

Heterogeniteit in burn-outklachten onder jonge Nederlandse werknemers

Malte van Veen
TNO, Unit Health & Work
malte.vanveen@tno.nl
ORCID: 0000-0002-8980-5432

Irene M. W. Niks
TNO, Unit Health & Work
irene.niks@tno.nl
ORCID: 0000-0001-6502-0887

Irene L. D. Houtman
TNO, Unit Health & Work
irene.houtman@tno.nl
ORCID: 0000-0001-6307-0784

Samenvatting

Zelfgerapporteerde burn-outklachten blijken vooral onder jongere werknemers toegenomen. Om aanknopingspunten te vinden voor de aanpak hiervan is meer inzicht nodig in de heterogeniteit binnen deze groep met betrekking tot deze klachten. Dit onderzoek richt zich op verschillen in burn-outklachten onder jonge werknemers, en op factoren die daarbij een rol spelen. Met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS hebben we onderzocht (1) hoe burn-outklachten zich sinds 2014 bij jonge werknemers hebben ontwikkeld, opgesplitst naar opleidingsniveau, en (2) welke verbanden er zijn tussen enerzijds verschillende achtergrond- en werkkenmerken en anderzijds burn-outklachten bij jonge werknemers in het algemeen, alsook (3) binnen subgroepen op basis van opleidingsniveau. Resultaten laten een stijgende trend in burn-outklachten voor alle opleidingsniveaus zien. Ook blijkt dat er binnen de groep jonge werknemers risicogroepen zijn, onder andere op basis van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Maar vooral werkkenmerken zoals ervaren baanonzekerheid, hoge taakeisen

en weinig autonomie blijken een belangrijke rol te spelen bij het verklaren van verschillen in burn-outklachten. Ook zien wij dat hogere taakeisen een sterkere samenhang met burn-outklachten hebben bij middelbaar opgeleiden dan bij hoger opgeleiden. Psychosociale werkkenmerken vormen daarom belangrijke aanknopingspunten voor interventies gericht op het voorkomen dan wel verminderen van burn-outklachten onder jongere werknemers.

Abstract

Heterogeneity in burnout complaints among young Dutch employees

Self-reported burnout complaints have been increasing among young workers. In order to identify starting points for addressing this issue, greater insight is required into the heterogeneity within this group regarding these complaints. This research focuses on burnout complaints among young employees and on relevant factors. Using the National Survey on Working Conditions by TNO/CBS, we examined (1) how burnout complaints among young employees have developed since 2014, broken down by educational level, and (2) what associations exist between various background and work characteristics and burnout complaints among young employees in general, as well as (3) within subgroups based on educational level. Results show an increase in burnout complaints for all educational levels. Risk groups are identified based on gender, age, and educational level. However, work characteristics such as perceived job insecurity, high job demands, and low autonomy in particular appear to play an important role in explaining differences in burnout complaints. We also observe that higher job demands have a stronger correlation with burnout complaints among young workers with intermediate education, compared with young workers higher education. Psychosocial work characteristics therefore provide important starting points for interventions aimed at preventing or reducing burnout complaints among younger employees.

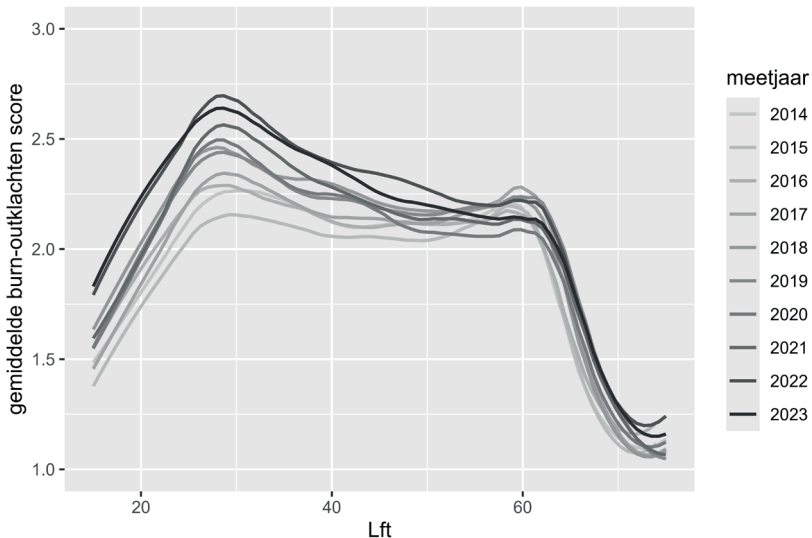
Keywords: burnout complaints, young employees, educational level, sociodemographic characteristics, work characteristics

1 Introductie

Mentale gezondheid op het werk is al decennialang een belangrijk onderwerp in de media, het publieke debat en de wetenschap. Mentale gezondheidsklachten, waaronder ook burn-outklachten, zijn de belangrijkste reden voor langdurig verzuim en uitval op het werk en voor intrede in

arbeidsongeschiktheidsregelingen (Houtman, 2020; UWV Kenniscentrum, 2025). Burn-outklachten onder werknemers verwijzen naar een ‘psychische uitputtingstoestand’ waarbij emotionele uitputting de kerndimensie is (Guseva Canu et al., 2021; Schaufeli et al., 2020) en worden al lange tijd landelijk gemonitord (zie o.a. Houtman et al., 2025). Uit deze monitoringsdata blijkt dat burn-outklachten onder Nederlandse werknemers sinds 2013/2014 aan het toenemen zijn. In de huidige studie onderzoeken wij zelfgerapporteerde burn-outklachten. Dit zijn dan ook geen klinische burn-outdiagnoses (Houtman et al., 2025).

Recent onderzoek van Van Veen en Niks (2024) laat zien dat met name late twintigers gemiddeld genomen relatief veel burn-outklachten rapporteren (Houtman et al., 2021), en dat er over de jaren heen sprake is van een sterkere toename in burn-outklachten bij jongere werknemers dan bij oudere werknemers (Figuur 1). Jongere werknemers lijken dus een relatief kwetsbare groep te vormen op het vlak van werkgerelateerde mentale gezondheid.



Figuur 1 Ontwikkelingen burn-outklachten naar leeftijd van 2014 t/m 2023 (uit Van Veen & Niks, 2024; bron: NEA 2014-2023, TNO/CBS)

Deze generieke observatie biedt echter nog weinig aanknopingspunten voor een aanpak van dit probleem. Leeftijd op zichzelf blijkt niet veel toe te voegen aan de verklaring van burn-outklachten (Van Veen & Niks, 2024), noch aan de

stijging van burn-outklachten (Houtman et al., 2025). Wel is het aannemelijk dat leeftijd gerelateerd is aan diverse factoren die potentieel een meer causale relatie hebben met burn-outklachten. Recente onderzoeksrapporten wijzen op een aantal verschillen tussen leeftijdsgroepen die mogelijk een rol spelen bij verschillen in de mate van ervaren burn-outklachten. Zo laat een onderzoek van het NIDI (Rouvroye, 2023) zien dat een groot deel van de jongvolwassenen zich zorgen maakt over hun toekomstige financiële situatie en werkzame leven. De financiële situatie van jongeren is over het algemeen genomen kwetsbaar en een kwetsbare financiële situatie is aantoonbaar geassocieerd met mentale klachten (Bialowolski et al., 2021).

Ook ervaren jongeren een relatief zware psychosociale arbeidsbelasting (De Beer & Conen, 2024). Uit het rapport van Houtman et al. (2020) blijkt dat 'starters' op de arbeidsmarkt te maken hebben met een toenemende intensivering van werk. Van intensivering van werk is vooral sprake wanneer werkenden veel taakeisen en weinig regelmogelijkheden hebben. Vooral jongeren rapporteren zowel een stijging van taakeisen als een afname van regelmogelijkheden in het werk. In lijn met gevestigde werkstresstheorieën (job-jemands-resources model, Bakker et al., 2023; job demands control model, Karasek, 1979; zie ook Kain & Jex, 2010) laten Law en collega's (2020) in hun systematische review zien dat psychosociale risicofactoren als hoge taakeisen en gebrekkige regelmogelijkheden, maar ook ervaren werkonzekerheid belangrijke verklarende factoren zijn van mentale gezondheidsklachten onder jonge werknemers. Onderzoek van Wielers et al. (2022) bevestigt deze relatie onder jonge werknemers en laat zien dat met name jonge werknemers met een flexibel contract een relatief hoge mate van burn-outklachten rapporteren. Ook het rapport van Houtman et al. (2020) wijst erop dat het hebben van een flexibel contract samenhangt met intensivering van werk, waarbij veruit de meeste jongeren een flexibel contract blijken te hebben: maar liefst 86% van de jongeren tot 30 jaar, terwijl dat voor de gemiddelde Nederlander in datzelfde jaar maar 27% is (Houtman et al., 2019). Uit onderzoek van Van Veen en Niks (2024) blijkt dat met name onder jongeren sprake is van een toenemende behoefte aan een vast contract, een behoefte die gezien de cijfers dus vaak nog niet vervuld wordt. Uit ander onderzoek onder starters op de arbeidsmarkt blijkt dat specifiek subjectieve baanzekerheid (d.w.z. zorgen over baanbehoud) geassocieerd is met een slechtere mentale gezondheid en dat dit niet het geval is voor objectieve baanzekerheid (d.w.z. een tijdelijk of vast contract; Klug, 2020). Merens en Bucx (2018) wijzen erop dat vooral laagopgeleide jongeren kwetsbaar zijn. Dat zou vooral jonge, laagopgeleide vrouwen betreffen, omdat zij vaak werkzaam zijn in sectoren als de zorg, waarin het niet vanzelfsprekend is

dat je een voltijdsbaan hebt. Laagopgeleide mannen werken daarentegen vaak in sectoren als de bouw of de productie, waarin het vanzelfsprekend is dat zij een voltijdsbaan hebben, en nog vaak in het weekend bijklussen.

