

Jongeren, loopbaanperspectief en burn-outklachten

Rudi Wielers, Lisa Hummel & Wendela Hooftman*

In Nederland is burn-out onder jongeren hoog en aan het toenemen. In dit artikel onderzoeken we of en hoe de hoge kans op burn-outklachten is gerelateerd aan de flexibele arbeidsmarkt. We argumenteren dat een onzeker loopbaanperspectief de kans op burn-outklachten vergroot. We verwachten dat jongeren eerder en meer onzekerheid over hun baan zullen ervaren in hun carrièrebaan dan in hun studentenbaan, en meer in flexibele carrièrebanen dan in vaste carrièrebanen. We testen deze verwachtingen op jongeren uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016. De modellen laten zien dat subjectieve baanonzekerheid de kans op burn-outklachten vergroot, en dat de kans op burn-outklachten groter is in carrièrebanen dan in studentenbanen. We vinden dat jongeren in flexibele carrièrebanen vaker burn-outklachten hebben dan jongeren in vaste carrièrebanen. De kans op burn-outklachten is groter in flexibele dan in vaste carrièrebanen, ondanks dat in de vaste carrièrebanen de taakeisen en de emotionele belasting hoger zijn. De analyses tonen dat baanonzekerheid in carrièrebanen een belangrijke bron voor de burn-outklachten van jongeren is.

Inleiding

De afgelopen jaren verschenen in Nederland regelmatig alarmerende berichten in de media over de hoge mate van burn-out onder jongeren en jongvolwassenen (bijvoorbeeld: NOS, 2015). Het aantal burn-outgevallen neemt gestaag toe en jongeren vormen een belangrijke risicogroep. Het aandeel jongeren (15- tot 34-jarigen) met burn-outklachten steeg van 13,3% in 2014 naar 17,8% in 2018 (eigen berekening op basis van NEA-data). Het aandeel onder jongeren was in 2014 lager dan dat voor de gehele beroepsbevolking (14,4%), maar steeg harder en was in 2018 hoger dan dat voor de gehele beroepsbevolking (17,3%). Vooral onder 25- tot 34-jarigen is het aandeel met burn-outklachten hoog. Dit steeg tot 20,9% in 2018, dat wil zeggen dat meer dan 1 op de 5 jongeren in die leeftijdscategorie burn-outklachten heeft. Onder jongeren in de leeftijdscategorie 15 tot 24 jaar ligt het percentage beduidend lager, maar dit stijgt snel, van 8,7% in 2014 naar 13,4% in 2018.

Er bestaan verschillende verklaringen voor de toename van burn-out onder jongeren. Een van die verklaringen is dat jongeren, door intensief gebruik van sociale media, zich voortdurend vergelijken met anderen, en daardoor de indruk krijgen dat anderen veel meer van hun leven weten te maken dan zijzelf. Dit is emotioneel belastend, en kan leiden tot uitputting en depersonalisatie. In dit

* Rudi Wielers is werkzaam bij Vakgroep Sociologie/ICS aan de Faculteit GMW, Rijksuniversiteit Groningen. E-mail: r.jj.wielers@rug.nl. Lisa Hummel en Wendela Hooftman zijn werkzaam bij TNO op de afdeling Work Health Technology in Leiden.

artikel sluiten we aan op verklaringen die zich richten op de arbeidsmarkt voor jongeren. De redenering is dat de arbeidsmarkt voor jongeren de afgelopen jaren ingrijpend is veranderd, dat de onzekerheid is toegenomen, dat jongeren daardoor extra belast worden, en dat daarom het risico op burn-out voor hen toeneemt. Voor deze verklaring ontbreekt het vooralsnog aan empirische evidentie. Zo laat onderzoek geen duidelijk verband zien tussen het hebben van een flexibel contract en burn-out bij jongeren (Houtman & de Vroome, 2015; Smulders, 2015). In dit artikel richten we ons specifiek op het effect van een onzeker loopbaanperspectief. We argumenteren dat door de opkomst van de flexibele arbeidsmarkt het loopbaanperspectief van jongeren meer onzeker is geworden, en laten zien dat dit de kans op burn-outklachten verhoogt.

In de volgende paragraaf geven we weer wat uit onderzoek bekend is over determinanten van burn-out in de arbeidssituatie en in hoeverre dat de hoge burn-outklachten voor jongeren verklaart. Vervolgens zetten we uiteen waarom we denken dat de arbeidsmarktintrede op de flexibele arbeidsmarkt gepaard gaat met een hoge kans op burn-out. Op basis van deze argumentatie formuleren we twee hypothesen, die we toetsen op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016 (NEA).

Burn-out en werkonzekerheid

Burn-out wordt gedefinieerd als een aandoening gekenmerkt door uitputting, emotionele distantie en gevoelens van onbekwaamheid (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Traditioneel worden oorzaken van burn-outklachten aan arbeidsomstandigheden gerelateerd. In hun overzichtsartikel categoriseren Schaufeli en Bakker (2009) werkdruk, tijdsdruk en werk-thuisinterferentie als sterke oorzaken; rolproblemen, emotionele belasting, gebrek aan sociale steun en feedback, en gebrek aan participatie in de besluitvorming als middelmatig sterke oorzaken; en aantal werkuren, *caseload* en gebrek aan regelmogelijkheden als zwakkere determinanten van burn-out. Smulders, Houtman, Van Rijssen en Mol (2013) laten sterke effecten zien van emotionele werkbelasting, werkdruk, lange werktijden, zwaar en gevaarlijk werk, werkonzekerheid, gebrek aan creatief-lerend werk en gebrek aan steun van de leiding.

Het is plausibel dat deze factoren ook een rol spelen in de verklaring van de hoge en toenemende burn-out onder jongeren. Toch is onduidelijk wat de hoge burn-out specifiek onder jongeren verklaart. Een vaak geopperde verklaring is dat de hoge en toenemende burn-out gerelateerd is aan de opkomst van de flexibele arbeidsmarkt, met name de toename van de werkonzekerheid onder jongeren. Werkonzekerheid behoort niet tot de standaardvariabelen in de modellen ter verklaring van burn-out, maar onderzoek laat zien dat werkonzekerheid de kans op burn-outklachten verhoogt (bijvoorbeeld: Dekker & Schaufeli, 1995; Smulders et al., 2013). Voor werkenden lijkt werkonzekerheid een extra taakbelasting te zijn, die de kans op burn-outklachten vergroot. Omdat de werkonzekerheid in tijdelijke contracten groot is, is het verwonderlijk dat empirisch onderzoek naar de relatie tussen flexibele banen en burn-out voor jongeren geen duidelijk verband laat zien (Houtman & De Vroome, 2015; Smulders, 2015). In dit artikel richten we ons niet zozeer op de toename van

het aantal tijdelijke contracten, maar op het onzekere loopbaanperspectief bij de arbeidsmarktintrede.

