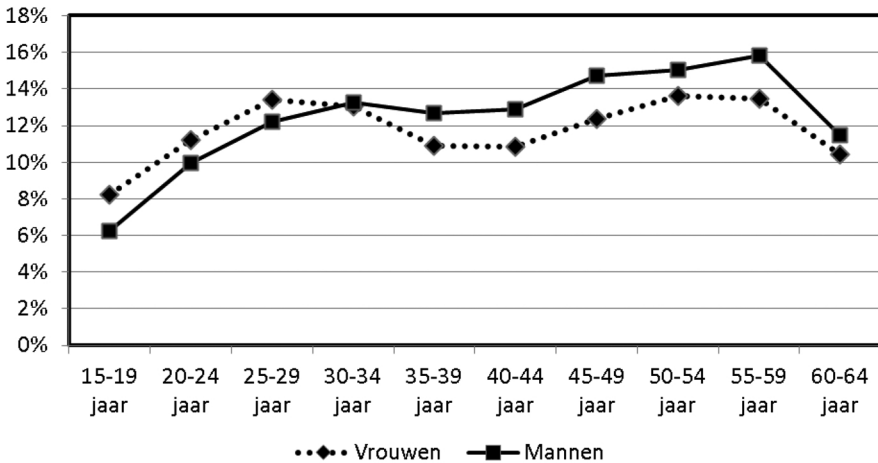
En alleen in 2007/2008 bij werknemers blootgesteld aan:

- intimidatie en agressie door klanten (passagiers, leerlingen, patiënten);
- gebrek aan autonomie in het werk.

Minstens zo vermeldenswaard zijn de factoren die in de longitudinale regressie-analyses (tabel 4) niet met burnout bleken samen te hangen. Dit zijn: sekse, leeftijd, opleiding en type contract (vast versus tijdelijk). Op deze bevindingen wordt in de discussie teruggeko-

men. Ten slotte is opmerkelijk dat regelmatig werken op afwijkende werktijden (avond, nacht, weekend) juist samengaat met een lager percentage burnoutklachten. Wat hierin meespeelt is nader te onderzoeken. Mogelijk is dit type werk relatief rustig, zonder al te veel werkdruk. Mogelijk ook speelt een selectiemechanisme een rol, waarbij vooral de stressbestendigen onregelmatige werktijden opzoeken, accepteren of aankunnen.

De meeste van deze uitkomsten waren verwacht en passen in het determinanten-overzicht gepresenteerd door Schaufeli en Bakker (2013). Echter, een aanvulling op het overzicht van genoemde auteurs is dat er tevens een tweetal demografi-



Figuur 2 Percentage burnoutklachten naar sekse en leeftijd (6-jaargemiddelde, NEA 2007-2012, $n = 139.031$)

sche 'oorzaken' gevonden is die bijdragen aan burnout. Allochtonen – met name Nederlanders van Turkse en Marokkaanse herkomst – en alleenstaanden, met of zonder kinderen, blijken namelijk, volgens onze analyses, kwetsbaar te zijn voor burnout.

Wat betreft de variabele leeftijd is al in tabel 2 te zien dat ouderen meer burnoutklachten vertonen dan jongeren: gemiddeld 13-14% versus 10-11%. Figuur 2 geeft weer hoe het percentage burnoutklachten zich bij mannen en vrouwen ontwikkelt naargelang de leeftijd. Bij beide seksen stijgt het percentage snel vanaf 15-19 jaar tot 25-34 jaar, daarna daalt het enigszins, om bij stijgende leeftijd weer op te lopen. De hoogste percentages burnoutklachten zijn te vinden bij de 50-60-jarigen (zie figuur 2). De logistische regressieanalyses tonen verder aan dat sekse en leeftijd – indien gecontroleerd wordt voor de relevante werkkenmerken – niet met meer burnout samenhangen. Sekse- en leeftijdsverschillen wat betreft burnout worden dus 'weg verklaard' door werkkenmerken.

