

Burn-out: de rol van psychische werkbelasting

Christianne Hupkens

Ongeveer een op de tien werkenden heeft last van burn-out klachten. Burn-out blijkt samen te hangen met diverse aspecten van psychische werkbelasting. Zo komt burn-out meer voor bij mensen die melding maken van een hoge werkdruk dan bij mensen die een lage werkdruk hebben. Ook mensen die minder zeggenschap hebben over hun eigen werk en mensen die zich niet goed kunnen ontplooiën in hun werk hebben vaker burn-out klachten.

Vergeleken met andere bedrijfsklassen, komt burn-out het meest voor in het onderwijs: meer dan 13 procent van de leerkrachten raakt opgebrand. Het hoge percentage burn-out in het onderwijs kan grotendeels worden toegeschreven aan de hoge psychische werkbelasting van leerkrachten.

1. Inleiding

Psychische aandoeningen zijn al jarenlang de belangrijkste reden van arbeidsongeschiktheid. Bovendien groeit het aantal arbeidsongeschikten met deze klachten gestaag. In 1998 had 32 procent van de arbeidsongeschikten psychische klachten, zes jaar later is het percentage opgelopen tot 37. Depressies, angststoornissen en burn-out zijn de belangrijkste psychische aandoeningen (Otten, Smulders en Andries, 2002).

Dit artikel richt zich op één van deze klachten, namelijk burn-out. Burn-out is een uit het Engels afkomstige metafoor die verwijst naar een psychische uitputtingstoestand. In het Nederlands spreekt men ook wel van 'opgebrand zijn' (Bakker, Schaufeli en van Dierendonck, 2000). Iemand die last heeft van burn-out voelt zich moe, zowel mentaal als fysiek. Deze emotionele uitputting wordt beschouwd als de hoofdcomponent van burn-out. Daarnaast heeft iemand die opgebrand is vaak ook geen boodschap meer aan het werk, en heeft hij/zij het gevoel niet meer naar behoren te functioneren (Houtman, Andries en Hupkens, 2004).

Een belangrijke risicofactor van burn-out is de psychische belasting van het werk (Zijlstra en de Vries, 2000). Uit diverse onderzoeken blijkt dat de kans op burn-out groter is naarmate de werkdruk hoger is. Werkenden die weinig zeggenschap hebben over hun werk hebben meer kans om opgebrand te raken, net als mensen die zich niet of nauwelijks in hun werk kunnen ontplooiën.

Burn-out komt vaak voor in het onderwijs (Taris, Schaufeli, Schreurs en Caljé, 2000; Houtman, Andries en Hupkens, 2004). Het onderwijs staat ook bekend om zijn hoge psychische werkbelasting; de werkdruk is er hoog, terwijl de zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden beperkt zijn. Mogelijk komt het hoge percentage burn-out in het onderwijs voor rekening van de psychische werkbelasting. Met ander woorden, het aantal werkenden in het onderwijs dat kampt met burn-out is mogelijk het gevolg van de hoge

werkdruk en de geringe zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden.

Dit artikel beschrijft het voorkomen van burn-out in de werkzame beroepsbevolking. Hoeveel mensen hebben last van burn-out? Verschilt de kans op burn-out tussen mannen en vrouwen en naar leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur? En wat is het risico om opgebrand te raken in verschillende bedrijfsklassen?

Vervolgens wordt het verband tussen de psychische werkbelasting en burn-out beschreven. In welke mate hangt burn-out samen met de werkdruk, de zeggenschap, de ontplooiingsmogelijkheden en de beloningen?

Ten slotte wordt nagegaan of het hoge percentage burn-out in het onderwijs toegeschreven kan worden aan de psychische werkbelasting van leerkrachten.

2. Hoeveel mensen hebben last van burn-out?

Ongeveer een op de tien werkenden heeft last van burn-out klachten. Bij een werkzame beroepsbevolking van rond de 7 miljoen, gaat het dus om ongeveer 700 duizend mensen die opgebrand zijn. Het aandeel werkenden dat met burn-out kampt, is de afgelopen jaren nauwelijks veranderd. Het percentage mannen met burn-out klachten is even hoog als het percentage onder vrouwen.