Flexibele arbeidsmarkt, arbeidsmarktintrede en loopbaanperspectief

In marktsamenlevingen is de arbeidsmarktintrede een lastig en riskant proces. Jongeren hebben hoge verwachtingen van betaalde arbeid, omdat die financiële zelfstandigheid en ontplooiingsmogelijkheden belooft. Deze hoge verwachtingen worden vaak niet meteen waargemaakt. Daarentegen gaat de arbeidsmarktintrede gepaard met een hoge kans op werkloosheid. De kans op werkloosheid hangt af van de wijze waarop het proces van arbeidsmarktintrede is georganiseerd.

In de meeste westerse landen was in de periode na de Tweede Wereldoorlog de overgang van onderwijs naar arbeid georganiseerd als een 'sprong'. Jongeren gingen na afronding van de schoolloopbaan op zoek naar betaald werk. Intrededebanen waren vaak posities die toegang gaven tot een bedrijfsdeelmarkt, een 'interne arbeidsmarkt' (Doeringer & Piore, 1971), waarop de jongeren door werkervaring en scholing hun kwalificaties ontwikkelden. Dit type transitie werkte goed in de decennia na de Tweede Wereldoorlog, maar leidde begin jaren tachtig tot grote problemen. In de economische crisis steeg de jeugdwerkloosheid snel en ontstond een 'stuwmeer' van jongeren die in het vigerende arbeidsbestel geen plek konden vinden. Beleidsmakers vreesden voor een 'verloren generatie' en ontwikkelden, mede als reactie op de hoge jeugdwerkloosheid, de flexibele arbeidsmarkt.

Op de flexibele arbeidsmarkt vindt de arbeidsmarktintrede niet met een 'sprong', maar in kleine stappen plaats. Jongeren navigeren van kleine, tijdelijke banen naar een grote vaste baan. Het risico op werkloosheid is kleiner, omdat jongeren gemakkelijker kunnen schakelen tussen onderwijs en arbeidsmarkt en kunnen schuilen in tijdelijke banen. De jongeren doen al vroeg werkervaring op en vergroten hun arbeidsaanbod als de arbeidsmarkt krap is, terwijl ze op een ruime arbeidsmarkt langer in het onderwijs of in een tijdelijke baan verblijven.

Met de overgang van bedrijfsdeelmarkten naar de flexibele arbeidsmarkt veranderde het loopbaanperspectief van de jongeren. De interne arbeidsmarkten bonden de jongeren aan het bedrijf, door hen zekerheid in ruil voor hun loyaliteit te bieden. Het bedrijf verzekerde zich zo van goed gekwalificeerde arbeidskrachten. Werknemers maakten promotie op basis van scholing, prestaties en anciënniteit. De specifieke vorm van de loopbaan was sterk afhankelijk van de behoeften van het bedrijf. Een geslaagde arbeidsloopbaan (ofwel: carrière) bestond uit een groot aantal kleine stappen in de bedrijfshierarchie, wat over een langere periode bezien een aanmerkelijke verhoging van status en inkomen betekende. Deze wijze van vormgeving van de arbeidsloopbaan wordt het 'lineaire loopbaanmodel' genoemd.

Op de flexibele arbeidsmarkt is de betekenis van dit loopbaanmodel sterk afgenomen. Rondom een 'kern' van vaste werknemers hebben bedrijven tegenwoordig een grote 'flexibele schil', bestaande uit werknemers met tijdelijke en oproepcontracten, en ook uit zzp'ers, payrollers en uitzendkrachten. De flexibele schil fungeert als een buffer die moet voorkomen dat bedrijven bij teruglopende inkomsten hoge ontslagvergoedingen moeten betalen. Vooral jongeren zijn actief

in de flexibele schil (Blossfeld, Klijzing, Mills, & Kurz, 2005), enerzijds omdat veel ouderen nog een lopend vast contract hebben, anderzijds omdat door het dalende aandeel vaste contracten het voor jongeren steeds moeilijker wordt zich een vaste positie te verwerven. Van jongeren wordt verwacht dat ze er zelf voor zorgen aantrekkelijke werknemers te zijn. Ze dienen *employable* te zijn, zich zo te kwalificeren dat werkgevers hen te werk willen stellen. Ontwikkeling van kwalificaties vindt plaats door scholing, en door in verschillende posities bij verschillende werkgevers ervaring op te doen. In de literatuur heet dit nieuwe loopbaanpatroon het 'flexibele loopbaanmodel'. Er wordt hoog opgegeven van de voordelen ervan (Arthur & Rousseau, 1996). Een van de argumenten is dat het flexibele model, in tegenstelling tot het lineaire model, werknemers mogelijkheden biedt om bij verschillende werkgevers te werken, dus de ervaringshorizon aanmerkelijk te verbreden (*'boundaryless careers'*). Een tweede argument is dat de flexibele arbeidsmarkt werknemers bevrijdt van het 'paternalisme' van de bedrijfsarbeidsmarkten, waardoor ze meer controle hebben over de eigen loopbaan.

De empirische literatuur laat echter weinig steun van werkenden voor het flexibele loopbaanmodel zien. In surveys blijkt slechts een minderheid van de respondenten, meestal tussen de 20-40%, het 'flexibele loopbaanmodel' expliciet te steunen (Silla, Garcia, & Peiro, 2005; Marler, Barringer, & Milkovich, 2002). Van die minderheid omarmt een deel het model bij gebrek aan een zeker alternatief (Elchardus & Smits, 2007). De steun slinkt naarmate de afgestudeerden meer banen hebben gehad, een partner vinden, een huis willen kopen en kinderen willen krijgen (Elchardus & Smits, 2007). Daarvoor in de plaats neemt de behoefte aan een op zekerheid gebaseerd loopbaanperspectief toe. Om deze reden onderscheiden we in het navolgende niet tussen een 'lineair' en een 'flexibel' loopbaanmodel, maar tussen een meer 'zeker' en een meer 'onzeker' loopbaanperspectief. In het navolgende ontwikkelen we twee hypothesen over de relatie tussen een onzeker loopbaanperspectief en burn-out.

Onzekerheid en loopbaanperspectief

De eerste hypothese heeft betrekking op baanonzekerheid en loopbaanperspectief. In empirische analyses met betrekking tot baanonzekerheid ontbreekt vrijwel altijd het loopbaanperspectief. Onderzoek naar het verschil tussen 'objectieve' en 'subjectieve' baanonzekerheid maakt echter plausibel dat het effect van baanonzekerheid op het welzijn sterk afhankelijk is van het loopbaanperspectief. 'Objectieve' en 'subjectieve' baanonzekerheid zijn verschillende fenomenen (Klandermanders, Klein Hesselink, & Van Vuuren, 2010; De Witte & Näswall, 2003). Werknemers in vaste banen, die dus 'objectief' weinig reden hebben om zich zorgen te maken over het verlies van hun baan, kunnen zich grotere zorgen maken over hun baanonzekerheid dan werknemers in tijdelijke banen. Bij tijdelijke werknemers is het 'subjectieve' effect van onzekerheid vaak beperkt, omdat ze weten waar ze aan toe zijn, en inschatten dat het voor hen mogelijk moet zijn een vergelijkbare baan te vinden. Het perspectief is dat door tijdelijke banen de arbeidservaring en de kans op een vaste positie toeneemt. Werknemers in een vaste baan, vooral als ze ouder zijn en al lang in die functie werkzaam, verwach-

ten daarentegen niet gemakkelijk een vergelijkbare positie te kunnen vinden. Ze vrezen werkloosheid en verlies van inkomen, ook al is de objectieve kans op verlies van de baan klein. De mate waarin 'subjectieve' baanonzekerheid wordt ervaren lijkt gekoppeld te zijn aan de positie van de baan in het loopbaanperspectief. De subjectieve effecten van onzekerheid zijn sterker naarmate het loopbaanperspectief meer wordt bedreigd.