Uit eerder onderzoek blijkt ook dat de variatie binnen zogenaamde ‘generatiegroepen’ vaak veel groter is dan de variatie tussen deze groepen (Rudolph & Zacher, 2022; Van Veen & Niks, 2024). Oftewel, wanneer jonge werknemers als een homogene groep worden gezien, doet dit geen recht aan de uitdagingen waartegen jonge werknemers aanlopen en waarin zij systematisch van elkaar kunnen verschillen. In dit artikel zoomen we daarom verder in op de groep jonge werknemers: in hoeverre zijn er verschillen in de mate en ontwikkeling van burn-outklachten *binnen* de groep jonge werknemers? En welke achtergrond- en/of werkkenmerken spelen daarbij mogelijk een rol? Een beter begrip van de heterogeniteit binnen de groep van jonge werknemers kan helpen bij het identificeren van, en ondersteuning bieden aan, (subgroepen van) jongeren die het meeste risico lopen op het ontwikkelen van burn-outklachten (Rudolph et al., 2021).

In dit exploratieve onderzoek kijken we daarom naar de samenhang tussen de financiële situatie, het contracttype en psychosociale werkkenmerken – zoals ervaren baanonzekerheid, kwantitatieve taakeisen en autonomie in het werk – en (verschillen in) de mate van burn-outklachten onder jonge werknemers. Hierbij houden we tegelijkertijd ook rekening met persoonsgebonden kenmerken als opleidingsniveau, leeftijd, geslacht, huishoudelijke situatie en beroepstype. Uit eerder onderzoek blijkt tenslotte dat ook deze kenmerken vaak gerelateerd kunnen worden aan burn-outklachten onder werknemers (Houtman et al., 2020; Van Veen, Bruel et al., 2023).

Opleidingsniveau wordt regelmatig als belangrijke scheidslijn binnen de maatschappij genoemd als het gaat over verschillen in gedrag, welzijn en sociaaleconomische status. Zo maken hoogopgeleiden meer kans op vast werk en een beter inkomen (CBS, 2019; Michiels, 2016). Ook de mate waarin jongeren zich zorgen maken over de eigen financiële situatie en het werkzame leven, is gerelateerd aan (afgerond) opleidingsniveau (Rouvroye, 2023). Verder laat onderzoek zien dat het verband tussen slechte psychosociale werkomstandigheden en mentale gezondheidsklachten sterker is bij laagopgeleiden (Rugulies et al., 2012) en dat er afhankelijk van opleidingsniveau systematische verschillen zijn in gezondheid, psychosociale werkomstandigheden en bestaanszekerheid (Akkermans et al., 2013; Norlund et al., 2010). In dit artikel gebruiken we opleidingsniveau daarom als kernvariabele om jonge werknemers in te delen in groepen: we verkennen in hoeverre er verschillen zijn te ontdekken in ontwikkelingen in burn-outklachten in het afgelopen decennium onder jongere werknemers met verschillende opleidingsniveaus,

en we onderzoeken in hoeverre verbanden tussen eerdergenoemde factoren enerzijds en burn-outklachten anderzijds verschillen afhankelijk van het behaalde opleidingsniveau.

Kort samengevat onderzoeken we in dit artikel (1) hoe burn-outklachten zich sinds 2014 bij jonge werknemers hebben ontwikkeld, opgesplitst naar opleidingsniveau, en (2) welke verbanden er zijn tussen enerzijds achtergrond- en werkkenmerken en anderzijds burn-outklachten bij jonge werknemers in het algemeen, alsook (3) binnen subgroepen op basis van opleidingsniveau. Hiermee beogen we meer inzicht te krijgen in welke factoren mogelijk een belangrijke rol spelen bij de ervaren burn-outklachten van jongvolwassenen en welke subgroepen mogelijk het meest kwetsbaar zijn.

2 Methode

2.1 Data en steekproef

Alle analyses zijn gebaseerd op data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA is een serieel cross-sectioneel vragenlijstonderzoek dat sinds 2005 jaarlijks wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met het CBS. De steekproef is representatief voor werknemers in heel Nederland in de leeftijd van 15 t/m 64 jaar (t/m 2013) of 15 t/m 74 jaar (vanaf 2014). De netto werknemerssteekproef in de NEA bestond aanvankelijk uit 23.408 werknemers in 2005 (33% respons; Van den Bossche et al., 2006), en steeg met name in 2014¹ naar een netto respons van 41.657 werknemers (31% respons; Hoofman et al., 2015), om vervolgens nog verder toe te nemen tot ruim 60.000 werknemers in 2023 (35% respons; Mars et al., 2024). De basis van de NEA-steekproef is de *Polisadministratie* (Loonaangifteketen, 2024). Om een representatieve steekproef te verkrijgen is uit deze administratie een *at random* steekproef getrokken, gestratificeerd op bedrijfsklasse (SBI40). Om de representativiteit verder te verhogen wordt de NEA-dataset in alle analyses gewogen naar populatiecijfers op basis van geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, sector, type huishouden, type contract, en inkomensdeciel.² Om redenen van efficiëntie is vanaf 2022 voor een aantal variabelen met een split-half design gewerkt, waardoor de helft van de steekproef bepaalde modules wel of niet kreeg voorgelegd. Voor een uitgebreide beschrijving van de NEA, inclusief het tot stand komen van de steekproef en uitleg over alle variabelen, zie het methodologisch rapport van Mars et al. (2023).

Voor alle analyses includeren wij alleen jonge werknemers die niet ouder zijn dan 35 jaar en die minimaal 16 uur per week werken. De descriptieve

analyses naar ontwikkeling van burn-outklachten over de periode van 2014-2023 zijn gebaseerd op 122.849 jonge werknemers, de cross-sectionele analyses zijn gebaseerd op 16.138 jonge werknemers die in 2023 hebben deelgenomen aan de NEA.

De interne toetsingscommissie voor mensgebonden onderzoek van TNO heeft het (meerjaren)onderzoeksvoorstel van de NEA beoordeeld en hierover positief geadviseerd. In het advies zijn meegenomen: het onderzoeksdesign, de privacy, ethische aspecten en de last voor de deelnemers.

2.2 Meetinstrumenten

Burn-outklachten

De burn-outklachtenschaal in de NEA is een aangepaste en verkorte versie van de emotionele uitputtingsschaal uit de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De score voor één werkende is het gemiddelde van vijf vragen rondom werkgerelateerde burn-outklachten, bijvoorbeeld: "Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk". Antwoorden worden gegeven op een schaal van 1 (*nooit*) tot 7 (*altijd*). Een hogere score staat dus voor meer burn-outklachten.

Achtergrondkenmerken

Om subgroepen van jonge werknemers met elkaar te kunnen vergelijken, hebben we de onderzoekspopulatie allereerst ingedeeld op basis van *opleidingsniveau*. Het behaalde onderwijsniveau wordt in de NEA geclassificeerd volgens de Standaard Onderwijsindeling 2021 (SOI 2021) tot op het tweede aggregatieniveau, dat bestaat uit vijf categorieën. Voor dit artikel hebben we deze categorieën vervolgens ingedeeld in drie groepen: laag (maximaal vbo), middelbaar (havo-mbo) en hoog (hbo-wo). Daarnaast kijken we naar *geslacht* (m/v), *leeftijd* (< 26 jaar, 26-30 jaar en 31-35 jaar), *financiële situatie* (percentielscore van het huishoudelijk inkomen en vermogen), een continue variabele gebaseerd op het inkomen op basis van registerbestanden die door het CBS aan de NEA zijn toegevoegd en op individueel niveau zijn gekoppeld via het RIN-nummer (zie Mars et al., 2023), *burgerlijke status* (alleenstaand, gehuwd, ongehuwd met partner) en het al dan niet hebben van *kinderen* evenals de leeftijdscategorie van deze kinderen (< 12 jaar, 12-18 jaar en > 18 jaar).

Werkenmerken

Voor *contracttype* gebruiken we een vraag uit de NEA naar de aard van de arbeidsrelatie, die is overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB;

CBS, z.d.). Op basis hiervan kan onderscheid worden gemaakt tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties.

Beroep wordt in de NEA geïnclassificeerd volgens de *International Standard Classification of Occupations 2008* (International Labour Organization, 2012). In eerder onderzoek is vaak gebruik gemaakt van een indeling van deze beroepen in drie groepen, namelijk witte, blauwe en roze (oftewel contactberoepen) boorden (zie bijv. Houtman et al., 2025). Voor het huidige onderzoek maken we ook gebruik van deze indeling, maar in lijn met Van Veen, Schelvis et al. (2023) voegen we ‘beroepen met lage complexiteit’ (oftewel grijze boorden) als extra groep hieraan toe, aangezien jongeren vaak eerst een periode laag-complexe (bij)banen hebben voordat ze starten met hun ‘echte’ baan. De vier groepen zijn dus als volgt: kantoorberoepen (witte boorden; o.a. ingenieurs, juristen, administratief medewerkers), manuele beroepen (blauwe boorden; o.a. bouwarbeiders, monteurs, logistiek medewerkers, werknemers in de landbouw), contactuele beroepen (roze boorden; o.a. leerkrachten, artsen, verpleegkundigen) en beroepen met lage complexiteit (grijze boorden, o.a. winkelverkopers, barpersoneel, schoonmakers). Een uitgebreidere beroepenlijst en indeling in de vier groepen is terug te vinden in Bijlage 1.