Staat 1
Personen met burn-out naar geslacht

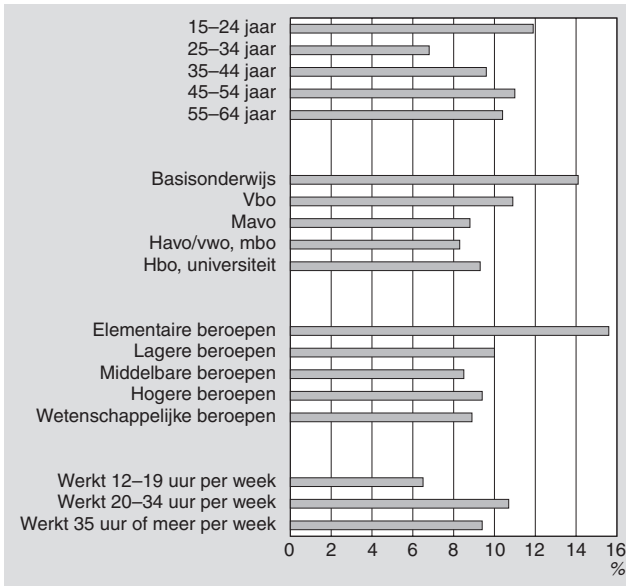
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	%							
Totaal	10	8	9	8	10	9	10	11
Man	10	8	9	8	9	10	10	10
Vrouw	10	8	10	8	10	9	10	11

Burn-out varieert wel met de leeftijd. Werkenden in de leeftijd van 25–34 jaar melden de minste klachten. Opvallend is dat het percentage werkenden met burn-out klachten het hoogst is onder de jongeren tussen de 15–24 jaar en onder werkenden tussen de 45–54 jaar.

Burn-out blijkt ook samen te hangen met het opleidings- en het beroepsniveau. Werkenden met alleen basisonderwijs rapporteren ruim anderhalf keer zo vaak burn-out klachten als hoger opgeleiden. Van de mensen die werkzaam zijn in elementaire beroepen kampt ruim 15 procent met burn-out klachten, tegenover 9 procent van de mensen in de middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen.

De kans op burn-out hangt ook af van het aantal uren dat iemand gemiddeld per week werkt. Mensen met een volle-

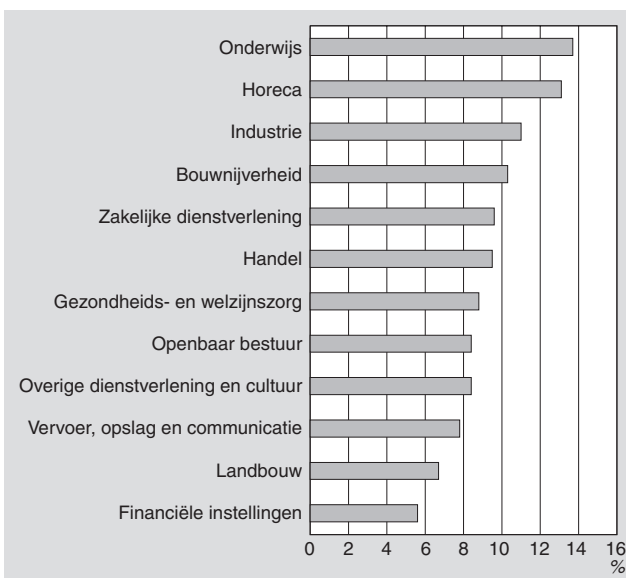
1. Personen met burn-out naar leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur, 2001-2002



dige baan (35 uur per week of meer) of een grote deeltijd-baan (20-34 uur per week) hebben meer kans om opgebrand te raken dan mensen met een kleine deeltijd baan (12-19 uur per week).

Burn-out komt in sommige bedrijfsklassen meer voor dan in andere. Werkenden in het onderwijs en in de horeca spannen de kroon. Meer dan 13 procent van de werknemers in deze bedrijfsklassen heeft last van burn-out klachten. De landbouw en de financiële instellingen zijn de hekkensluiters. In deze bedrijfsklassen heeft minder dan 7 procent last van burn-out.