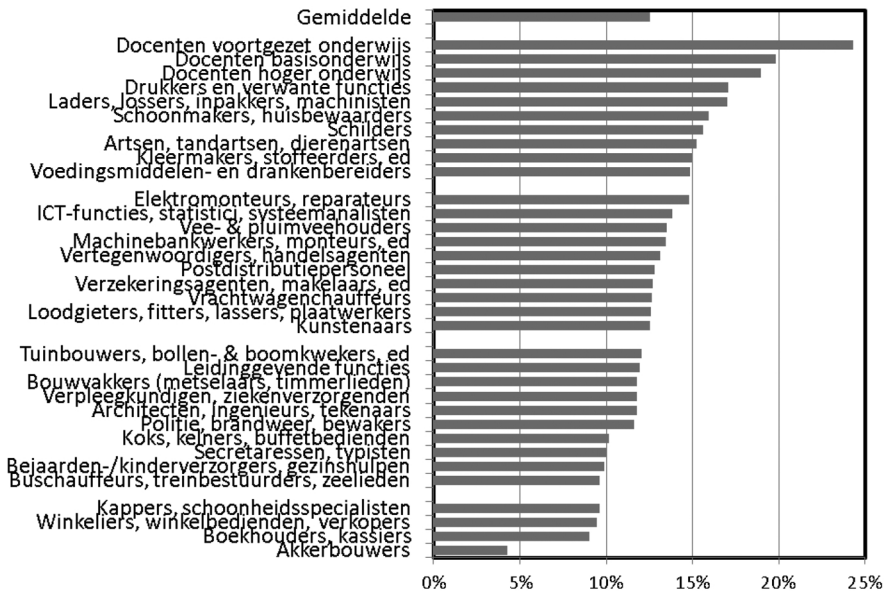
Beroep en werknemer of zelfstandige nader toegelicht

Ten slotte wordt stilgestaan bij twee aparte groepen, die hiervoor nog niet aan de orde kwamen, namelijk de beroepsgroep en de positie in de werkkring (dus werknemer of zelfstandige).

In de NEA wordt de werknemers gevraagd tot welke beroepsgroep ze behoren. De werknemer kan daarbij kiezen uit zo'n veertig groepen. We beperken ons hier tot de ruim dertig grootste beroepsgroepen. De cijfers hebben betrekking op bijna 137.000 werknemers, het totaal over de periode 2007-2012.

Duidelijk blijkt (zie figuur 3) dat docenten in alle geledingen, dus zowel in het basis- als het voortgezet en hoger onderwijs, de hoogste percentages burnoutklachten vertonen. Minimaal één op de vijf docenten (20-25%) overschrijdt de

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol



Figuur 3 Percentage burnoutklachten naar beroepsgroep (6-jaargemiddelde, NEA 2007-2012, $n = 136.786$)

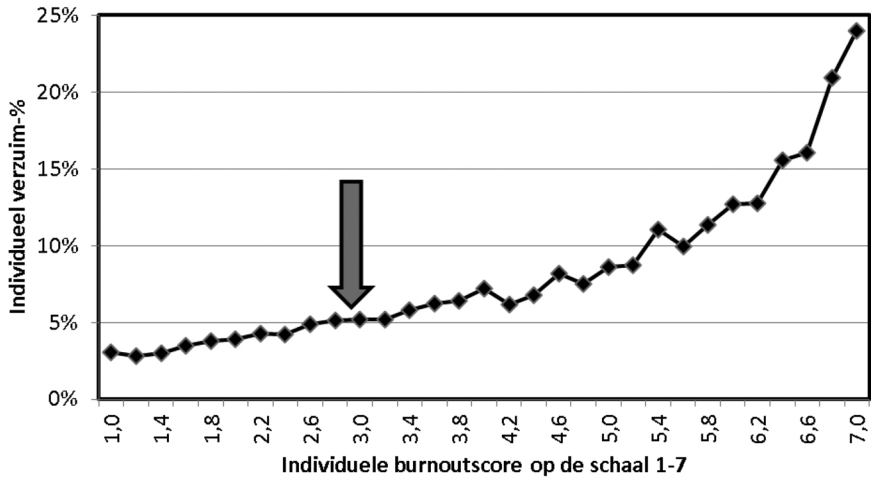
grenswaarde voor een hoge kans op een burnout. Opvallend zijn verder de hoge percentages van een aantal industrieel-ambachtelijke beroepen als drukkers, laders en lossers, schoonmaakpersoneel en schilders. Niet onverwacht is dat ook artsen hoog scoren op burnout. Aan de lage kant van het burnoutspectrum worden beroepsgroepen aangetroffen als kappers, boekhouders en winkeliers.