Psychosociale werkkenmerken meten we aan de hand van de NEA-vragen over baanonzekerheid, kwantitatieve taakeisen en autonomie. *Ervaren baanonzekerheid* is in de NEA gemeten met de vraag: “Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?” met antwoordcategorieën “ja” en “nee”. *Kwantitatieve taakeisen* is gemeten met een schaal die bestaat uit drie vragen (bijvoorbeeld “Moet u heel veel werk doen?”), waarbij antwoordcategorieën variëren van 1 (*nooit*) tot 4 (*altijd*). *Autonomie* is gemeten met een schaal van vijf vragen (bijvoorbeeld “Kunt u zelf uw werktempo regelen?”), waarbij de antwoordcategorieën oplopen van 1 (*ja, regelmatig*) tot 3 (*nee*).

2.3 Analyse

In dit artikel voeren we allereerst descriptieve analyses uit voor de ontwikkeling van gemiddelde burn-outklachten in de periode 2014 t/m 2023, opgesplitst naar leeftijd en opleiding. Net als in het onderzoeksrapport van Van Veen en Niks (2024) visualiseren wij de data met een loess-regressie curve om verschillen in burn-outklachten op basis van leeftijd en meetjaar te kunnen identificeren. Datapunten gebaseerd op minder dan 10 observaties zijn geëxcludeerd.

We beschrijven onze steekproef op basis van de burn-outklachtenscores, opgesplitst naar bovengenoemde sociaal-demografische achtergrondkenmerken en werkkenmerken. Continue kenmerken delen we alleen voor deze descriptieve analyses op in kwartielen.

Vervolgens voeren we cross-sectionele regressieanalyses uit met burn-outklachten als afhankelijke variabele. Hiervoor gebruiken we alleen het meest recente databestand van de NEA 2023. Voor de verschillende achtergrondkenmerken alsook voor de hierboven benoemde werkkenmerken worden zowel univariate als multivariate regressieanalyses uitgevoerd. Voorafgaand aan de multivariate regressieanalyses controleren we op basis van de correlatiematrix voor potentiële multicollineariteit, alvorens we alle achtergrondkenmerken en werkkenmerken tegelijk in de analyse meenemen.

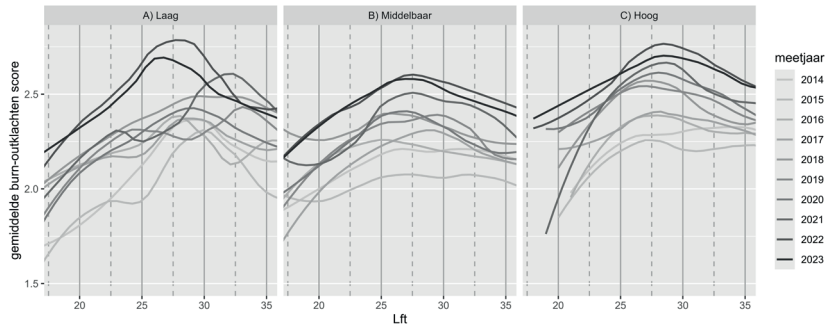
Ten slotte voeren we multivariate regressieanalyses uit met interactietermen tussen opleidingsniveau enerzijds en de verschillende achtergrond- en werkkenmerken anderzijds. Hiermee beogen we te toetsen of de hierboven onderzochte verbanden tussen het betreffende kenmerk en burn-outklachten verschillen voor de verschillende opleidingsniveaus (d.w.z. moderatie van effecten). Voor een toegankelijke weergave worden de verbanden (als coëfficiënt) per opleidingsgroep weergegeven in een visualisatie. Voor deze analyse zijn alle niet-continue kenmerken gedichotomiseerd (leeftijd: < 31 jaar versus 31-35 jaar; burgerlijke staat: partner/gehuwd versus alleenstaand; kinderen: wel/geen kind). Per kenmerk visualiseren we twee coëfficiënten: (1) een 'niet-gecorrigeerde coëfficiënt', gebaseerd op het univariate model (hoofdeffecten van opleiding en respectievelijke kenmerk plus een interactieterm van deze twee), en (2) een 'gecorrigeerde coëfficiënt', gebaseerd op het multivariate model waarbij ook nog hoofdeffecten van alle andere kenmerken die hierboven zijn beschreven, zijn toegevoegd. De kwalificering op statistische significantie is gebaseerd op de p -waarde van de interactietermcoëfficiënt van het gecorrigeerde model (significant: $p < 0.05$). Wij presenteren niet-gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten als estimates.

3 Resultaten

3.1 Ontwikkelingen in burn-outklachten per opleidingsniveau

Figuur 2 toont de burn-outklachten van de hoog-, middelbaar en laagopgeleide werknemers in de jaren 2014 t/m 2023. Hieruit blijkt dat er onder jongere werknemers van alle opleidingsniveaus sprake is van een curvilineaire samenhang tussen leeftijd en burn-outklachten. Klachten nemen toe tot de leeftijdsgroep 26 t/m 30, om daarna weer af te nemen. Ook is er sprake van een toename over de jaren heen in burn-outklachten. Deze toename lijkt sterker bij laag- en hoogopgeleiden dan bij de middengroep. Het aantal

jonge werknemers waarop de gemiddelde burn-outklachtenscore voor elke leeftijd is berekend, varieert tussen 18 en 198 voor laagopgeleiden, tussen 36 en 379 voor middelbaar opgeleiden, en tussen 10 en 783 voor hoogopgeleiden.



Figuur 2 Ontwikkelingen in burn-outklachten naar leeftijd en opleidingsniveau in de periode van 2014 t/m 2023

3.2 Verschillen in burn-outklachten op basis van achtergrond- en werkkenmerken

Tabel 1 toont de responsaantallen en -percentages, de gemiddelde burn-outscores en de bijbehorende standaarddeviaties per onderzocht achtergrond- of werkkenmerk (zie Bijlage 2 voor bivariate correlaties). De gemiddelde burn-outklachtenscore van de totale steekproef is 2.56, $SD = 1.38$. Een waarde van 3 geeft aan dat klachten één keer per maand worden ervaren, een waarde van 4 geeft aan dat klachten meerdere keren per maand worden ervaren. Het laatste wordt in een systematische review (Rotenstein et al., 2018) als klinisch relevant beschreven.

Tabel 1 Gemiddelde scores op burn-outklachten van jonge werknemers op basis van verschillende achtergrond- of werkkenmerken ($N = 16.138$)

Factor	Groepen	N (%)	Burn-outklachten $M (SD)^1$
Opleidingsniveau	Laag	1745 (10.8%)	2.42 (1.5)
	Middelbaar	5559 (34.4%)	2.46 (1.4)
	Hoog	8527 (52.8%)	2.64 (1.3)
	Missend	307 (1.9%)	
Geslacht	Man	7663 (47.5%)	2.41 (1.3)
	Vrouw	8475 (52.5%)	2.69 (1.5)
	Missend	0 (0%)	

HETEROGENITEIT IN BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE NEDERLANDSE WERKNEMERS

Factor	Groepen	N (%)	Burn-outklachten M (SD)¹
Leeftijd	Leeftijd < 26	4888 (30.3%)	2.43 (1.4)
	26-30	5194 (32.2%)	2.65 (1.4)
	31-35	6056 (37.5%)	2.56 (1.4)
	Missend	0 (0%)	
Financiële situatie		1e kwartiel	2.68 (1.5)
		2 ^e kwartiel	2.55 (1.4)
		3 ^e kwartiel	2.50 (1.3)
		4e kwartiel	2.39 (1.3)
	Missend	131 (0.8%)	
Burgerlijke staat	Gehuwd	3911 (24.2%)	2.45 (1.4)
	Alleenstaand	2874 (17.8%)	2.79 (1.5)
	Partner, ongehuwd	4874 (30.2%)	2.61 (1.4)
	Missend	4479 (27.8%)	
Kind	Geen kind	12158 (75.3%)	2.60 (1.4)
	Kind < 12	3955 (24.5%)	2.35 (1.3)
	Kind 12-18	20 (0.1%)	3.42 (1.6)
	Kind > 18	5 (0.0%)	2.28 (0.9)
	Missend	0 (0%)	
Zorgen over behoud van baan ²	Nee	7371 (45.7%)	2.41 (1.3)
	Ja	841 (5.2%)	3.33 (1.7)
	Missend	7926 (49.1%)	
Type contract	Vaste arbeidsrelatie	10151 (62.9%)	2.53 (1.4)
	Flexibele arbeidsrelatie	5987 (37.1%)	2.57 (1.4)
	Missend	0 (0%)	
Type baan	Blauw	2239 (13.9%)	2.34 (1.4)
	Grijze	2252 (14.0%)	2.48 (1.4)
	Witte	6853 (42.5%)	2.56 (1.4)
	Roze	4394 (27.2%)	2.71 (1.4)
	Missend	0 (0%)	
Taakeisen		1 ^e kwartiel	1.97 (1.1)
		2 ^e kwartiel	2.29 (1.1)
		3 ^e kwartiel	2.64 (1.3)
		4 ^e kwartiel	3.41 (2.0)
	Missend	5 (< 0.1%)	
Autonomie		1 ^e kwartiel	2.88 (1.6)
		2 ^e kwartiel	2.62 (1.4)
		3 ^e kwartiel	2.45 (1.3)
		4 ^e kwartiel	2.26 (1.2)
	Missend	8 (< 0.1%)	

¹ De gemiddelden en *SD*'s zijn gewogen.

² Deze vraag is alleen aan de helft van de NEA-respondenten gesteld.