We vermoeden dat voor jongeren de mate waarin onzekerheid een negatief effect heeft op hun welzijn sterk afhankelijk is van de plaats van de baan in het loopbaanperspectief. Een 'zeker loopbaanperspectief', dus een grote kans op een aantrekkelijke toekomstige werksituatie, impliceert dat de jongere vorm kan gaan geven aan het eigen leven. Het zekere loopbaanperspectief draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen identiteit en het sociale netwerk, en geeft uitzicht op verbetering. Een zeker loopbaanperspectief biedt ook een toekomstperspectief aan het privéleven. Een zeker loopbaanperspectief staat aan de basis van de ontwikkeling van een stabiele partnerrelatie, het kopen van een huis en het krijgen van kinderen (Blossfeld et al., 2005; Elchardus & Smits, 2007; CBS, 2019).

Als het loopbaanperspectief daarentegen 'onzeker' is, er dus geen perspectief van continuïteit is, ontbreekt de basis voor een zeker toekomstperspectief. De onzekerheid impliceert bovendien dat onduidelijk is wanneer die basis wel aanwezig zal zijn. Dit betekent uitstel, mogelijk zelfs afstel van beslissingen die richting geven aan het leven. Een onzeker loopbaanperspectief gaat gepaard met spanningen en het gevoel te falen. Jongeren zijn zeer gericht op het leveren van goede arbeidsprestaties, omdat ze verwachten zich hiermee een aantrekkelijk toekomstperspectief te creëren. Doordat op de flexibele arbeidsmarkt het loopbaanperspectief lang onzeker is, kan het gevoel ontstaan dat de eigen prestaties onvoldoende zijn om dat tot stand te brengen. Dit kan worden ervaren als persoonlijk falen, vooral als de onzekerheid langer duurt en leeftijdsgenoten wel een vast contract verwerven. De spanningen van prestatiedruk en onzekerheid verhogen de toch al hoge mentale belasting van werk aan de start van een loopbaan.

De eerste hypothese heeft betrekking op de relatie tussen de zekerheid van het loopbaanperspectief en burn-outklachten. H1 luidt: *Naarmate jongeren meer baanonzekerheid en minder employability ervaren is de kans op burn-outklachten groter.*

Loopbaanperspectief en arbeidsmarktintrede

De tweede hypothese heeft betrekking op de mate waarin onzekerheid van de baan is verbonden met het loopbaanperspectief. We vermoeden dat naarmate de baan meer met het loopbaanperspectief is verbonden, het effect van onzekerheid op het welzijn sterker is.

In Nederland, met een ontwikkeld stelsel van beroepsopleidingen, begint de ontwikkeling van het loopbaanperspectief tijdens de studie. Beroepsgerichte en hogere opleidingen hebben in hun curricula vakken en verplichtingen opgenomen die studenten oefenen in de voor de uitoefening van het beroep noodzakelijke vaardigheden. De afronding van een beroepsopleiding met een diploma betekent

dat de jongere voldoende gekwalificeerd is om zelfstandig het beroep uit te kunnen oefenen. Op basis van de in het onderwijs verworven kwalificaties gaan de jongeren op zoek naar uiteindelijk een vaste positie die aansluit op het in het onderwijs ontwikkelde loopbaanperspectief en die daaraan verder vorm en inhoud geeft. In het navolgende werken we uit hoe het loopbaanperspectief zich verhoudt tot het type baan in het proces van arbeidsmarktintrede. We onderscheiden drie typen banen: (1) scholieren- en studentenbanen; (2) flexibele carrièrebanen; en (3) vaste carrièrebanen. Deze banen zijn op verschillende manieren verbonden aan het loopbaanperspectief.

Op de flexibele arbeidsmarkt vindt de arbeidsmarktintrede plaats via *scholieren- en studentenbanen*. Deze banen bestaan veelal uit laaggeschoold of ongeschoold werk en dienen ertoe eigen inkomsten te genereren, die een zekere mate van zelfstandigheid mogelijk maken (Van der Meer & Wielers, 2003; Wolbers, 2003). Aan de baan zelf is niet of nauwelijks een loopbaanperspectief verbonden. Voor de jongeren is hun opleiding de hoofdactiviteit. In de studentenbaan zijn zowel werknemer als werkgever zich ervan bewust dat het om een tijdelijke verbintenis gaat, en dat is voor beide partijen aantrekkelijk. Voor het loopbaanperspectief van de jongeren is de opleiding aanmerkelijk belangrijker dan de baan. De studentenbanen worden naast de studie, vaak in onregelmatige uren en op onregelmatige tijden verricht. In de latere fase van de studie, bij bijvoorbeeld stapeling van beroepsopleidingen, kan de bijbaan deel uitmaken van het loopbaanperspectief, maar er zijn weinig aanwijzingen dat dit op grote schaal voorkomt. Om deze reden verwachten we dat de kans op burn-out in studentenbanen klein is (H2a).

Na het behalen van het diploma van de beroepsgerichte of hogere opleiding richten jongeren zich op banen die aansluiten bij hun loopbaanperspectief. De eerste *carrièrebanen* zijn tegenwoordig bijna altijd *flexibele* banen. Flexibele contracten vormen voor werkgevers een manier om kosten te beperken bij fluctuaties in de vraag. Zoals vermeld maken vooral jongeren deel uit van de 'flexibele schil'. Werkgevers zijn het als normaal gaan beschouwen dat jongeren eerst ervaring opdoen in tijdelijke banen, alvorens in aanmerking te komen voor een vast contract (Van der Aa, Van Buren, & Viertelhuizen, 2015). De werkgevers lopen weinig risico. Door jongeren tijdelijke contracten aan te bieden verzekeren ze zich van de kwaliteiten van de werknemer en wordt het besluit over een vast contract uitgesteld. De aanwijzingen zijn dat de arbeidsvoorwaarden in de 'flexibele carrièrebanen' steeds verder afnemen.¹ Zo verkrijgen jongeren in verschillende beroepen na afronding van hun onderwijsloopbaan pas toegang tot betaalde posities via (onbetaalde) 'stages' (Van Vulpen & Van de Berg, 2016). We verwachten dat juist in deze 'flexibele carrièrebanen' het risico op burn-out hoog is (H2b). De reden is dat voor deze jongeren het loopbaanperspectief en dus ook hun toekomstperspectief onzeker is, terwijl de druk om te presteren groot is. De hoofdactiviteit van de jongere is verschoven van het onderwijs naar betaalde arbeid, waar grote belangen gepaard gaan met het realiseren van een carrière. De combinatie van hoge prestatiedruk en onzeker toekomstperspectief leidt tot een hoge kans op burn-out.