Beroepsgroepen die in het verleden nogal eens in verband werden gebracht met psychische werkbelasting en burnoutklachten, zoals verplegenden, verzorgenden, buschauffeurs, politie en brandweer, blijken – althans in de recente 6-jaarperiode 2007-2012 – relatief laag te scoren op burnout. Mogelijk hebben arbo-ingrepen in het werk van die beroepsgroepen de laatste jaren effect gesorteerd.

De NEA is alleen op werknemers gericht. Gezien de tegenwoordige aandacht voor zelfstandigen versus werknemers is het niet onbelangrijk om deze groeperingen onder de loep te nemen. Daarvoor zijn we te rade gegaan bij de recentelijk door TNO en CBS uitgevoerde ZEA, de Zelfstandigen Enquête Arbeid 2012 (Ybema et al., 2013). Daaruit bleek dat een zelfstandig ondernemer in Nederland een gemiddeld percentage burnoutklachten had van 8%. Een klassieke zelfstandige zonder personeel scoorde 6%, een zelfstandige met personeel 11%. Zelfstandigen lijken in Nederland dus iets minder ‘at risk’ dan werknemers.

Het belang van burnout voor uitval uit het werk

De hiervoor gepresenteerde burnoutcijfers hebben betrekking op werknemers die daadwerkelijk ook aan de slag zijn. Men mag veronderstellen dat burnout van



Figuur 4 Verzuimpercentage naargelang de burnoutscore (6-jaargemiddelde, NEA 2007-2012, $n = 136.467$)

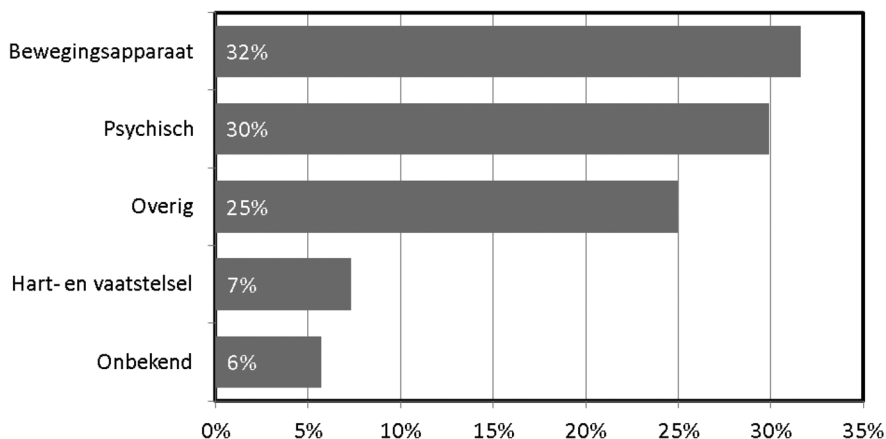
grote invloed is op ziekteverzuim. Figuur 4 brengt dat ook in beeld. Te zien is dat het verzuimpercentage van Nederlandse werknemers (gedurende de afgelopen twaalf maanden, gecorrigeerd voor deeltijd) eerst lineair en later zelfs bijna exponentieel toeneemt met de burnoutscore, die van 1 tot en met 7 kan lopen. Bij werknemers met een burnoutscore van 3,21 of hoger (het door Schaufeli en Van Dierendonck (1995) vastgestelde afkappunt) ligt het verzuimpercentage op circa 5%; zie de pijl in figuur 4. Werknemers met een heel lage burnoutscore hebben een verzuimpercentage van 2 à 4%. Bij maximale burnoutscores van 6 à 7 ligt het verzuimpercentage boven de 13%.

Arbeidsongeschiktheid door psychische aandoeningen en burnout

Een andere vraag is hoe belangrijk burnout is voor daadwerkelijke uitval uit het werk. Daarvoor gaan we, zoals eerder aangegeven, te rade bij de cijfers van UWV van werknemers die na twee jaar ziekteverzuim een WIA-uitkering hebben aangevraagd.² Deze groep bestaat zowel uit mensen die na de claimbeoordeling in de WIA zijn gekomen als uit mensen wier claim is afgewezen en die dus geen WIA-uitkering hebben gekregen (deze laatste groep wordt aangeduid als 'WIA 35-minners'). Grofweg leidt jaarlijks twee derde van de claimbeoordelingen tot instroom in de WIA en een derde tot de status van WIA 35-minner. Zo werden in 2011 37.900 nieuwe WIA-uitkeringen toegekend en kwamen er 19.900 nieuwe WIA 35-minners bij (Van Brakel et al., 2012).