Tabel 2 toont de univariate en multivariate verbanden tussen verschillende achtergrond- en werkkenmerken van jonge werknemers enerzijds en burn-outklachten anderzijds. Als we kijken naar de univariate resultaten voor de sociodemografische achtergrondkenmerken (Blok 1), dan valt op dat hoogopgeleiden, vrouwen, 'oudere jongeren' (met name in de leeftijdscategorie van 26 t/m 30 jaar), alleenstaanden en werknemers zonder kinderen significant meer burn-outklachten rapporteren dan hun referentiecategorieën. Verder hangt een relatief ongunstige financiële situatie samen met meer burn-outklachten, maar dit verschil is zeer klein.

Wanneer er voor alle overige werk- en sociodemografische achtergrondkenmerken wordt gecontroleerd (multivariaat model), dan zijn er geen significante verbanden meer tussen enerzijds opleidingsniveau en burgerlijke staat en anderzijds de mate van burn-outklachten. Geen kinderen hebben hangt nog steeds samen met meer burn-outklachten, maar alleen wanneer we dit afzetten tegen het hebben van jonge kinderen. Ook na correctie scoren vrouwen significant hoger dan mannen en scoren de 'jongste jongeren' (jonger dan 26) significant lager dan de twee oudere leeftijdscategorieën. De verschillen tussen deze groepen zijn vergelijkbaar voor deze twee variabelen (tussen 0.15 en 0.17 punten verschil op de burn-outklachtenschaal). Een relatief ongunstige financiële situatie hangt na correctie nog steeds significant samen met meer burn-outklachten, maar deze associatie blijft zeer gering (een 0.003 lagere burn-outklachtenscore voor één percentielpunt betere financiële situatie).³

Wat betreft werkgerelateerde variabelen (Blok 2), blijkt uit het univariate model dat het ervaren van zorgen over baanbehoud, hogere taakeisen en minder autonomie op het werk samenhangen met meer burn-outklachten. Qua type beroep scoren werknemers met contactuele (roze) beroepen hoger en werknemers met manueel werk (blauwe beroepen) lager op burn-outklachten dan de overige groepen.

In het multivariate model, waarbij er voor alle overige werk- en sociodemografische achtergrondkenmerken gecontroleerd wordt, blijkt voor beroepstype alleen nog een significant verschil te bestaan tussen de subgroepen 'lage complexiteit' en 'kantoorwerk', waarbij de laatste groep hoger scoort op burn-outklachten. Ook na correctie is er een significant verband tussen hogere taakeisen en lagere autonomie aan de ene kant en hogere burn-outklachten aan de andere kant. Verder scoren jonge werknemers die aangeven zich zorgen te maken over het behoud van hun baan, significant hoger op burn-outklachten. Het hebben van een vast in plaats van een flexibel contract hangt niet samen met de mate van burn-outklachten.

Tabel 2 Verschillen in burn-outklachten binnen subgroepen van jonge werknemers (N = 16.138)

Factor	Contrast	Univariaat model			Multivariaat model		
		Estimate	SE	p	Estimate	SE	p
Blok 1 Sociodemografische variabelen							
Opleiding	Hoog vs. laag	0.21	0.03	< .001	0.10	0.07	.19
	Hoog vs. middelbaar	0.18	0.02	< .001	0.07	0.04	.053
	Middelbaar vs. laag	0.03	0.04	.331	0.03	0.07	.65
Geslacht	Vrouw vs. man	0.28	0.02	< .001	0.15	0.04	< .001
Leeftijd	26-30 vs. < 26	0.22	0.03	< .001	0.17	0.05	.001
	31-35 vs. < 26	0.14	0.03	< .001	0.15	0.06	.005
	31-35 vs. 26-30	-0.08	0.03	.002	-0.01	0.04	.74
Percentiel huishoudelijk inkomen en vermogen	Continue variabele	-0.005	< 0.01	< .001	-0.003	< 0.01	< .001
Partner	Alleenstaand vs. getrouwd	0.33	0.03	< .001	0.08	0.05	.12
	Alleenstaand vs. partner	0.17	0.03	< .001	0.03	0.04	.53
	Alleenstaand vs. partner	-0.16	0.03	< .001	-0.06	0.04	.19
Kind	Geen kind vs. kind < 12	0.24	0.03	< .001	0.40	0.05	< .001
	Geen kind vs. kind 12-18	0.83	0.29	.005	0.66	0.60	.27
	Geen kind vs. kind > 18	0.32	0.57	.573	0.54	0.53	.31
	Kind < 12 vs. kind 12-18	-1.07	0.30	< .001	0.26	0.6	.67
	Kind < 12 vs. kind > 18	0.08	0.57	.893	0.13	0.53	.80
	Kind 12-18 vs. kind > 18	1.14	0.64	.072	-0.13	0.80	.88
Blok 2 Werkgerelateerde variabelen							
Baanonzekerheid	Zorgen vs. geen zorgen over baanbehoud	0.92	0.05	< .001	0.68	0.05	< .001
Contractsituatie	Flexibele vs. vaste arbeidsrelatie	0.04	0.02	.077	0.002	0.04	.95
Type werk	Roze vs. grijs	0.23	0.04	< .001	0.05	0.07	.42
	Roze vs. blauw	0.38	0.04	< .001	0.02	0.06	.71
	Roze vs. wit	0.16	0.03	< .001	-0.07	0.05	.10

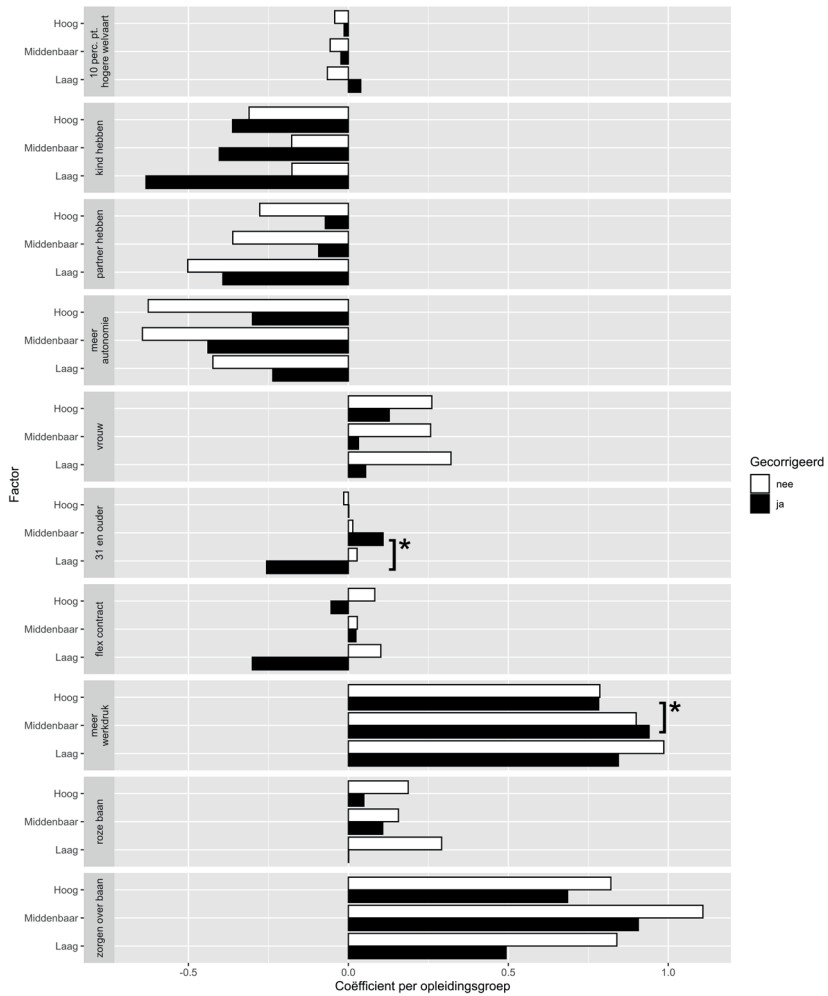
Factor	Contrast	Univariaat model			Multivariaat model		
		Esti- mate	SE	p	Esti- mate	SE	p
	Grijs vs. blauw	0.15	0.04	< .001	0.03	0.07	.67
	Grijs vs. wit	-0.07	0.03	.022	-0.13	0.06	.037
	Blauw vs. wit	-0.22	0.03	< .001	-0.10	0.05	.074
Taakeisen	Continue variabele	0.87	0.02	< .001	0.79	0.03	< .001
Autonomie	Continue variabele	-0.52	0.02	< .001	-0.38	0.04	< .001

NB. *Estimate* geeft het verschil tussen de groepen aan (bij continue variabele tot welke verandering op burn-outklachtenscore een 1 punt verandering op factor leidt); *multivariaat model*: in dit model is gecontroleerd voor alle andere voorspellers. Significante resultaten zijn vet gedrukt ($p < .05$).

3.3 Opleiding als moderator

Figuur 3 geeft weer in hoeverre verbanden tussen enerzijds achtergrond- en werkkenmerken en anderzijds burn-outklachten verschillen op basis van opleidingsniveau. Een positieve coëfficiënt staat hierbij voor hogere burn-outklachten en een negatieve coëfficiënt voor lagere burn-outklachten ten opzichte van de referentiegroep. Deze resultaten tonen dus niet het absolute, maar het relatieve niveau van burn-outklachten per groep.