De opkomst van de 'flexibele arbeidsmarkt' is ook van invloed geweest op de verwachtingen en mogelijkheden in de *vaste carrièrebanen*. Vaste banen bieden in vergelijking met de flexibele banen aanzienlijk meer zekerheid over het toe-

komstperspectief. Het vaste contract is op de competitieve flexibele arbeidsmarkt een krachtig signaal aan de jonge werknemer dat de organisatie hem graag wil binden, dat de organisatie dus een loopbaanperspectief biedt. Dit reduceert het probleem van onzekerheid, maar lost het niet helemaal op. Doordat de interne arbeidsmarkten grotendeels zijn verdwenen, ervaren jongeren maar weinig zekerheid over hun ontwikkelingsmogelijkheden, ook als ze een vaste positie hebben verworven. Het vooruitzicht lang in dezelfde positie te blijven is niet aantrekkelijk. Dit betekent dat de jongeren met een vast contract nieuwe offers moeten brengen om in aanmerking te komen voor een volgende stap, waarbij de uitkomst weer onzeker is. Daarnaast betekent de onzekerheid dat ze moeten blijven werken aan hun *employability* op de externe arbeidsmarkt. Door deze onzekerheid blijft het lastig realistische verwachtingen over de arbeidsloopbaan te ontwikkelen.

Vanwege de grotere zekerheid over het loopbaanperspectief verwachten we dat het risico op burn-out in vaste carrièrebanen kleiner is dan in tijdelijke carrièrebanen. Niettemin verwachten we dat ook in deze banen de kans op burn-out hoog is (H2c), door de combinatie van hoge prestatie-eisen en onzekere doorstroomkansen. Samengevat betekent dit dat we verwachten dat de kans op burn-out klein is in studentenbanen en groot in carrièrebanen, vooral in flexibele carrièrebanen (H2).

Data en toetsingsopzet

Data. Voor dit onderzoek maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016 (NEA). De NEA is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland, welke jaarlijks door TNO en CBS wordt uitgevoerd. Met de NEA worden het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders in kaart gebracht. De methode van dataverzameling wordt beschreven in het NEA methodisch rapport (Hoofman et al., 2017). Omdat onze analyses gericht zijn op de groep jongere werknemers, is een selectie gemaakt van NEA-respondenten tussen de 15 en de 30 jaar. We hebben alle respondenten in die leeftijdscategorie geselecteerd die een geldig antwoord hadden op alle in onze analyses gebruikte variabelen: $N = 10.009$.

Toetsingsstrategie. In de empirische analyses toetsen we de in de hypothesen voorspelde effecten van baan- en werkonzekerheid en van baantype op burn-outklachten. De analyse ontwikkelt zich in twee stappen. In de eerste stap beschrijven we de verschillen tussen de verschillende baantypen. We geven beschrijvende statistieken van achtergrondkenmerken als opleiding en geslacht, en van baankenmerken die gelden als determinanten van burn-out. We presenteren ook gegevens over de mate van onzekerheid in de baan en de kans op burn-out. In de tweede stap presenteren we de resultaten van logistische regressieanalyses, waarin we het effect van achtergrondkenmerken van respondenten, functiekenmerken, baan- en werkonzekerheid en baantype relateren aan de kans op burn-outklachten. Door constant te houden op persoons- en baankenmerken, kunnen we vaststellen of een hogere kans op burn-outklachten kan worden toegeschreven aan een meer onzeker loopbaanperspectief.

Operationalisering

Burn-outklachten wordt gemeten op basis van vijf standaardvragen: (1) ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk; (2) aan het einde van een werkdag voel ik me leeg; (3) ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk; (4) het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken; (5) ik voel me compleet uitgeput door mijn werk. Antwoordmogelijkheden variëren van 1 = nooit tot 7 = elke dag. De Cronbach's alfa komt uit op 0,88. In Tabel 1 presenteren we op basis van deze vragen zowel de gemiddelde waarde op de schaal, als de kans op burn-outklachten. Omdat we specifiek geïnteresseerd zijn in de kans op het ontstaan van burn-outklachten hebben we de waarden gedichotomiseerd. We volgden de conventie dat als het niveau van klachten de score van 3,2 overschrijdt, ze als burn-outklachten kunnen worden opgevat (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Baanonzekerheid. Baanonzekerheid verwijst naar de subjectieve inschatting de huidige baan te verliezen. Over deze inschatting zijn in de NEA twee vragen opgenomen. De eerste vraag is: 'Loopt u het risico om uw baan te verliezen?' en de tweede vraag is: 'Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?' De antwoordmogelijkheden op beide vragen waren 1 = ja, 2 = nee. De correlatie tussen de variabelen is 0,53. Omdat we denken dat vooral de zorgen over het behoud van de baan van invloed zijn op de kans op burn-out, nemen we in de regressievergelijkingen het antwoord op deze vraag op. In Tabel 1 geven we beschrijvende gegevens over 'risico' en 'zorg' en analyseren we het verschil.

Employability. Employability verwijst naar de kans om een nieuwe, vergelijkbare baan te vinden als de respondent de huidige baan verloren heeft. Employability wordt gemeten door samenvoeging van een viertal vragen: (1) ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt; (2) ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt; (3) ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever; (4) ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld. Cronbach's alfa is 0,71. De schaal loopt van 1 = helemaal niet mee eens tot 4 = helemaal mee eens.

Baantype. De variabele baantype is gecreëerd in twee stappen. In de eerste stap is een onderscheid gemaakt tussen respondenten met een 'studentenbaan' en respondenten met een 'carrièrebaan'. Respondenten die een opleiding volgen en minder dan 16 uur per week werken, zijn jongeren met een *bijbaan*. Respondenten die geen opleiding volgen en meer dan 16 uur per week werken hebben een *hoofd baan*. We laten de jongeren die een opleiding volgen en meer dan 16 uur werken, en die geen opleiding volgen en minder dan 16 uur werken buiten de analyse, omdat niet eenduidig is vast te stellen of het werk voor hun bij- of hoofd baan is. De hoofd banen worden onderscheiden in banen met een vaste en met een flexibele arbeidsrelatie. Bij flexibele arbeidsrelaties is sprake van tijdelijke, oproep- of uitzendcontracten (Hooftman et al., 2017). Dit betekent dat we in de analyse werken met drie categorieën: (1) bijbanen; (2) flexibele hoofd banen; en (3) vaste hoofd banen. De bijbanen verwijzen naar wat we eerder 'studentenbanen' noemden, de hoofd banen naar de carrièrebanen. In de regressies worden de verschillende baantypen als dummyvariabelen ingebracht; de vaste hoofd baan is referentiecategorie.

Controlevariabelen. Als controlevariabelen voegen we persoons- en baankenmerken in. Bij de baankenmerken zijn zoveel mogelijk de uit de literatuur bekende predictoren van burn-out opgenomen.

Geslacht: 1 = man, 2 = vrouw. In de regressieanalyses is man de referentiecategorie.

Leeftijd is gemeten in jaren.