Figuur 5 laat de hoofddiagnoses zien die zijn geregistreerd bij de claimbeslissingen van mensen die een beoordeling voor de WIA ondergingen tussen 2007 en 2012, als percentage van het totale aantal WIA-claimbeslissingen.³ De figuur maakt duidelijk dat tussen 2007 en 2012 aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen met respectievelijk 32 en 30% de belangrijkste

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol

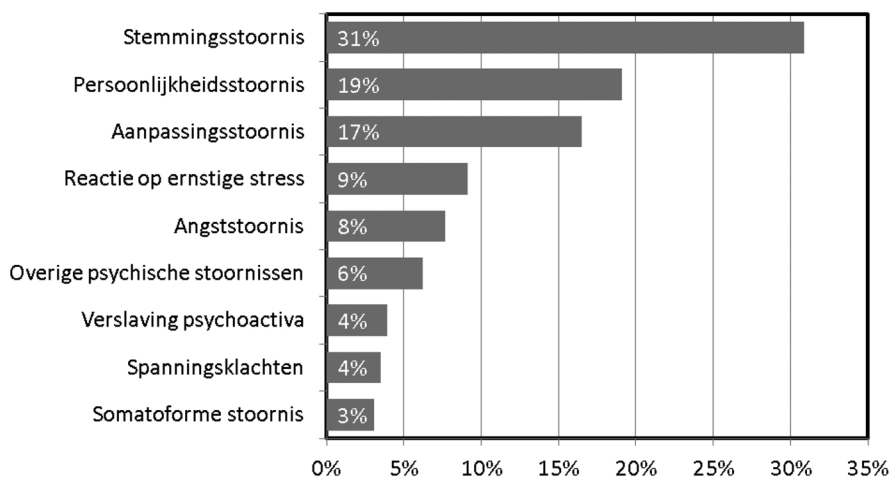


Figuur 5 *Procentuele verdeling van alle aandoeningen in hoofdcategorieën (WIA-claimbeslissingen; gemiddelde 2007-2012, UWV)*

twee diagnoses waren. Het aandeel mensen met een psychische aandoening als hoofddiagnose daalde tussen 2007 en 2010 elk jaar bijna één procent, van 32% in 2007 naar 29% in 2010. Vanaf 2010 stabiliseerde het percentage. Bij aandoeningen aan het bewegingsapparaat is tussen 2007 en 2012 een schommeling waarneembaar, rond de 31-32%. Hart- en vaatziekten laten ook een lichte maar gestage daling zien, van 8,0% in 2007 naar 6,6% in 2012.

Als verder ingezoomd wordt op de categorie psychische aandoeningen, wordt duidelijk dat daarbinnen stemmingsstoornissen, persoonlijkheidsstoornissen en aanpassingsstoornissen de omvangrijkste categorieën zijn. Figuur 6 laat dit zien. Burnout (inclusief surmenage) valt in de categorie aanpassingsstoornissen. De omvang van deze categorie is over de jaren met enkele procenten toegenomen. Burnout (inclusief surmenage) was tussen 2007 en 2012 de hoofddiagnose bij 4 à 5% van de WIA-claimbeslissingen. Dat zijn zo'n 1.500 tot 3.000 personen per jaar. Het betreft dus een vrij kleine groep. Van alle werknemers met ernstige burnoutverschijnselen (ongeveer 900.000; zie eerder) vraagt dus nog geen half procent met die reden een WIA-uitkering aan. Dit is logisch omdat – zoals we eerder ook aanstipten – veel mensen binnen twee jaar van een burnout herstellen. Ook is het te verklaren doordat er waarschijnlijk overlap is met andere diagnoses. Zo komt een aantal criteria van een depressie overeen met die van burnout. Het is dus waarschijnlijk dat een deel van de 'NEA-burnoutgevallen' ook bij UWV tevoorschijn komt onder andere labels, zoals een stemmingsstoornis. De cijfers bevestigen dit. Bij personen die burnout als tweede diagnose hebben, valt de hoofddiagnose vaak in de categorie stemmingsstoornis, andere aanpassingsstoornis, angststoornis of reactie op ernstige stress.