Er blijkt sprake van twee verbanden waarbij opleidingsniveau een significant modererende rol speelt. Ten eerste hangen taakeisen (werkdruk) sterker positief samen met burn-outklachten bij middelbaar opgeleiden dan bij hoogopgeleiden. Ten tweede hebben oudere middelbaar opgeleide jongeren meer burn-outklachten dan jongere middelbaar opgeleiden. Dit verschil is significant anders dan voor laagopgeleiden, waar de 'oudere' laagopgeleide jongeren minder burn-outklachten hebben dan de jongere laagopgeleiden, na correctie voor andere achtergrond- en werkkenmerken.



Figuur 3 Niet-gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten voor burn-outklachten per opleidingsgroep. Gecorrigeerd = gecontroleerd voor de hoofdeffecten van alle andere variabelen. * geeft significante interactie aan, gebaseerd op gecorrigeerd model ($p < .05$).

4 Discussie

4.1 Bespreking bevindingen

In de afgelopen jaren zijn zelfgerapporteerde burn-outklachten onder jongere werknemers toegenomen (Houtman, 2020; Van Veen & Niks, 2024). Om aanknopingspunten te vinden voor de aanpak van dit probleem is allereerst

meer inzicht nodig in de heterogeniteit binnen deze groep met betrekking tot ervaren burn-outklachten. Dit verkennende onderzoek richtte zich daarom op het identificeren van verschillen in de mate en ontwikkeling van burn-outklachten onder jonge werknemers, alsook van achtergrond- en/of werkkenmerken die daarbij mogelijk een rol spelen.

Ten eerste hebben we op basis van visuele inspectie verkend hoe burn-outklachten zich in de periode van 2014 tot 2023 bij jonge werknemers hebben ontwikkeld onder subgroepen op basis van opleidingsniveau. Voor alle opleidingsniveaus geldt dat er onder jongere werknemers sprake is van een curvilineaire samenhang tussen leeftijd en burn-outklachten. Klachten nemen toe tot de leeftijdsgroep 25-30, om daarna weer af te nemen. De stijgende trend voor de ontwikkeling van burn-outklachten van 2014 tot 2023 blijkt voor alle opleidingsniveaus van toepassing, maar lijkt sterker voor laag- en hoogopgeleiden dan voor de middencategorie. Deze bevinding wijst erop dat opleidingsniveau mogelijk een rol speelt bij het ervaren van burn-outklachten onder jongeren, maar maakt nog niet inzichtelijk in hoeverre dat daadwerkelijk zo is en wat hieraan ten grondslag kan liggen.

Ten tweede onderzochten we welke verbanden er zijn tussen enerzijds verschillende achtergrond- en werkkenmerken en anderzijds burn-outklachten bij jonge werknemers in het algemeen. Voor een aantal kenmerken geldt dat de univariate resultaten significante verschillen tussen subgroepen tonen die in de multivariate analyses niet significant zijn. Dit geldt voor opleidingsniveau, burgerlijke staat en de meeste subgroepvergelijkingen op basis van het hebben van kinderen in specifieke leeftijdscategorieën en beroepstype. Op basis hiervan kunnen wij concluderen dat jonge werknemers op deze kenmerken van elkaar verschillen in burn-outklachten, maar dat het niet aannemelijk is dat deze factoren de oorzaak voor verschillen in burn-outklachten zijn. Verschillen op basis van deze variabelen kunnen waarschijnlijk beter door derde factoren worden verklaard die zowel met deze variabelen als ook met burn-outklachten samenhangen (*'confounding'*). Wel zien we – ook in de gecorrigeerde resultaten – dat het hebben van een jong kind gepaard gaat met minder burn-outklachten wanneer we dit vergelijken met jonge werknemers zonder kinderen. Dit is in lijn met de constatering van Houtman et al. (2020) dat het hebben van een klein kind een beschermende werking zou kunnen hebben met betrekking tot burn-outklachten. Een mogelijke verklaring is dat ouders van jonge kinderen qua werkuren vaak een stapje achteruitzetten (Van den Brakel et al., 2020) en dus minder worden blootgesteld aan belastende werkfactoren. Daarbij

kan ook een verschuiving plaatsvinden in de betekenis die zij hechten aan het werk. Dat contrast zal het grootst zijn ten opzichte van werknemers zonder kinderen, aangezien er mogelijk weer meer ruimte komt voor werk naarmate kinderen ouder worden. Andersom is het ook aannemelijk dat een deel van de jonge werknemers er bewust voor kiest om (nog) geen kinderen te krijgen, om (extra) veel tijd en energie in hun carrière te kunnen investeren. Hiermee neemt het risico op burn-outklachten toe.

Daarnaast zien we in de multivariate resultaten een contrast tussen specifiek de beroepstypen 'laag complex werk', oftewel grijze banen, en 'kantoorwerk', ook wel witte-boordenbanen genoemd, waarbij kantoorwerk gepaard gaat met meer burn-outklachten. Dit verschil zou kunnen worden verklaard door een verschil in moeilijkheidsgraad van het werk: onder kantoorwerk vallen veel beroepen met een relatief hoge complexiteit. Ook zouden contracturen hier een rol kunnen spelen; wanneer werk met lage complexiteit vooral als bijbaan wordt gedaan, dan is het aannemelijk dat dit vaak samengaat met een kleinere contractomvang dan bij kantoorwerk. Het is belangrijk om op te merken dat bij een strenger significantieniveau, waarbij zou worden gecorrigeerd voor het aantal getoetste contrasten, de conclusie was geweest dat laag complex werk en kantoorwerk statistisch niet significant van elkaar verschillen. Opvallend is wel dat werken in een contactueel beroep, wat door de emotioneel belastende aard van het werk vaak in verband worden gebracht met een hogere mate van burn-outklachten (Houtman et al., 2025; Van Veen, Schelvis et al., 2023), op basis van de huidige analyses geen risicofactor lijkt te zijn onder jonge werknemers, na correctie voor overige factoren.

Verder zien we, ook na het controleren voor andere factoren, verschillen in de mate van burn-outklachten op basis van leeftijdsgroepen, geslacht, financiële situatie en de psychosociale werkfactoren baanonzekerheid, taakeisen en autonomie. Allereerst rapporteren 'oudere jongeren' in de leeftijd van 26 t/m 35 jaar meer burn-outklachten dan de 'jongere jongeren' (< 25 jaar). Mogelijk heeft dit te maken met verschillen in contractomvang (bijbanen versus eerste echte baan, zie ook Van Veen et al., 2024) en ervaren prestatiedruk (Schoemaker et al., 2019). Naarmate jongeren ouder worden, wordt er op het werk waarschijnlijk meer van hen verwacht, maar ook vanuit de maatschappij (bijv. het hebben van een eigen (koop)woning, gezinstichting, Van Veen, Bruel et al., 2023). Dezelfde leeftijdscategorie werd door Houtman et al. (2020) eerder ook al geïdentificeerd als risicogroep.

Met betrekking tot geslacht zien we bij vrouwen een hogere mate van burn-outklachten dan bij mannen. Dit verschil sluit aan bij de bevindingen van Houtman et al. (2020) over burn-outklachten onder de gehele

werknemerspopulatie. Zij verwijzen naar verschillende persoonsgebonden kenmerken (bijv. veerkracht, financiële situatie) als mogelijke verklaring van het verschil. Een andere mogelijke verklaring voor de consistente bevinding in de literatuur dat vrouwen meer mentale klachten lijken te hebben dan mannen, is dat vrouwen eerder geneigd zijn om mentale klachten te rapporteren dan mannen (Otten et al., 2021).

Voor de financiële situatie zien we dat een hoger percentiel huishoudelijk inkomen en vermogen samenhangt met een ietwat lagere mate van burn-outklachten. Dit verschil is echter minimaal (-0.003), waardoor het zich op basis van huidig onderzoek niet goed leent voor het definiëren van een aparte risicogroep.

De psychosociale werkfactoren gaan daarentegen gepaard met relatief grote verschillen in burn-outklachten (variërend van -.38 tot 0.79). Het ervaren van baanonzekerheid, hoge kwantitatieve taakeisen en lage autonomie vormen belangrijke risicofactoren, geheel in lijn met bestaande literatuur over de gehele werknemerspopulatie (Harvey et al., 2017, Rugulies et al., 2023). Specifiek voor jonge werknemers is ervaren baanonzekerheid wellicht een extra belangrijke risicofactor om in de gaten te houden, gezien hun grote en toenemende behoefte aan een vast contract (Van Veen & Niks, 2024) en eerder onderzoek dat het belang van subjectief ervaren baanonzekerheid onder jongeren onderstreept (Klug, 2020).

Ten slotte hebben we onderzocht in hoeverre verbanden tussen enerzijds verschillende achtergrond- en werkkenmerken en anderzijds burn-outklachten bij jonge werknemers verschillen op basis van opleidingsniveau. Bij het verband tussen kwantitatieve taakeisen en burn-outklachten vonden wij een modererende rol van opleidingsniveau: de relatie tussen kwantitatieve taakeisen en burn-outklachten is sterker onder middelbaar opgeleiden dan onder hoogopgeleiden. De bevinding dat psychosociale werkkenmerken potentieel meer invloed hebben onder lager opgeleiden, is in lijn met eerder onderzoek, waarin een relatief lagere beschikbaarheid van hulpbronnen binnen en buiten werk als mogelijke verklaring wordt genoemd (Rugulies et al., 2012). Een andere potentiële verklaring is dat middelbaar opgeleiden en hoogopgeleiden gedeeltelijk terechtkomen in vergelijkbare functies, waarbij hoogopgeleiden over het algemeen mogelijk iets beter geëquipeerd zijn voor wat betreft hun kennis en vaardigheden om met hoge kwantitatieve taakeisen om te gaan dan middelbaar opgeleiden. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen of dit inderdaad het geval is. Een alternatieve verklaring is een plafondeffect omdat hoogopgeleide jongeren absoluut gezien hogere burn-outklachten rapporteren en zij dus mogelijk ook minder bijkomende klachten rapporteren met toenemende taakeisen.