Opleidingsniveau is gemeten met de standaard onderwijsvraagstelling van het CBS. We onderscheiden: (1) laag (<= vbo); (2) midden (havo-mbo); (3) hoog (hbo-wo).

Taakeisen is schaal bestaande uit drietal items: (1) Moet u erg snel werken? (2) Moet u heel veel werk doen? (3) Moet u extra hard werken? Cronbach's alfa is 0,86. Itemscores zijn opgeteld en gemiddeld. De schaal loopt van 1 = nooit tot 4 = altijd.

Autonomie is gemeten aan de hand van een schaal bestaande uit vijf items: (1) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (2) Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? (3) Kunt u zelf uw werktempo regelen? (4) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? (5) Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? Cronbach's alfa komt uit op 0,78. Itemscores zijn opgeteld en gemiddeld. De schaal loopt van 1 = nee naar 3 = ja, regelmatig.

Sociale steun leidinggevende is gemeten als mate van instemming met de stellingen: (1) Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers. (2) Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg. Correlatie tussen de items is 0,75. Waarden zijn opgeteld en gemiddeld. Schaal loopt van 1 = weinig tot 4 = veel.

Sociale steun collega's is gemeten als mate van instemming met de stellingen: (1) Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me. (2) Mijn collega's zijn vriendelijk. Correlatie tussen de items is 0,69. Itemscores zijn opgeteld en gemiddeld. Schaal loopt van 1 = weinig tot 4 = veel.

Emotioneel zwaar werk is gemeten als mate van instemming met de items: (1) Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? (2) Is uw werk emotioneel veeleisend? (3) Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? Cronbach's alfa is 0,83. Itemscores zijn opgeteld en gemiddeld. Schaal loopt van 1 = nooit tot 4 = altijd.

Fysieke belasting is gemeten als mate van instemming met de vragen: (1) Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? (2) Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? (3) Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? (4) Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? Antwoordmogelijkheden hierbij waren 1 = ja, regelmatig; 2 = ja, soms en 3 = nee. Indien op ten minste één van deze vragen werd geantwoord met 'ja, regelmatig' spreken we van fysiek belastend/zwaar werk.

Intimidatie door leidinggevenden of collega's is gemeten door respondenten te vragen in welke mate zij in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met intimidatie door leidinggevenden of collega's. Antwoordmogelijkheden hierbij waren 1 = nee, nooit; 2 = ja, een enkele keer; 3 = ja, vaak; en 4 = ja, zeer vaak. De variabele is gehercodeerd naar 0 = nooit en 1 = enkele keer tot zeer vaak.

Werk-privé disbalans is gemeten als mate van instemming met de vragen: (1) Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? en: (2) Mist u

of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? Antwoordmogelijkheden hierbij waren: 1 = nee, nooit; 2 = ja, een enkele keer; 3 = ja, vaak; of 4 = ja, zeer vaak. Indien op minstens één van de vragen werd geantwoord met 'ja, vaak' of 'ja, zeer vaak' spreken we van een werk-privé disbalans.

Verschillen tussen banen

In Tabel 1 presenteren we de verschillen tussen de verschillende baantypen. De resultaten laten grote verschillen zien. We interpreteren de resultaten naar de verschillende baantypen. We beginnen met de verdeling over de baantypen.

Verdeling over de banen. Van de werkende jongeren is 32,9% werkzaam in een bijbaan, 14,9% in een flexibele hoofdbaan en 29,7% in een vaste hoofdbaan. Van 22,4% is de status van de baan onduidelijk; deze categorie wordt niet meegenomen in de analyses.

Werkenden in bijbanen zijn jonger en minder goed opgeleid dan werkenden in hoofdbanen. Jongeren in tijdelijke hoofdbanen zijn wat jonger, maar niet slechter opgeleid dan jongeren in vaste hoofdbanen. Deze verdelingen naar leeftijd en opleiding passen bij onze redenering dat de verschillende baantypen elkaar in het proces van arbeidsmarktintrede opvolgen. Bijbanen zijn studentenbanen en hoofdbanen carrièrebanen. Opvallend is dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de 'flexibele hoofdbanen' en ondervertegenwoordigd in de 'vaste hoofdbanen'. *Bijbanen.* Er zijn grote verschillen tussen de bijbanen en de hoofdbanen. De taakeisen zijn in vergelijking met de hoofdbanen laag, het werk is niet moeilijk en wordt ook niet als emotioneel zwaar ervaren. Daar staat tegenover dat er ook maar weinig autonomie is en het werk vaker fysiek zwaar is. Opvallend is dat de jongeren in bijbanen relatief veel steun krijgen van hun leidinggevend; voor wat betreft steun van collega's is er geen verschil.

Van de jongeren in bijbanen heeft 80% een tijdelijk en 20% een vast contract (niet in tabel). De jongeren in de bijbanen maken zich relatief weinig zorgen over het verlies van hun baan. 17,9% geeft aan het risico te lopen de baan te verliezen, tegen 39,4% van de jongeren in een flexibele hoofdbaan. Het aandeel dat zich zorgen maakt over het behoud van de baan is onder jongeren in een bijbaan aanmerkelijk lager (11,0%). De 'employability', dus de kans een nieuwe vergelijkbare baan te vinden, wordt daarentegen als hoog ingeschat. Het percentage jongeren met burn-outklachten in deze banen is laag (6,6%).

Flexibele hoofdbanen. Jongeren in tijdelijke hoofdbanen ervaren hogere taakeisen dan jongeren in bijbanen en verrichten ook vaker moeilijk of emotioneel zwaar werk. In vergelijking met jongeren in vaste hoofdbanen zijn de taakeisen wat lager en het werk wat minder emotioneel belastend. De verschillen tussen bijbanen en flexibele hoofdbanen zijn aanmerkelijk groter dan die tussen flexibele en vaste hoofdbanen. In flexibele hoofdbanen is meer autonomie dan in bijbanen, maar wat minder dan in vaste hoofdbanen. De steun van leidinggevend in deze banen is laag in vergelijking met de bijbanen.