De percentages burnout in demografische subgroepen bij WIA-claimbeslissingen zijn uiteraard ook aanzienlijk lager dan die in de NEA-populatie van werkenden. In tegenstelling tot in de NEA-populatie zijn de percentages hoger bij vrouwen



Figuur 6 *Procentuele verdeling van de psychische aandoeningen in subdiagnoses (WIA-claimbeslissingen, gemiddelde 2007-2012, UUV)*

dan bij mannen. De percentages zijn vrij stabiel. Overeenkomstig de trends in de NEA-populatie loopt tussen 2007 en 2010 het percentage burnoutklachten onder WIA-claimbeslissingen in alle leeftijdsgroepen op, en lijkt zich daarna weer een daling in te gaan zetten. Het gaat hier echter om wisselingen van niet meer dan 0,3% over de gehele periode.

Conclusies en discussie

De trend

In de periode 2007-2009 is het percentage burnoutklachten onder werknemers in Nederland opgelopen van circa 11% tot 13%. In 2009-2012 is het percentage stabiel gebleven. Heeft de lichte toename in 2007-2009 iets te maken met veranderingen in het werk of de arbeidsomstandigheden?

Uit andere NEA-cijfers over de gehele periode 2007-2012 blijkt dat er een daling was in het gemiddelde aantal contractuele arbeidsuren, van circa 32 uur tot 30 uur per week, en ook in het gemiddelde aantal overwerkuren. In diezelfde periode van zes jaar was er een lichte afname te zien in werkdruk en emotioneel zwaar werk. Eveneens in dezelfde 6-jaarperiode was er een relatief grote toename van de arbeidonzekerheid en afname van de vertrekvens.

Het beeld van het arbeidsbestel dat hierdoor ontstaat is er een van minder stress en hectiek, maar wel van meer zorg over het behoud van werk. Echter, de arbeidsontwikkelingen in 2007-2009 (waarin burnout toenam) verschillen niet veel van die in 2009-2012 (met stabilisatie van burnout). Sterker nog, juist in de periode 2011-2012 is de werkloosheid voortdurend gestegen en daalde de koopkracht van de werknemers.

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol

Er moet dus meer aan de hand zijn. Wat dat is, is vooralsnog niet goed uit te leggen en nader onderzoek waard.

We zagen een lichte stijging in burnoutklachten van werknemers in Nederland optreden. Deze constatering loopt niet parallel met een drietal andere studies over de psychische gezondheid in Nederland en Europa.

Ten eerste blijkt uit de NEMESIS-studies (Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study van het Trimbos Instituut) dat de psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking als geheel – werkenden en niet-werkenden – in de laatste vijftien jaar niet significant veranderd is. In deze studies is de psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking gemeten, zowel in 1996 als in 2007-2009 (De Graaf et al., 2010).

Ten tweede blijkt uit een CBS-publicatie, op basis van POLS (Driessen, 2011), dat in de periode 2001-2009 het percentage personen met psychische klachten significant afgenomen is, ofwel dat de geestelijke gezondheid van Nederlanders verbeterd is. In 2001 had 15,2% van de volwassen Nederlanders te maken met een minder goede geestelijke gezondheid. In 2009 was dit gedaald naar 13,8%.

Ten derde zij vermeld dat in het rapport *Sick on the job?* van de OECD (2012), op basis van overzichten en reviews, de conclusie getrokken wordt dat er geen duidelijke stijging of daling waar te nemen is in de psychische gezondheid van de bevolking. In dat OECD-rapport worden de feiten en de ‘mythen en taboes’ rond de psychische gezondheid van werkenden, werklozen en andere inactieven onder de loep genomen. Daarbij is een andere conclusie dat werkenden ten opzichte van de niet-werkenden relatief het meest geestelijk gezond zijn. Het is belangrijk om ons dat als context te realiseren. Niettemin lopen werkenden met psychische gezondheidsproblemen, volgens hetzelfde OECD-rapport, aanzienlijke risico’s om gemarginaliseerd te worden en uiteindelijk het werk te verliezen. Aandacht voor de psychische gezondheid van werkenden kan daarom nodig zijn.