Als tweede statistisch significante moderatie zien wij dat leeftijdseffecten, ook na correctie voor andere factoren, anders lijken te zijn voor middelbaar opgeleiden dan voor laagopgeleiden. Onder middelbaar opgeleiden zijn burn-outklachten hoger voor oudere jongeren (31 jaar en ouder) dan voor de rest (< 31 jaar). Onder laagopgeleiden zijn burn-outklachten juist lager bij oudere jongeren. Hierbij dient te worden opgemerkt dat deze analyses zijn gebaseerd op een gedichotomiseerde leeftijdsindeling, waarbij geen rekening wordt gehouden met potentiële curvilineaire ontwikkelingen, zoals bleek uit de hierboven beschreven visuele inspectie van de samenhang tussen leeftijd en burn-outklachten. Daarnaast zou er sprake kunnen zijn van een selectie-effect. Jonge werknemers laten vaker een grote baanmobiliteit zien, maar vooral laagopgeleide jongeren hebben een grotere kans op werkloosheid wanneer zij hun eerste baan zijn kwijtgeraakt. Deze kans is vooral hoog voor jonge werknemers die hoge taakeisen en weinig autonomie in hun werk ervaren (Verhofstadt et al., 2009). Zij vormen hiermee dus een risicogroep voor burn-outklachten. Omdat de NEA- steekproef alleen respondenten bevat die de status van ‘werknemer’ hebben, komen diegenen die werkloos geworden zijn, niet meer in de NEA-steekproef terecht. Als dit de verklaring zou zijn, duidt onze bevinding op een selectie-bias en zijn laagopgeleide jongeren aan te duiden als een risicogroep voor burn-outklachten. Een andere verklaring zou echter kunnen zijn dat laagopgeleide jongeren ervoor zorgen dat zij, al dan niet via hun werkgever, een vervolgopleiding volgen en hierdoor ‘middelbaar’ opgeleid worden. Dit vraagt echter om nader longitudinaal onderzoek naar de ‘loopbaanontwikkeling’ van met name jonge, laagopgeleide werknemers.

Het feit dat we verder geen moderatie voor opleidingsniveau hebben gevonden, wijst erop dat de factoren die een samenhang laten zien met burn-outklachten (d.w.z. geslacht, leeftijd, baanonzekerheid, taakeisen en autonomie en in een beperkte mate het hebben van een kind en het type werk), een vergelijkbaar sterk verband hebben voor jonge werknemers ongeacht hun opleidingsniveau. Zo vormen vrouwen bijvoorbeeld een risicogroep ongeacht hun opleidingsniveau. Voor de psychosociale werkkenmerken neemt dit uiteraard niet weg dat bepaalde werkkenmerken, zoals hoge taakeisen of een gebrek aan autonomie, er anders uit kunnen zien bij jonge werknemers met verschillende opleidingsniveaus en dus ook om andere interventies vragen als het gaat om het verbeteren van burn-outklachten door het verbeteren van de psychosociale werkomgeving.

4.2 Toekomstig onderzoek en beperkingen

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Allereerst hebben we de ontwikkelingen van burn-outklachten per opleidingsgroep alleen descriptief onderzocht; er is geen statistische trendanalyse uitgevoerd. Een verdiepende analyse lag buiten de scope van de exploratieve aard van het huidige onderzoek. In toekomstig onderzoek zou het interessant zijn om binnen dezelfde doelgroep (d.w.z. jonge werknemers) te onderzoeken in hoeverre (verschillen in) ontwikkelingen in burn-outklachten over de tijd afgezet tegen bepaalde achtergrondkenmerken statistisch significant zijn.

Ten tweede maken we in dit onderzoek gebruik van cross-sectionele, zelfrapportage-data en kunnen we daarom geen causale uitspraken doen over de oorzaken van burn-outklachten. De geïdentificeerde verbanden kunnen ook het resultaat zijn van selectie-effecten (zie o.a. De Lange et al., 2005) of 'reversed causality' (zie o.a. Guthier et al., 2020). Verder is het mogelijk dat derde factoren (bijv. negatieve affectiviteit of perfectionisme; Curran & Hill, 2019) de gebruikte zelfgerapporteerde variabelen beïnvloeden en zo de door ons geobserveerde associaties verklaren (d.w.z. *common method bias*, Podsakoff et al., 2024). Toekomstig onderzoek met idealiter longitudinale data waarin niet alleen gebruik wordt gemaakt van zelfrapportage en met een zorgvuldige selectie van potentiële confounders, is nodig om voor reversed causality, selectie-effecten en common method bias te kunnen controleren en causale uitspraken mogelijk te maken.

Ten derde is het goed denkbaar dat er over de tijd verschuivingen plaatsvinden in het opleidingsniveau van groepen: het is te verwachten dat in elk geval een deel van de laag- en middelbaar opgeleide starters naarmate ze ouder worden een hogere kwalificatie behaalt en zo in de groep van middelbaar of hoogopgeleiden belandt. Overigens laten Verhofstadt en collega's (2009) aan de hand van longitudinaal onderzoek onder jongeren zien dat vrouwen en laagopgeleiden wel een risicogroep vormen om in banen met hoge taakeisen en weinig autonomie vast te komen zitten. Ook laat onderzoek van Bussing en Pomp (2022) zien dat arbeidsmarktparticipatie lager is voor laagopgeleiden. Toekomstig (cohort)onderzoek zou de carrièrepaden van starters kunnen volgen, rekening houdend met het verkrijgen van aanvullende kwalificaties. Een koppeling van bestaande data (bijvoorbeeld NEA aan registergegevens over opleidingsstatus en werkloosheid) zou hierbij kunnen helpen.

4.3 Conclusie en praktische implicaties

Onder jonge werknemers zijn verschillen te ontdekken in de mate waarin zij burn-outklachten ervaren, maar op basis van dit onderzoek lijkt

opleidingsniveau niet de meest belangrijke en zinvolle scheidslijn voor jonge werknemers met een hoog en laag risico. Qua heterogeniteit in de context van burn-outklachten binnen deze groep lijken verschillen in geslacht en leeftijd maar bovenal verschillen in ervaren baanonzekerheid, taakeisen en autonomie ertoe te doen. Hoge baanonzekerheid, hoge taakeisen en een lage mate van autonomie zijn bekende psychosociale arbeidsrisico's vanuit de literatuur naar de gehele beroepsbevolking en zijn beïnvloedbaar via interventies op het werk en in de organisatie (o.a. Aust et al., 2023). Het huidige onderzoek laat zien dat deze risico's en daarmee gepaard gaande burn-outklachten al bij jonge werknemers aanwezig zijn en zich niet pas over een langer werklevens hoeven te ontwikkelen. Dit zou interventies gericht op de aanpak van psychosociale risico's op het werk al aan het begin van het werklevens rechtvaardigen.

Praktijkbox

Wat betekent dit onderzoek voor de praktijk?

- Onder jonge werknemers zijn verschillen te ontdekken in de mate waarin zij burn-outklachten ervaren. Deze verschillen vragen om een andere aanpak dan een 'one size fits all'; het is belangrijk voor praktijkprofessionals om te identificeren wie daadwerkelijk kampt met burn-outklachten en wat voor wie daaraan ten grondslag ligt.
- Subgroepen onder jonge werknemers die op basis van achtergrondkenmerken aangemerkt kunnen worden als 'risicogroepen', zijn vrouwen en de 'oudere jongeren' in de leeftijdscategorie 31 en ouder. Daarom is het voor de praktijk belangrijk om in elk geval deze subgroepen te (blijven) monitoren en met deze subgroepen in dialoog te (blijven) gaan.
- Psychosociale arbeidsbelasting lijkt een grotere rol te spelen dan specifieke achtergrondkenmerken bij het ervaren van burn-outklachten onder jonge werknemers. Nog belangrijker dan het identificeren van subgroepen is daarom om de causale psychosociale arbeidsbelasting voor de gehele doelgroep goed in kaart te brengen en hierop gepast te interveniëren.
- Specifieke psychosociale werkfactoren die samenhangen met burn-outklachten onder jonge werknemers, zijn in elk geval ervaren baanonzekerheid, hoge kwantitatieve taakeisen en een lage autonomie in het werk. Dit zijn dus belangrijke factoren om te monitoren op de werkvloer.

Data availability statement

De NWCS-data zijn niet openbaar beschikbaar, maar kunnen onder voorwaarden worden verkregen door een derde partij. De voorwaarden waaronder de NWCS-data toegankelijk zijn, worden beschreven door het Centraal Bureau voor de Statistiek (<https://www.cbs.nl/en-gb/our-services/customised-services-microdata/microdata-conducting-your-own-research>). Analysescripts zijn op verzoek verkrijgbaar via de eerste auteur.