Tabel 1 *Type banen: verdeling over de banen en baankenmerken (% en gemiddelde)*

	Type baan		
	Bijbaan	Flexibele hoofdbaan	Vaste hoofdbaan
Geslacht (% vrouw)	49,7%	52,6%	47,1%
Leeftijd			
· 15-24	94,3%	37,4%	19,6%
· 25-30	5,7%	62,6%	80,4%
Opleidingsniveau			
· Laag (<= vbo)	46,8%	12,4%	11,2%
· Midden (havo-mbo)	44,4%	40,8%	43,9%
· Hoog (hbo-wo)	8,7%	46,8%	44,9%
Omvang baan			
· Marginale deeltijdbaan (1-12 uur)	87,1%	0,0%	0,0%
· Deeltijdbaan (12-30 uur)	12,9%	22,4%	14,9%
· Voltijdbaan (30 uur of meer)	0,0%	77,6%	85,1%
Taakeisen (schaal 1 = laag, 4 = hoog; 3 items)	2,21	2,36	2,41
Autonomie (schaal 1 = nee, 3 = regelmatig; 5 items)	2,11	2,33	2,45
Emotioneel zwaar werk (% vaak of altijd)	2,2%	10,0%	12,9%
Fysiek zwaar werk (% ten minste 1 'ja, regelmatig' op kracht, trilling, houding en/of herhaling)	60,6%	42,8%	42,5%
Werk-privé disbalans (%(zeer)vaak)	3,8%	9,6%	10,3%
Sociale steun leidinggevende (schaal 1 = weinig, 4 = veel; 2 items)	3,13	3,05	3,04
Sociale steun collega's (schaal 1 = weinig, 4 = veel; 2 items)	3,39	3,39	3,42
Intimidatie door leidinggevendenden of collega's (% enkele keer tot zeer vaak)	6,1%	8,2%	8,6%
Loopt u risico uw baan te verliezen? (% ja)	17,9%	39,4%	9,7%
Hebt u zorgen over behoud baan? (% ja)	11,0%	38,9%	14,6%
Employability (schaal 1 = laag, 4 = hoog; 4 items)	3,14	3,00	3,08
Burn-outklachten (schaal 1 = nooit 7 = altijd; 5 items)	1,72	2,32	2,23
Burn-outklachten (> 3,20 op schaal 1 = nooit 7 = altijd; 5 items; % ja)	6,6%	18,9%	16,8%
N	3.295	1.495	2.976
Aandeel in populatie	32,9%	14,9%	29,7%

Noot. Percentages zijn, m.u.v. aandeel in populatie, kolompercentages; N = 7766 (alleen respondenten in bij- en hoofdbanen opgenomen, groep 'onduidelijke status baan' is weggelaten).

Een groot verschil tussen jongeren in flexibele hoofdbanen en jongeren in andere banen is dat ze vaak denken een hoog risico te lopen hun baan te verliezen en zich veel zorgen maken over het behoud van hun baan. Hun employability schatten ze, in vergelijking met de andere jongeren, laag in. Zo maakt 38,9% van de jongeren in de flexibele hoofdbanen zich zorgen over het behoud van de baan, tegenover 11,0% van de jongeren in de eveneens vaak tijdelijke bijbanen

en 14,6% van de jongeren in de vaste hoofdbaan. De 'employability' bereikt een waarde van 3,00, wat lager is dan die van zowel de jongeren in de bijbanen als die in de vaste hoofdbanen. Het gemiddelde voor burn-outklachten ligt voor deze jongeren hoger dan voor de andere jongeren in deze steekproef. Het percentage jongeren met burn-outklachten in deze banen is hoog: 18,9%. Dat is hoger dan die voor de jongeren in vaste hoofdbanen (16,8%)

Vaste hoofdbanen. De jongeren in de vaste hoofdbanen hebben grotere banen, hogere taakeisen, en moeilijker en emotioneel meer belastend werk dan de jongeren in de tijdelijke hoofdbanen. Hun niveau van autonomie is daarentegen ook hoger. De jongeren in de vaste hoofdbanen worden iets meer gesteund door hun leidinggevende en ongeveer evenveel door hun collega's als die in de tijdelijke hoofdbanen.

Hoewel al deze jongeren een vast contract hebben, geeft toch nog 9,7% aan het risico te lopen de baan te verliezen. Opvallend is dat liefst 14,6% van de jongeren in vaste banen zich zorgen maakt over het behoud van de baan; dit percentage is hoger dan het percentage dat zegt risico te lopen de baan te verliezen. In vergelijking met de jongeren in de tijdelijke hoofdbanen zijn deze percentages laag, maar het aandeel dat zich in de vaste baan zorgen maakt over het behoud is hoger dan het aandeel in de bijbanen. Hun employability schatten jongeren in vaste hoofdbanen wat hoger in dan jongeren in de tijdelijke hoofdbanen, maar lager dan jongeren in de bijna altijd tijdelijke bijbanen. Het percentage jongeren met burn-outklachten is in vaste hoofdbanen (16,8%) hoog; dit is weliswaar lager dan die voor jongeren in tijdelijke hoofdbanen (18,9%), maar hoger dan die voor de gehele populatie (14,7%).

Deze beschrijving maakt duidelijk dat de problematiek van belasting, onzekerheid en ook burn-outklachten sterk tussen de verschillende baantypen verschilt. De belasting (uren, taakeisen, emotioneel zwaar werk) neemt toe van bijbaan naar vaste hoofdbaan, maar ook de autonomie neemt toe, terwijl het werk in de hoofdbanen fysiek minder zwaar is. Er is niet meer sociale steun en zelfs minder steun van de leidinggevende in de hoofdbanen in vergelijking met de bijbanen. De onzekerheid is vooral hoog in de flexibele bijbanen en in de vaste hoofdbanen nog altijd wat groter dan in de voor het overgrote deel tijdelijke bijbanen. Burn-outklachten zijn het hoogst in de flexibele hoofdbanen, wat lager in de vaste hoofdbanen en aanzienlijk lager in de bijbanen.

Regressieanalyses

In Tabel 2 presenteren we de modellen die we hebben geschat om de hypothesen te toetsen. We beschrijven eerst de resultaten van de modellen en onderzoeken vervolgens wat de resultaten betekenen voor de hypothesen.

Tabel 2 bevat vier modellen. Model 1 is het basismodel. In dit model voegen we persoons- en functiekenmerken toe. Deze variabelen worden standaard in modellen ter verklaring van burn-outklachten opgenomen: persoonskenmerken als geslacht, leeftijd en opleidingsniveau; functiekenmerken als taakeisen, autonomie en sociale steun. In het tweede model voegen we daaraan de variabelen met betrekking tot baanonzekerheid en employability toe; in het derde model

de variabelen voor baantype. In het laatste model voegen we alle variabelen gezamenlijk toe.

Model 1 laat effecten zien van leeftijd, opleidingsniveau, taakeisen, emotioneel zwaar werk, fysiek zwaar werk, werk-privé disbalans en intimidatie. Een hogere leeftijd, een hoger opleidingsniveau, hogere taakeisen, meer emotioneel en fysiek belastend werk, en slechte persoonlijke omgang vergroten de kans op burn-outklachten. Er zijn positieve effecten van autonomie en steun van leidinggevende en collega's. Alle tekens zijn in de verwachte richting.