Internationale vergelijking

Internationaal gezien behoren Nederlandse werknemers, volgens de EWCS, tot degenen met de laagste vermoeidheidspercentages. De hoogste graad van vermoeidheid werd gemeten in Oost- en Zuid-Europa. Het is te gecompliceerd om hier te achterhalen waarom Nederland binnen Europa laag scoort op vermoeidheid. Een paar factoren die er mogelijk mee te maken hebben, zullen zijn dat, ook volgens de data van de EWCS, Nederland de kortste werkweek binnen Europa heeft, verhoudingsgewijs hoog scoort op autonomie in het werk, hoog scoort op de mate van invloed op wat er in de organisatie besloten wordt en gemiddeld scoort op werkdruk. Dit zijn belangrijke factoren om burnoutklachten beperkt te houden.

Determinanten

Longitudinale analyses op de NEA 2007-2009 tonen aan dat de belangrijkste determinanten van burnout zijn: emotionele werkbelasting, werkdruk, lange werktijden, arborisico’s (zoals zwaar en gevaarlijk werk, lawaai, chemische

risico's), werkonzekerheid, gebrek aan creatief-lerend werk en gebrek aan steun van de leiding.

Wat betreft de werksituatiekenmerken, is verder gebleken dat blootstelling aan niet-psychische of niet-psychologische factoren als lawaai, zwaar en gevaarlijk werk een risico op burnoutklachten met zich meebrengt. Mogelijk hebben we hier te maken met een 'blinde vlek' in de kijk van arbeids- en organisatiepsychologen op het verschijnsel burnout. De meeste psychologische studies focusten namelijk op psychische werkbelasting en zogenoemde 'energiebronnen' als steun, invloed, participatie en regelmogelijkheden, maar verwaarloosden de niet-psychische werkbelasting (zie bijvoorbeeld Schaufeli & Bakker, 2013).

Omdat er zoveel in de pers over geschreven wordt, is het zinnig apart stil te staan bij flexwerk en burnout. De stijging van het flexwerk gedurende de laatste tien jaren – één op de vijf werkenden is thans flexwerker – heeft veel verhitte discussies tot gevolg gehad. Hierin spelen het misbruik ervan door sommige werkgevers en de problematische perspectieven van flexwerkers een belangrijke rol. Uit onze cijfers blijkt dat flexwerk (tijdelijk werk, uitzendwerk, oproep- en invalwerk) slechts ten dele tot uiting komt in een hoger percentage burnoutklachten. In tabel 2 zien we dat uitzendwerkers en werknemers met een tijdelijk contract een hoger percentage burnoutklachten hebben dan werknemers in vaste dienst, namelijk gemiddeld 16 en 14% ten opzichte van 13% voor de vaste krachten. Anderzijds vertonen oproep- en invalkrachten een veel lager niveau van burnoutklachten, namelijk gemiddeld 7% ten opzichte van 13% voor de vaste krachten. Dus niet alle flexwerkers zitten in dezelfde positie. Ook opvallend is dat, indien gecontroleerd wordt voor werkkenmerken, de verschillen in burnout tussen de contractgroepen geheel verdwijnen (zie tabel 4). Dit heeft te maken met het feit dat flexwerk – met name tijdelijk werk en uitzendwerk – samengaat met minder variatie en minder autonomie in het werk en meer arbeidsonzekerheid, factoren gerelateerd aan burnoutrisico's. Oproep- en invalkrachten zijn veel positiever over hun werk.

Risicogroepen

Allochtonen, alleenstaanden en thuiswerkers blijken risicogroepen voor burnout te zijn. Dat allochtonen vaker psychische gezondheidsproblemen vertonen is recentelijk nog in Denemarken aangetoond op basis van grootschalig cohortonderzoek door Cantor-Graae en Pedersen (2013). Dat migranten vaker met een burnout te maken hebben kan meerdere achtergronden hebben. Traumatische levensgebeurtenissen, taalbarrières, cultuurverschillen en discriminatie op het werk worden in dit verband wel genoemd. Zware werkomstandigheden kunnen evenmin uitgesloten worden.