Bijlage 1 Indeling in beroepen

ISCO08_minor_group	roze	blauw	grijs	wit	niet gecategoriseerd
specialisten op administratief gebied					
software- en applicatieontwikkelaars en -analisten					
specialisten op het gebied van de verkoop, marketing en public relations					
vakspecialisten op juridisch, maatschappelijk en religieus gebied					
ingenieurs (m.u.v. elektrotechnisch ingenieurs)					
specialisten op financieel gebied					
in- en verkopers en makelaars					
vakspecialisten op financieel en wiskundig gebied					
architecten, planologen, landmeetkundigen en ontwerpers					
technici op het gebied van de natuurkunde en ingenieurswetenschappen					
boekhoudkundige medewerkers e.d.					
administratief secretaresses en gespecialiseerde secretaresses					
zakelijke dienstverleners					
databank- en netwerkspecialisten					
vakspecialisten bij de overheid					
juristen					
technici op medisch en farmaceutisch gebied					

HETEROGENITEIT IN BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE NEDERLANDSE WERKNEMERS

leidinggevende functies op het gebied van zakelijke diensten en op administratief gebied					
leidinggevende functies in de detail- en groothandel					
leidinggevende functies op het gebied van professionele diensten					
leidinggevende functies op het gebied van verkoop, marketing en ontwikkeling					
administratieve medewerkers, algemeen					
technici voor de werking van informatie- en communicatietechnologie en voor ondersteuning					
technici op het gebied van procesbeheer					
wiskundigen, actuarissen en statistici					
vakspecialisten op artistiek, cultureel en culinair gebied					
vakspecialisten op het gebied van sport en fitness					
ingenieurs op het gebied van de elektrotechniek, elektronica en telecommunicatie					
hotel- en restaurantmanagers					
biowetenschappers					
intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen					
kappers, schoonheidsspecialisten e.d.					
auteurs, journalisten en taalkundigen					
leidinggevende functies op het gebied van informatie- en communicatietechnologie					
natuur- en aardwetenschappers					
directeuren van grote ondernemingen					
telecommunicatie-, radio- en televisietechnici					
bestuurders en technici voor schepen en luchtvaartuigen					
leidinggevende functies op het gebied van andere diensten					
leden van wetgevende lichamen, beleidvoerende functies					
technici en vakspecialisten op het gebied van de biowetenschappen					

GEDRAG & ORGANISATIE

secretariaatsmedewerkers, algemeen					
leidinggevende functies					
bibliothecarissen, archivariissen en conservatoren					
toetsenbordwerkers					
administratieve medewerkers					
wetenschappers en ingenieurs					
leidinggevende functies op administratief en commercieel gebied					
specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie					
specialisten op het gebied van de traditionele en de alternatieve geneeskunde					
vakspecialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie					
verkopers in winkels					
kelners en barpersoneel					
ongeschoolde arbeiders op het gebied van vervoer en opslag					
klantenvoorlichters					
andere verkopers					
huishoudelijke hulpen en schoonmakers in huishoudens, hotels en kantoren					
kassabedienden en kaartverkopers					
voedselverwerkende beroepen e.d.					
ongeschoolde arbeiders in de industrie					
autowassers, glazenwassers, wasserijpersoneel en andere handwassers					
ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw en de bouwnijverheid					
straat- en markthandelaars					
voorraadbeheerders en medewerkers logistiek					
machinemonteurs, montage en reparatie					
installateurs en reparateurs van elektrische apparatuur					
bouwarbeiders ruwbouw					
vrachtwagen- en buschauffeurs					
tuinders en akkerbouwers					

HETEROGENITEIT IN BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE NEDERLANDSE WERKNEMERS

leidinggevende functies in de industrie, de mijnbouw, de bouwnijverheid en de handel				
koks				
bedieningspersoneel van mobiele installaties				
bouwarbeiders afbouw				
toezichhoudend personeel in de mijnbouw, de industrie en de bouwnijverheid				
chauffeurs van auto's en bestelwagens en bestuurders van motorrijwielen				
smeden, gereedschapsmakers e.d.				
plaat- en constructiewerkers, metaalgieters en lassers e.d.				
schilders, schoonmakers bouwwerken e.d.				
bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van voedingsmiddelen e.d.				
veetelers				
bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van chemische en fotografische producten				
bedieningspersoneel van stationaire machines en installaties				
houtbehandelaars, meubelmakers e.d.				
bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van rubber en kunststof e.d.				
installeurs en reparateurs van elektronische en telecommunicatieapparatuur				
kleermakers, stoffeerdere, schoenmakers e.d.				
drukkerijmedewerkers				
treinmachinisten e.d.				
kasbedienden, incasseerders e.d.				
bedieningspersoneel van metaalbewerkings- en metaalverwerkingsinstallaties				
vuilnisophalers en -verwerkers				
bedieningspersoneel van andere stationaire machines en installaties				

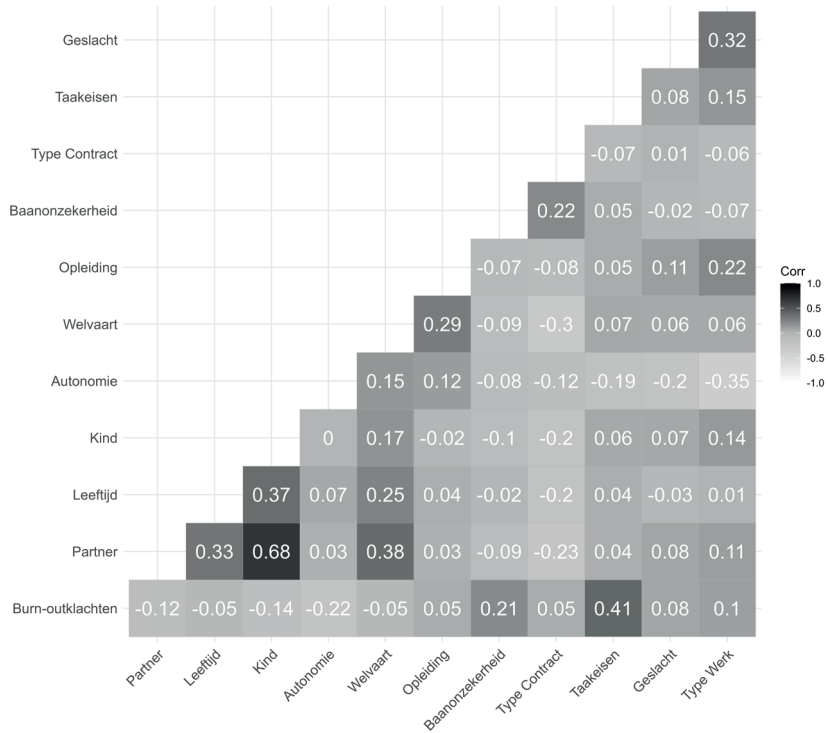
GEDRAG & ORGANISATIE

bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van textiel, bont en leer				
bedieningspersoneel van installaties voor de houtbewerking en de vervaardiging van papier				
bouwarbeiders, m.u.v. elektriciens				
dekpersoneel op schepen e.d.				
leidinggevende functies op het gebied van de landbouw-, bosbouw- en visserijproductie				
bedieningspersoneel van mijninstallaties en installaties voor de verwerking van mineralen				
bestuurders van voertuigen en bedieningspersoneel van mobiele installaties				
bosbouwers e.d.				
metaalarbeiders, machinemonteurs e.d.				
onderwijsgeevenden in het basisonderwijs en het voorschoolse onderwijs				
onderwijsgeevenden in het secundair onderwijs				
sociaal-wetenschappers, theologen en bedienaars van de eredienst				
kinderverzorgers en onderwijsassistenten				
andere onderwijsgeevenden				
verpleegkundigen met hogere opleiding en verloskundigen				
verzorgend personeel in de gezondheidszorg				
artsen				
andere specialisten op het gebied van de gezondheidszorg				
verpleegkundigen en assistent-verloskundigen				
andere vakspecialisten op het gebied van de gezondheidszorg				
professoren en andere onderwijsgeevenden in het hoger onderwijs				
onderwijsgeevenden in het beroepsonderwijs				
reisbegeleiders, conducteurs, reisleiders en gidsen				
dierenartsen				

HETEROGENITEIT IN BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE NEDERLANDSE WERKNEMERS

veterinair technici en dierenartsassistenten					
paramedici					
onderwijsgeevenden					
specialisten op het gebied van de gezondheidszorg					
toezichhouders huishoudelijk personeel, conciërges					
missing					
scheppende en uitvoerende kunstenaars					
andere verleners van persoonlijke diensten					
andere ambachtslieden e.d.					
andere elementaire beroepen					
ambachtslieden					
producenten met een gemengd bedrijf					
vissers, jagers en vallenzetters					
beroepen bij de strijdkrachten					
verleners persoonlijke diensten					

Bijlage 2 Correlatiematrix tussen alle sociodemografische achtergrond- en werkkenmerken en burn-outklachten gebaseerd op complete cases (N = 3.410)



Noten

1. De belangrijkste reden dat de steekproefomvang vanaf 2014 omhoog werd gebracht, was dat de NEA door Eurostat werd aangemerkt als de bron waarmee ook arbeidsongevallen moesten worden geregistreerd. De forse stijging van het aantal respondenten had te maken met de noodzakelijke betrouwbaarheid om dit mogelijk te maken.
2. Het weegmodel is in 2022 veranderd (Mars et al., 2023).
3. Bij een verhoging van het 1ste naar het 10ste percentiel zou dit slechts een verandering van 0.3 ($100 \cdot 0.003$) op de burn-outschaal betekenen.