Tabel 2 *Uitkomsten logistische regressieanalyses op kans op burn-outklachten voor werkende jongeren (15-30 jaar)*

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	SE	b	SE	b	SE	b	SE
Constante	-3,24		-,91		-2,59		-,47	
Vrouw	-0,06	0,08	-0,15	0,08	-0,06	0,08	-0,15	0,08
Leeftijd	0,26**	0,09	0,17	0,09	0,03	0,11	-0,01	0,11
Opleidingsniveau	0,15*	0,06	0,21**	0,07	0,09	0,07	0,16*	0,07
Taakeisen	0,64***	0,06	0,65***	0,06	0,65***	0,06	0,65***	0,06
Autonomie	-0,30***	0,08	-0,17*	0,09	-0,32***	0,08	-0,19*	0,09
Emotioneel zwaar werk	0,99***	0,07	0,91***	0,07	0,95***	0,07	0,88***	0,07
Fysiek zwaar werk	0,19*	0,09	0,13	0,09	0,20*	0,09	0,14	0,09
Werk-privé disbalans	0,87***	0,11	0,83***	0,11	0,84***	0,11	0,81***	0,11
Steun leidinggevende	-0,36***	0,06	-0,28***	0,06	-0,35***	0,06	-0,28***	0,06
Steun collega's	-0,36***	0,07	-0,28***	0,07	-0,35***	0,07	-0,28***	0,07
Intimidatie door leidinggevend en collega's	0,80***	0,11	0,78***	0,11	0,80***	0,11	0,78***	0,12
Baanonzekerheid			0,29***	0,09			0,24**	0,09
Employability			-0,76***	0,08			-0,74***	0,08
Bijbaan					-0,45***	0,13	-0,39**	0,13
Flexibele hoofd baan					0,26**	0,10	0,13	0,10
Vaste hoofd baan (ref.)								
-2logl	4.574		4.456		4.543		4.439	
N	7298		7298		7298		7298	

* Significant bij $p < 0,05$; ** significant bij $p < 0,01$; *** significant bij $p < 0,001$

In model 2 zijn baanonzekerheid en employability aan dit basismodel toegevoegd. Baanonzekerheid heeft een sterk positief en employability heeft een sterk negatief effect op burn-outklachten. Dit betekent dat baanonzekerheid en lage employability de kans op burn-outklachten aanmerkelijk vergroten. Toevoeging van deze variabelen heeft ook effect op dat van andere variabelen in het model.

De effecten van leeftijd en fysiek zwaar werk zijn niet meer significant, en het effect van autonomie is gereduceerd.

In model 3 voegen we baantype aan het basismodel toe. Er is een sterk negatief effect van bijbaan op de kans op burn-outklachten, en een sterk positief effect van flexibele hoofdbaan. Dit betekent dat de kans op burn-outklachten in bijbanen aanzienlijk kleiner en in flexibele hoofdbanen groter is dan in vaste hoofdbanen. We zien in dit model geen effecten van leeftijd en van opleidingsniveau meer.

In model 4 voegen we zowel de variabelen voor onzekerheid als over het baantype toe. Deze variabelen laten de inmiddels bekende effecten zien dat baanonzekerheid een sterk negatief en employability een sterk positief effect hebben op de kans op burn-outklachten. Jongeren in een bijbaan hebben een aanzienlijk kleinere kans op burn-outklachten dan jongeren in een hoofdbaan. Het verschil tussen de vaste en flexibele hoofdbaan is grotendeels verdwenen, en niet meer significant. Voor wat betreft de overige variabelen zien we geen significant effect meer van leeftijd, maar wel weer een (relatief sterk) effect van opleidingsniveau en een slechts zwak effect van autonomie.

Interpretatie en discussie

De eerste hypothese luidde dat een grote mate van baan- en werkonzekerheid de kans op burn-outklachten vergroot (H1). We vinden veel ondersteuning voor deze hypothese. Er zijn sterk significante effecten van baanonzekerheid en lage employability op de kans op burn-outklachten. Daarbij blijkt het effect van employability nog aanmerkelijk sterker dan dat van baanonzekerheid. Het sterkere effect van employability boven baanonzekerheid geeft aan dat de zorg over de toekomstige positie op de arbeidsmarkt de kans op burn-outklachten sterk verhoogt.

De tweede hypothese luidde dat de kans op burn-outklachten laag is in de bijbanen (studentenbanen) en hoog in de carrièrebanen, met name in de flexibele carrièrebanen (H2). We vinden, zoals voorspeld, een aanzienlijk lagere kans op burn-outklachten in bijbanen dan in hoofdbanen. Dit verschil blijft overeind, ook als gecontroleerd wordt voor verschillen in kenmerken van jongeren en banen, inclusief de mate van onzekerheid. Dit steunt onze redenering dat het effect van een flexibele baan op burn-outklachten afhangt van de positie van de baan in het loopbaanperspectief. We vinden ook een verschil in kans op burn-outklachten tussen jongeren in vaste en flexibele hoofdbanen. In het model waarin baantype, en baanonzekerheid en employability niet zijn opgenomen hebben jongeren in flexibele hoofdbanen een significant hogere kans op burn-outklachten; dat verschil is niet meer significant als ook baanonzekerheid en employability worden opgenomen. Dit betekent dat de onzekerheid in de hoofdbaan de hogere kans op burn-outklachten verklaart. Jongeren in vaste hoofdbanen worden weliswaar zwaarder belast door hogere taakeisen en emotioneel zwaarder werk, maar de belasting door onzekerheid over de baan en toekomstig werk is groter.

Onzekerheid over de loopbaan blijkt dus het effect van hoge taakeisen te versterken, en is daarmee een belangrijke oorzaak van de hoge kans op burn-outklachten

van jongeren. Maar daarnaast vinden we in onze analyses ook aanwijzingen dat buffers tegen burn-outklachten op de flexibele arbeidsmarkt voor jongeren niet goed lijken te werken. We zien in de modellen dat het effect van autonomie wegvalt of zwak wordt, als baanonzekerheid en employability aan het model worden toegevoegd. Hieruit valt af te leiden dat het positieve effect van autonomie wordt gedomineerd door negatieve effecten van baanonzekerheid en lage employability, dat zekerheid dus beter beschermt tegen burn-outklachten dan autonomie. Blijkbaar lukt het voor de jongeren slecht hun autonomie te benutten bij het afwenden van burn-outklachten als ze zich niet zeker voelen van baan en betaald werk.

Een andere belangrijke buffer tegen burn-outklachten is de steun van de leidinggevende. De reden om *sociale steun leidinggevende* op te nemen was dat we vermoedden dat een goede sociale relatie met de leidinggevende net als die met collega's een drukkend effect op de kans op burn-outklachten zou hebben. De resultaten van onze analyses suggereren dat het niet alleen gaat om de kwaliteit van de relatie, maar dat deze relatie meer behelst, bijvoorbeeld terugkoppeling over kwaliteit van de geleverde prestaties. Als het alleen om de kwaliteit van de sociale relatie gaat, zou de relatie vooral goed moeten zijn in de meer duurzame vaste hoofdbanen en minder goed in bijbanen. Tabel 1 laat echter zien dat de steun van de leidinggevende relatief hoog is in bijbanen en relatief laag in hoofdbanen. We zien daarin een aanwijzing dat jongeren in relatief autonome posities weinig terugkoppeling ontvangen over hun prestaties en zich daar onzeker over voelen. Op de flexibele arbeidsmarkt, waar onzekerheid en mobiliteit groot zijn, kan het ontbreken van terugkoppeling over de geleverde prestaties gemakkelijk worden geïnterpreteerd als gebrek aan waardering voor die prestaties. Misverstanden liggen hier voor de hand. Terwijl een leidinggevende inschat dat de jongere goed zelfstandig werkt en niet gediend is van paternalisme, ervaren jongeren het ontbreken van positieve feedback als een indicatie dat hun prestaties niet worden gewaardeerd en hun positie mogelijk onzeker is.