De kwetsbaarheid van alleenstaanden voor burnout werd eerder gevonden, met name voor vrouwen, en wel door Smulders en Wieling (2002) op basis van de TNO Arbeidssituatie Survey 2000, door Lautenbach (2006) op basis van data van POLS over de periode 1997-2004, en ook door Bierings en Mol (2012) op basis van data van de NEA. Ten Brummelhuis et al. (2008) gingen ervan uit dat het hebben van een partner en kinderen werknemers energie en steun geeft en burn-

out beperkt. In hun eigen studie bleek het hebben van een partner echter niet gerelateerd te zijn aan burnout. In onze analyses wel.

Versantvoort en Kraan (2012) kwamen tot de conclusie dat telewerken, inclusief de combinatie met thuiswerken, ziekteverzuim significant vermindert, zowel bij de gemiddelde werknemer als bij arbeidsgehandicapten. Onze longitudinale analyses lieten echter zien dat thuiswerken samengaat met een iets hoger niveau van burnout. Leidt thuiswerken door de dubbele belasting in de thuissituatie tot burnout, zoals wel eerder is gesuggereerd (Smulders et al., 2011)? Dat moet als een mogelijkheid beschouwd worden. Een andere veronderstelling kan zijn dat er werknemers zijn die er – mogelijk in overleg met hun werkgever – voor kiezen om thuis te werken om een latere toename van burnoutklachten vóór te zijn. Hier zou dus sprake kunnen zijn van thuiswerken als een preventieve actie om erger te voorkomen. Dit interessante en actuele thema is verder onderzoek waard.

Leeftijd en sekse spelen geen significante rol in de vorming van burnoutklachten. Dit blijkt zowel uit de simpele trendcijfers (tabel 1) als uit figuur 2, die aantoonde dat burnout eerder licht stijgt dan daalt met de leeftijd, zowel bij mannen als bij vrouwen. De longitudinale regressieanalyses (tabel 4) ten slotte lieten zien dat sekse en leeftijd geen rol meer spelen in burnout indien gecontroleerd wordt voor arbeidskenmerken. Voor alarmerende titels als ‘Jongeren onder de 35 jaar krijgen steeds vaker last van burnoutverschijnselen’ (*de Volkskrant*, 14 mei 2013) ontbreekt dus empirisch bewijs. Althans voor zover het werkende jongeren betreft; mogelijk ligt het bij niet-werkende jongeren anders. Toegespitst onderzoek rond sekse en leeftijd lijkt nog steeds relevant.

Geconstateerd werd dat allochtonen, alleenstaanden en thuiswerkers risicogroepen voor burnout zijn. In het advies van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2002) werd gepleit voor het onderscheiden van drie verklaringsdomeinen bij burnout. De persoon zelf, zijn privésituatie en zijn arbeidssituatie zouden bijdragen aan het ontstaan van burnout. De resultaten van onze longitudinale analyses ondersteunen deze wijze van denken. Het lijkt inderdaad zinvol om bij burnout de focus niet volledig te richten op de werksituatie.

Noten

- 1 Overall waar in dit artikel over het percentage burnoutklachten wordt gesproken, gaat het om het percentage dat verkregen is via het burnoutafkappunt van 3,21 op de schaal van 1 tot 7.
- 2 Deze cijfers wijken af van de uiteindelijke instroomcijfers, die alleen de personen betreffen die een WIA-uitkering toegekend hebben gekregen; de personen wier claimbeoordeling is afgewezen ('WIA 35-minners' genoemd) komen logischerwijs niet in de WIA en vallen dus buiten de instroomcijfers.
- 3 Bij de categorie 'Onbekend' zijn de diagnoses bij UWV wel bekend, maar waren ze niet opgenomen in het registratiesysteem dat voor dit artikel werd gebruikt.