2. Personen met burn-out naar bedrijfsklasse 2001-2002



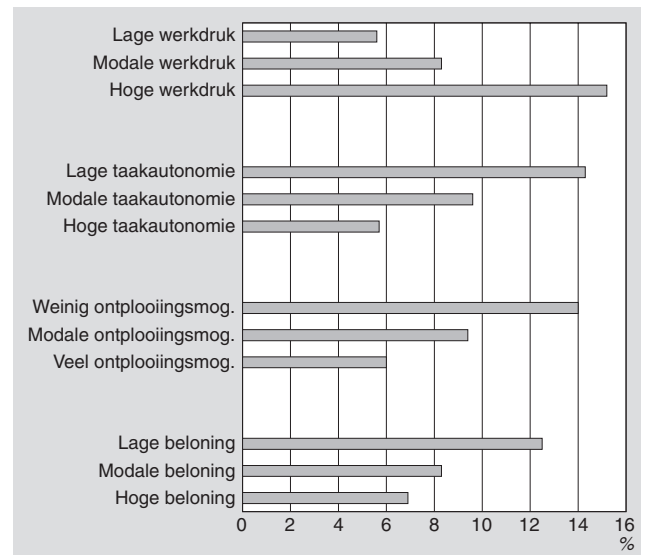
3. Burn-out en psychische werkbelasting

Bovenstaand is een beeld geschetst van de kans om opgebrand te raken voor werknemers naar verschillende ach-

tergrondkenmerken. De kans om opgebrand te raken blijkt ook sterk samen te hangen met werkdruk. Terwijl van de mensen die een lage werkdruk ondervinden nog geen 6 procent burn-out klachten meldt, maakt ruim 15 procent van de werkenden die een hoge werkdruk rapporteren melding van deze klachten.

Werkenden die nauwelijks zeggenschap hebben over de uitvoering van het werk, de volgorde van de werkzaamheden en het werktempo (dat wil zeggen: laag scoren op taakautonomie) kampen vaker met burn-out klachten dan mensen die veel zeggenschap en verantwoordelijkheden hebben. Burn-out klachten hangen ook samen met de mogelijkheden die mensen hebben om zich in hun werk te ontplooiën: hoe minder ontplooiingsmogelijkheden, hoe meer burn-out klachten. Ook tevredenheid met de promotiekansen en beloningen speelt een rol. Hoe lager de tevredenheid, hoe meer kans om op te branden. Kortom, hoe hoger de psychische werkbelasting, hoe groter de kans op burn-out.

3. Personen met burn-out naar werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en beloningen, 2001-2002



4. Burn-out en psychische werkbelasting in verschillende bedrijfsklassen

Tot nu toe is per afzonderlijk kenmerk nagegaan in hoeverre dat kenmerk verband hield met burn-out. Elk verband kan echter beïnvloed worden door andere kenmerken, die samenhangen met zowel het betrokken kenmerk als burn-out. Zo is het aannemelijk dat het verband tussen beroepsniveau en burn-out wordt beïnvloed door taakautonomie en ontplooiingsmogelijkheden. In de elementaire en lagere beroepen hebben werknemers minder zeggenschap en minder ontplooiingsmogelijkheden dan in andere beroepen. De hoge burn-out score in de elementaire en lagere beroepen kan waarschijnlijk voor een deel hieraan worden toegerekend.

In de volgende analyse zijn daarom de verbanden tussen verschillende kenmerken tegelijkertijd en burn-out onderzocht met behulp van logistische regressie-analyse. Voor-

Staat 2
Het verband tussen bedrijfstak en burn-out (stap 1) en tussen bedrijfstak, werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en beloningen enerzijds en burn-out anderzijds (stap 2), uitgedrukt in gecorrigeerde¹⁾ odds ratio's (OR's), 2001–2002

	Stap 1	Stap 2
	<i>OR burn-out</i>	
<i>Bedrijfstak</i>		
Landbouw	R ²⁾	R
Industrie	1,7	1,4
Bouwnijverheid	1,7	1,7
Handel	1,6	1,5
Horeca	2,1	1,6
Vervoer, opslag en communicatie	1,2	0,9
Financiële instellingen	1,0	1,0
Zakelijke dienstverlening	1,7	1,6
Openbaar bestuur	1,5	1,4
Onderwijs	2,7*	2,1
Gezondheids- en welzijnzorg	1,6	1,3
Overige dienstverlening en cultuur	1,5	1,4
<i>Werkdruk</i>		
Lage werkdruk		R
Modale werkdruk		1,7*
Hoge werkdruk		3,4*
<i>Taakautonomie</i>		
Lage taakautonomie		1,7*
Modale taakautonomie		1,4
Hoge taakautonomie		R
<i>Ontplooiingsmogelijkheden</i>		
Weinig ontplooiingsmogelijkheden		2,7*
Modale ontplooiingsmogelijkheden		1,6*
Veel ontplooiingsmogelijkheden		R
<i>Beloning</i>		
Lage beloning		1,3
Modale beloning		1,0
Hoge beloning		R

* Statistisch significant op het niveau van 1 procent.