Conclusie

In de analyses hebben we getest in hoeverre burn-out onder jongeren samenhangt met onzekerheid van het loopbaanperspectief. We werkten ons vermoeden dat de kans op burn-outklachten gerelateerd is aan een onzeker loopbaanperspectief uit in twee hypothesen. In de eerste plaats verwachtten we een verhoogde kans op burn-outklachten in banen waarin jongeren veel baanonzekerheid en weinig employability ervaren. In de tweede plaats verwachtten we een grotere kans op burn-outklachten in carrièrebanen, dus banen die deel uitmaken van het loopbaanperspectief, en een lage kans op burn-outklachten in studentenbanen.

We vonden steun voor beide hypothesen. We stelden vast dat baanonzekerheid en lage employability de kans op burn-outklachten vergroten. Als jongeren zich zorgen maken over het behoud van hun baan en relatief weinig mogelijkheden zien een vergelijkbare baan te vinden, is de kans op burn-outklachten hoger. Daarnaast stelden we vast dat de kans op burn-outklachten in hoofdbanen een stuk groter is dan de kans in bijbanen. Jongeren in banen die sterk zijn gerelateerd aan het loopbaanperspectief zijn kwetsbaarder voor burn-out dan jongeren

in bijbanen. We vonden ook dat jongeren in flexibele carrièrebanen meer burnoutklachten hebben dan jongeren in vaste carrièrebanen. Jongeren in flexibele hoofdbanen hebben lagere taakeisen en minder emotioneel belastend werk dan jongeren in vaste hoofdbanen, maar ervaren aanzienlijk meer onzekerheid over hun arbeidsmarktpositie.

Onze resultaten laten zien dat baanonzekerheid en lage employability de kans op burn-outklachten onder jongeren verhogen. Voor wat betreft de ervaring van onzekerheid gaat het daarbij niet zozeer om de vraag of het contract vast of flexibel is, maar om de vraag hoe de onzekerheid in de baan de zekerheid van het loopbaanperspectief beïnvloedt. In eerder onderzoek (Houtman & De Vroome, 2015) werden geen effecten van baanonzekerheid op burn-outklachten vastgesteld. De reden was dat er geen rekening werd gehouden met bijbanen. Die zijn voor het overgrote deel tijdelijk, maar omdat ze niet gerelateerd zijn aan het loopbaanperspectief, ervaren de jongeren de onzekerheid niet als een belasting. Slechts weinig jongeren in bijbanen maken zich zorgen over het behoud ervan. Burn-outklachten hangen vooral sterk samen met 'subjectieve baanonzekerheid'. De 'subjectieve baanonzekerheid' is groot in flexibele hoofdbanen en zeker niet afwezig in vaste hoofdbanen. De aanwijzingen zijn dat de combinatie van hoge taakeisen, hoge autonomie en geringe terugkoppeling van de leidinggevende bijdragen aan een hogere kans op burn-outklachten voor jongeren met een vaste, voltijdse baan. Op de flexibele arbeidsmarkt wordt een vaste baan niet als zeker ervaren.

Met dit onderzoek vergroten we het inzicht in de wijze waarop onzekerheid op de arbeidsmarkt het welzijn beïnvloedt. De grootste tekortkoming van dit onderzoek is dat we niet beschikten over een directe meting van de zekerheid van het loopbaanperspectief. In dit onderzoek hebben we gewerkt met proxies van baanonzekerheid en employability, en van type baan. Voor zover ons bekend zijn geen databestanden waarin dit wordt gemeten beschikbaar.

We hopen dat nu is vastgesteld dat onzekerheid wel degelijk van grote invloed is op het welzijn van werkende jongeren, er onderzoek zal worden gestart dat laat zien hoe verschillende vormen van onzekerheid in verschillende posities op de flexibele arbeidsmarkt het welzijn beïnvloeden. Jongeren in flexibele en vaste carrièrebanen hebben niet een groot verschil in kans op burn-out, maar de oorzaken verschillen. Voor jongeren in flexibele carrièrebanen is het de onzekerheid over de baan en meer nog: de zorg om toekomstige arbeidsmogelijkheden die sterk hun welzijn beïnvloedt. Deze jongeren geven zichzelf een lage score voor hun 'employability', wat de vraag oproept of ze hun employability niet als laag inschatten juist omdat ze in een tijdelijke positie zitten en daardoor twijfelen aan zichzelf. Voor jongeren in vaste hoofdbanen vonden we aanwijzingen dat traditionele buffers in het werk, zoals autonomie en steun van leidinggevende, maar beperkt werken. Een mogelijke verklaring voor de relatief grote onzekerheid van jongeren in vaste posities is het ontbreken van instituties die loopbaanondersteuning bieden. De wijze waarop en de mate waarin arbeidsonzekerheid inwerkt op de ervaring van autonomie en het ontbreken van steun van de leidinggevende verdienen nader onderzoek.

Noot

- 1 We zien dat ondersteuning deels wel plaatsvindt door middel van traineeships of anderszins begeleidende trajecten. Echter, deze vervangen de interne arbeidsmarkt niet, omdat ze van korte duur zijn en op een beperkte groep van intreders van toepassing zijn, namelijk de talentvolle krachten die arbeidsorganisaties aan zich willen binden.

Literatuur

- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (Eds.). (2005). *Globalization, uncertainty and youth in society*. London: Routledge.
- CBS. (2019, 13 mei). *Mijlpalen twintigers schuiven op* [Persbericht]. Geraadpleegd op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/mijlpalen-twintigers-schuiven-op>
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.
- Dekker, S., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Doeringer, P.B., & Piore, M.J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath Hand Company.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2007). Dimmende flexibiliteit. Loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 147-161.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michiels, J.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Houtman, I.L.D., & De Vroome, E. (2015). *Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten*. (Rapport TNO nr. R11358). Geraadpleegd op TNO-website http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100346&att_Id=4911
- Klandermans, B., Klein Hesselink, D.J., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 557-577.
- Marler, J.H., Barringer, M.W., & Milkovich, G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 425-453.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-684.
- NOS. (2015). *Burn-out groeiend probleem onder jonge werknemers*. Geraadpleegd op: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2032376-burn-out-groeiend-probleem-onder-jonge-werknemers.html>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2009). Burn-out en bevlogenheid. In W. Schaufeli & A. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn, Stafleu en Van Loghum.
- Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Silla, I., Gracia, F.J., & Peiró, J.M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89-117.
- Smulders, P.G.W. (2015). Werk en burn-out van jongeren en ouderen vergeleken. *Geron*, 17, 61-64.
- Smulders, P., Houtman, I., Van Rijssen, J., & Mol, M. (2013). Burnout: Trends, internationale verschillen en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 258-278.
- Van der Aa, R., Van Buren, D., & Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 114-127). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Van der Meer, P.H., & Wielers, R. (2003). The increased labour market participation of Dutch students. *Work, Employment and Society*, 15, 55-71.
- Van Vulpen, B., & Van den Berg, M. (2016). De stage als precarisering van arbeid. *Sociologie*, 12, 149-168.
- Wolbers, M.H.J. (2003). Combinaties van werken en leren onder jongeren in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 20-33.