Literatuur

- Bierings, H. & Mol, M. (2012). Burn-out: de rol van werk en zorg. *Sociaal-economische trends*, 4de kwartaal, 26-35.
- Brakel, K. van, Stoutjesdijk, M., Arts, D., Ende, I. van den, Rijssen, J. van, Rijnsburger, P. & Hijlkema, W. (2012). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: UWV.
- Breedveld, K. & Broek, A. van den (2004). *De veeleisende samenleving; de sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brummelhuis, L.L. ten, Lippe, T. van der, Kluwer, E.S. & Flap, H. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 387-396.
- Cantor-Graae, E. & Pedersen, C.B. (2013). Full spectrum of psychiatric disorders related to foreign migration; a Danish population-based cohort study. *JAMA Psychiatry*, 70, 427-435.
- Driessen, M. (2011). *Geestelijke ongezondheid in Nederland in kaart gebracht; een beschrijving van de MHI-5 in de gezondheidsmodule van het Permanent Onderzoek Leefsituatie*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Graaf, R. de, Have, M. ten & Dorsselaer, S. van (2010). *De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking; Nemesi-2: opzet en eerste resultaten*. Utrecht: Trimbos Instituut.
- Halbesleben, J.R.B. & Buckley, M.R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30, 859-879.
- Houtman, I.L.D., Andries, F. & Hupkens, C. (2004). Kerncijfers Gezondheid, Productiviteit en Sociale Zekerheid. In I.L.D. Houtman, P.G.W. Smulders & D.J. Klein Hesselink (red.), *Trends in arbeid 2004*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Hupkens, Chr. (2005). Burn-out: de rol van psychische werkbelasting. *Sociaal-economische trends*, 3de kwartaal, 18-22.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de & Bossche, S.N.J. van den (2011). *NEA Cohortonderzoek 2007-2008; methoden en eerste resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012; methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Lautenbach, H. (2006). Relatie meervoudige werkbelasting en burn-out bij vrouwen. *Sociaal-economische trends*, 2de kwartaal, 11-14.
- OECD (2012). *Sick on the job? Myths and realities about mental health and work*. Parijs: OECD.
- Plaisier, I., Bruijn, J.G.M., Graaf, R. de, Have, M. ten, Beekman, A.T.F. & Penninx, B.W.J.H. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science and Medicine*, 64, 401-410.
- Poghosyan, L., Aiken, L.H. & Sloane, D.M. (2009). Factor structure of the Maslach burnout inventory: an analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 894-902.
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2002). *Werken aan balans; remedies tegen burn-out*. Den Haag: Sdu Uitgevers, 2002.
- Savicki, V. (2002). *Burnout across thirteen cultures. Stress and coping in child and youth care workers*. Westport: Praeger.

Peter Smulders, Irene Houtman, Jolanda van Rijssen & Martine Mol

- Schaufeli, W. (2007). Burn-out in discussie; de stand van zaken. *De Psycholoog*, 42, 534-540.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2013). Burn-out en bevlogenheid. In W. Schaufeli & A. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (3de herziene druk) (pp. 305-322). Houten: Bohn, Stafleu en Van Loghum.
- Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (1994). Burn-out, een begrip gemeten; De Nederlandse versie van de Maslach Burnout Inventory (MBI-NL). *Gedrag & Gezondheid*, 22, 153-172.
- Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (1995). *UBOS, Utrechtse Burnout Schaal; Handleiding*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to research and practice: a critical analysis*. Londen: Taylor & Francis.
- Shirom, A. (2002). Job-related burnout: a review. In J.C. Quick & L.R. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Smulders, P.G.W. & Houtman, I.L.D. (2012). Arbeid in publiek en private sectoren vergeleken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28, 268-287.
- Smulders, P., Kraan, K. & Pot, F. (2011). Telewerkers vormen een elite. *Economisch Statistische Berichten*, 96, 493-495.
- Smulders, P. & Wieling, M. (2001). Leidt de combinatie van werk en huishouden tot burn-out? In P. Smulders, I. Houtman & J. Klein Hesselink (red.). *Trends in arbeid 2002* (pp. 133-153). Hoofddorp: TNO Arbeid/Kluwer.
- Taris, T., Houtman, I. & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28, 241-257
- Versantvoort, M. & Kraan, K. (2012). De impact van thuis- en telewerk op ziekteverzuim en arbeidsdeelname arbeidsgehandicapten (hoofdstuk 6). In M. Versantvoort & P. van Echtelt (red), *Belemmerd aan het werk; trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.
- Wagenaar, A.F., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., Bossche, S.N.J. van den & Taris, T.W. (2012). Employment contracts and health selection; unhealthy employees out and healthy employees in? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54, 1192-1200.
- Ybema, J.F., Torre, W. van der, Vroome, E. de, Bossche, S. van den, Lautenbach, H., Banning, R. & Dirven, H-J. (2013). *Zelfstandigen Enquête Arbeid; methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.