¹⁾ Gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur.

²⁾ Referentiecategorie in de logistische regressie-analyse.

deel is dat bij de bestudering van de samenhang tussen een bepaald kenmerk en burn-out gecorrigeerd wordt voor de effecten van andere kenmerken. Hiërarchische logistische regressie-analyse, waarbij de kenmerken groepsgevoels in de analyse worden ingevoerd, biedt tevens de mogelijkheid om na te gaan of de hoge burn-out score in het onderwijs kan worden toegeschreven aan psychische werkbelasting.

In de eerste stap worden bedrijfsklasse en diverse achtergrondkenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur) in de analyse ingevoerd. In de tweede stap worden de vier kenmerken van psychische werkbelasting aan de analyse toegevoegd. Nagegaan wordt of als gevolg van deze toevoeging het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out verdwijnt of verzwakt. In dat geval komt het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out (deels) voor rekening van de psychische werkbelasting. Meer informatie over logistische regressie-analyse staat in de technische toelichting.

De resultaten van de twee stappen van de logistische regressie-analyse zijn weergegeven als odds ratio's (OR). Bij aandoeningen die niet al te vaak voorkomen (bij maximaal

10 procent van de populatie) kan een odds ratio worden geïnterpreteerd als een kansverhouding. Dat is bij burn-out het geval. De eerste stap vermeldt de kansverhouding in burn-out tussen respondenten in een bepaalde bedrijfsklasse en een standaard vergelijkingsgroep, namelijk landbouw. In deze analyse is gecorrigeerd voor enkele achtergrondkenmerken, te weten leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur. De kans op burn-out in het onderwijs blijkt 2,7 keer hoger te zijn dan in de landbouw. Na toevoeging van de vier kenmerken van psychische werkbelasting in de logistische regressie-analyse blijkt dat het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out minder sterk wordt. De odds ratio, de kansverhouding in burn-out tussen personen die werkzaam zijn in het onderwijs en de landbouw, daalt naar 2,1. Vooral werkdruk hangt sterk samen met burn-out. Personen die een hoge werkdruk ondervinden hebben 3,4 keer zo veel kans op burn-out als personen die een lage werkdruk rapporteren. Mensen die weinig ontplooiingsmogelijkheden hebben, hebben 2,7 keer zoveel kans op burn-out vergeleken met mensen die veel mogelijkheden hebben om zich in hun werk te ontplooiën. Mensen die weinig zeggenschap (taakautonomie) hebben, hebben 1,7 keer zoveel kans om opgebrand te raken als mensen die veel taakautonomie hebben. Tevredenheid met de beloningen blijkt in deze multivariate analyse niet samen te hangen met burn-out. Geconcludeerd kan worden dat het hoge percentage burn-out in het onderwijs voor een groot deel kan worden toegeschreven aan de hoge werkdruk, de beperkte ontplooiingsmogelijkheden en de lage taakautonomie van leerkrachten.

Kanttekening bij bovenstaande analyses is dat het strikt genomen niet mogelijk is om aan te geven wat oorzaak is en wat gevolg, aangezien burn-out en psychische werkbelasting in het onderzoek op één tijdstip zijn gemeten. Een longitudinale studie naar risicofactoren van burn-out in het onderwijs toont echter ook overtuigend aan dat psychische werkbelasting burn-out veroorzaakt (Taris, Schaufeli, Schreurs en Caljé, 2000).

5. Conclusie

De achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, opleidings- en beroepsniveau en arbeidsduur spelen een relatief kleine rol bij burn-out. Werkdruk, zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden spelen een veel grotere rol. Deze aspecten van psychische werkbelasting verhogen het risico op burn-out aanzienlijk, onafhankelijk van de effecten van de achtergrondkenmerken.

Om burn-out terug te dringen is het verstandig om de spanningen allereerst te richten op bedrijfstakken met een hoog risico op burn-out. Binnen deze bedrijfstakken is het zinvoller om de psychische werkbelasting aan te pakken, dan om maatregelen te richten op bepaalde risicogroepen (bijvoorbeeld ouderen). De constatering dat het hoge percentage burn-out in het onderwijs grotendeels voor rekening van de psychische werkbelasting komt, impliceert dat vooral in het onderwijs aanpak van de werkdruk en verbetering van de zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden de kans op burn-out kan reduceren.