Literatuur

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Van den Bossche, S. N. J., Blonk, R. W. B., & Schaufeli, W. B. (2013). Young and going strong? A longitudinal study on occupational health among young employees of different educational levels. *Career Development International*, 18(4), 416-435. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0024>
- Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., Jensen, A. B., Garde, A. H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers S. Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(5), 315-329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.fi/article/4097>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bialowolski, P., Weziak-Bialowolska, D., Lee, M. T., Chen, Y., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2021). The role of financial conditions for physical and mental health: Evidence from a longitudinal survey and insurance claims data. *Social Science & Medicine*, 281, 114041. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114041>
- Bussing, H., & Pomp, M. (2022). *Monitor Aanpak jeugdwerkloosheid: Achtergrond-document eerste monitor*. SEO Economisch Onderzoek.
- CBS. (z.d.). *Enquête beroepsbevolking (EBB)*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/enquete-beroepsbevolking-ebb-->
- CBS. (2019). *Inkomen van werkenden*. CBS. https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2019/10/2019st09-inkomen-van-werkenden_web.pdf
- Curran, T., & Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410-429. <https://doi.org/10.1037/bul0000138>
- De Beer, P. T., & Conen, W. S. (2024). *De waarde van werk in Nederland: Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023*. AIAS. <https://hdl.handle.net/11245.1/a7337cf2-2a2c-41ef-88f8-dc9b5fbcdb37>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2005). Different mechanisms to explain the reversed effects of mental health on work characteristics. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(1), 3-14. <https://doi.org/10.5271/sjweh.843>
- Guseva Canu, I., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balazs, A., Bergamaschi, E., Bianchi, R., Bislimovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C.I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšček Hafner, N., Droz, N., Eglite, M.,

- Godderis, L., Gündel, H., Hakanen, ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Guthier, C., Dormann, C., & Voelkle, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 146(12), 1146-1173. <https://doi.org/10.1037/bul0000304>.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301-310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., De Vroome, E. M. M., & Van den Bossche, S. N. J. (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten*. TNO/CBS. <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2023/10/NEA-2014.pdf>
- Houtman, I. (2020). Epidemiologie van werkgerelateerde psychische aandoeningen en klachten. In W. Schaufeli & A. Bakker (Eds.), *Psychologie van arbeid en gezondheid* (4e editie, pp. 259-278). Bohn Stafleu van Loghum. <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/intensivering-van-werk-in-nederland>
- Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K., & De Vroome, E. M. M. (2020). *Intensivering van werk in Nederland: Wat is het, waar staan we en wat te doen*. WRR, Working paper 36. <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/intensivering-van-werk-in-nederland>
- Houtman, I., Kraan, K., Rosenkrantz, N., Bouwens, L., Van den Bergh, R., Venema, A., Teeuwen, P., Verhoef, H., Schoone, M., Van der Zwaan, M., Jansen, S., & Hummel, L. (2021). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out: Literatuurstudie, secundaire analyses en interviewresultaten*. TNO. Aanbieding aan de Tweede Kamer op 11 januari 2021. <https://publications.tno.nl/publications/34636206/mBKULR/TNO-2019-R11309.pdf>
- Houtman, I., Thielecke, J., De Vroome, E., & Wiezer, N. (2025). Trends in burn-outklachten op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). *Gedrag & Organisatie*, 38(2), 109-138. <https://doi.org/10.5117/GO2025.2.002.HOUT>
- Houtman, I., Van der Ploeg, K., De Vroome, E., & Ramaekers, M. (2019). Kerncijfers. In M. Douwes & W. Hooftman (Eds.), *Arbobalans 2018* (p. 31). TNO. <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/arbobalans-2018/>
- International Labour Organization. (2012). *International standard classification of occupations: ISCO-08* (Vol. 1: Structure, group definitions and correspondence tables). International Labour office. <https://webapps.ilo.org/ilostat-files/ISCO/newdocs-08-2021/ISCO-08/ISCO-08%20EN%20Vol%201.pdf>

- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (Vol 8, pp. 237-268). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008009](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008009)
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Klug, K. (2020). Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 562-585. <https://doi.org/10.1177/0143831X17731609>
- Law, P. C. F., Too, L. S., Butterworth, P., Witt, K., Reavley, N., & Milner, A. (2020). A systematic review on the effects of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(5), 611-622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>
- Loonaangifteketen. (2024). *Wat is de Polisadministratie?* Belastingdienst, UWV en CBS. <https://www.loonaangifteketen.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/wat-is-de-polisadministratie>
- Mars, G. M. J., Van den Heuvel, S. G., Knops, J. C., De Vroome, E. M. M., Gielen, W. J. M., Van Dam, L. M. C., Gommans, G. M., & Janssen, B. J. M. (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022: Onderzoeksbeschrijving*. TNO/CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving>
- Mars, G. M. J., Van den Heuvel, S. G., Knops, J. C., De Vroome, E. M. M., Gielen, W. J. M., Van Dam, L. M. C., Gommans, G. M., & Janssen, B. J. M. (2024). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023: Onderzoeksbeschrijving*. TNO/CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2023-onderzoeksbeschrijving>
- Merens, A., & Bucx, F. (2018). *Werken aan de start: Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. SCP. https://www.researchgate.net/publication/322696997_Werken_aan_de_start_Jonge_vrouwen_en%20mannen_op_de_arbeidsmarkt%20
- Michiels, J. (2016). De rol van arbeidsverleden bij de doorstroom van flexibel naar vast werk. *ESB*, 101(4733), 28 april, 311. https://esb.nu/wp-content/uploads/2022/11/311-311_MICHELSnw.pdf
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Brigander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender results from the Northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10, 326. <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/326>
- Otten, D., Tibubos, A. N., Schomerus, G., Brähler, E., Binder, H., Kruse, J., Ladwig, K. H., Wild, P. S., Grabe, H. J., & Beutel, M. E. (2021). Similarities and differences of mental health in women and men: A systematic review of findings in three large

- German cohorts. *Frontiers in Public Health*, 9, 553071. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.553071>
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 17-61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: A systematic review. *JAMA*, 320(11), 1131-1150. <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2702871>
- Rouvroye, L. (2023). Bestaans(on)zekerheid in de ogen van jongvolwassenen. *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 39(5), 1-4. <https://nidi.nl/demos/bestaansonzekerheid-in-de-ogen-van-jongvolwassenen/>
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Constanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology*, 36, 945-967. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-020-09715-2>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Generations, we hardly knew ye: An obituary. *Group & Organization Management*, 47(5), 928-935. <https://doi.org/10.1177/10596011221098307>
- Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B. A., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *The Lancet*, 402(10410), 1368-1381. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(23\)00869-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(23)00869-3/fulltext)
- Rugulies, R., Aust, B., Madsen, I. E. H., Burr, H., Siegrist, J., & Bultman, U. (2012). Adverse psychosocial working conditions and risk of severe depressive symptoms: Do effects differ by occupational grade? *European Journal of Public Health*, 23(3), 415-420. <https://academic.oup.com/eurpub/article/23/3/415/540207>
- Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2020). De Burnout Assessment Tool (BAT): Een nieuw instrument voor het meten van burn-out. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 50(4), 269-283. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/553.pdf>
- Schaufeli, W., & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*. Swets & Zeitlinger.
- Schoemaker, C., Kleinjan, M., Van der Borg, W., Busch, M., Muntinga, M., Nuijen, J., & Dedding, C. (2019). *Mentale gezondheid van jongeren: Enkele cijfers en ervaringen*. RIVM, Trimbos-instituut en Amsterdam UMC. https://www.rivm.nl/sites/default/files/2022-03/011281_120429_RIVM%20Brochure%20Mentale%20Gezondheid_V7B_TG_V2.pdf
- UWV Kenniscentrum. (2025). *Volumeontwikkelingen voorjaar 2025: Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid*. UWV. <https://www.uwv.nl/assets/files/16411e16-023d-4024-913e-f412c581f8c4/ukv-2025-3-extra-april.pdf>

- Van den Bossche, S. N. J., Hupkes, C. L. H., De Ree, S. J. M., & Smulders, P. G. W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten*. TNO/CBS. <https://publications.tno.nl/publication/100504/Cob3ig/bossche-2006-nationale.pdf>
- Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. (2020). *Emancipatiemonitor 2020: Werk en economische zelfstandigheid: Hoe zit dat per levensfase?* CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2020/50/emancipatiemonitor-2020>
- Van Veen, M., Bruel, D., Bouwens, L., Held, N., & Soeter, M. (2023). *Burn-outklachten onder jonge werknemers een groeiend probleem?* TNO. <https://repository.tno.nl/SingleDoc?find=UID%20240db50c-fdac-4063-9da7-7597c853f123>
- Van Veen, M., & Niks, I. (2024). *Generatieverschillen in werkgerelateerde behoeften, waarde van werk en mentale gezondheid*. TNO. <https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2024/05/Generatieverschillen-in-werkgerelateerde-behoeften-waarde-van-werk-en-mentale-gezondheid.pdf>
- Van Veen, M., Schelvis, R. M., Bongers, P. M., Oude Hengel, K. M., & Boot, C. R. (2024). A qualitative study of young workers' experience of the psychosocial work environment and how this affects their mental health. *BMC Public Health*, 24(1), 3341. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20760-x>
- Van Veen, M., Schelvis, R. M., Hoekstra, T., Bongers, P. M., Boot, C. R., & Oude Hengel, K. M. (2023). Work characteristics and emotional exhaustion among young workers: A latent class analysis. *BMJ Open*, 13(10), e074386. <https://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2023-074386>
- Verhofstadt, E., De Witte, H., & Omey, E. (2009). Demand, control and its relationship with job mobility among young workers. *Economic and Industrial Democracy*, 20(2), 266-293. https://www.researchgate.net/profile/Hans_De_Witte/publication/238334689_Demand_Control_and_its_Relationship_with_Job_Mobility_among_Young_Workers/links/542e98b50cf277d58e8ec2f5.pdf
- Wielers, R., Hummel, L., & Van der Meer, P. (2022). Career insecurity and burnout complaints of young Dutch workers. *Journal of Education and Work*, 35, 227-240. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13639080.2021.2018412>

Correspondentieadres

Malte van Veen, TNO, Unit Health & Work, Sylviusweg 71, 2333 BE Leiden.
malte.vanveen@tno.nl