Technische toelichting

Het Permanent Onderzoek Leefsituatie

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de module 'Gezondheid en Arbeid' van het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLs). POLs is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking).

De module 'Gezondheid en arbeid' bevat informatie over de onderwerpen 'gezondheid en aandoeningen', 'leefstijlen', 'medische consumptie', 'preventieve maatregelen' en 'arbeidsomstandigheden'. De gegevens over arbeidsomstandigheden worden in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzameld.

De vragen over dit onderwerp worden grotendeels mondeling en voor een klein deel schriftelijk gesteld aan personen die behoren tot de werkzame beroepsbevolking. Dit zijn personen van 15–64 jaar die ten minste 12 uur per week betaald werk verrichten. Jaarlijks beantwoorden ongeveer 4 500 mensen de vragen over arbeidsomstandigheden.

In dit artikel worden de gegevens over burn-out vanaf 1997 tot en met 2004 gepresenteerd. De relatie tussen psychische werkbelasting en burn-out is gebaseerd op de gegevens van twee jaren samen, te weten 2001 en 2002. Sinds 2003 is het aantal vragen over psychische werkbelasting in de vragenlijst gereduceerd.

Burn-out

De meting van burn-out komt overeen met de deeldimensie 'emotionele uitputting' van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). De meting is gebaseerd op vijf uitspraken over de beleving van het werk, te weten 'emotioneel uitgeput', 'leeg gevoel', 's ochtends moe voelen', 'uitgeput door werk' en 'op zijn'. Per uitspraak kan de respondent kiezen uit 7 antwoordmogelijkheden, lopend van 0 (nooit) tot 6 (elke dag). Per persoon worden de vijf scores opgeteld en gedeeld door 5. Dit gemiddelde varieert tussen de 0 (een 0 op elke vraag) en de 6 (een 6 op elke vraag). Net als bij de UBOS krijgen respondenten die de waarde 2,21 of hoger scoren de indicatie burn-out.

Psychische werkbelasting

De psychische belasting op het werk omvat in dit artikel vier onderwerpen, namelijk werkdruk, taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en werkbeloningen. De psychische werkbelasting is groter naarmate de werkdruk groter is en de taakautonomie, ontplooiingsmogelijkheden en werkbeloningen lager zijn.

De werkdruk is bepaald aan de hand van twee vragen over het werktempo en de tijdsdruk waaronder mensen werken.

Taakautonomie, ofwel de zeggenschap en verantwoordelijkheden van werkenden, is gebaseerd op vragen of men zelf kan beslissen over het werktempo, over de volgorde van de werkzaamheden, en over hoe men het werk uit wil voeren. Ook is gevraagd of men op ieder moment het werk kan onderbreken voor een pauze.

De ontplooiingsmogelijkheden worden in kaart gebracht met behulp van vragen of het werk eentonig is, of men zelf

oplossingen in het werk kan bedenken voor problemen, of het werk ruimte tot ontplooiing biedt en of het werk aansluit bij opleiding en/of ervaring.

De tevredenheid met beloningen is gemeten door te vragen naar de mening over promotiekansen en over beloningen.

Voor elk onderwerp is met behulp van eendimensionale Homals-analyses (Gifi, 1981) een index berekend, waarbij de scores zijn opgedeeld in tertielen. Voor werkdruk bijvoorbeeld is het derde deel van de respondenten die het laagst scoren op de vragen over werktempo en tijdsdruk ingedeeld in de groep 'lage werkdruk'. Het derde deel van de respondenten die het hoogst scoren op deze vragen is ingedeeld in de groep 'hoge werkdruk', en de overige respondenten zijn ingedeeld in de groep 'modale werkdruk'.

Logistische regressie-analyse

De verbanden tussen achtergrondkenmerken en psychische werkbelasting enerzijds en burn-out anderzijds zijn geschat met behulp van logistische regressie-analyse. In deze analyse wordt nagegaan wat de kans is dat een persoon die in categorie x van een kenmerk X valt, in categorie ij van variabele Y valt. Bijvoorbeeld, wat is de kans dat iemand zowel in de categorie 'onderwijs' van het kenmerk 'bedrijfsklasse' valt als in de categorie 'burn-out'?

Bij aandoeningen die bij maximaal 10 procent van de populatie voorkomen (zoals bij burn-out) kunnen deze kansen worden uitgedrukt als zogenaamde relatieve kansen. De kans dat iemand die werkzaam is in het onderwijs in de categorie 'burn-out' valt, kan dan worden aangeduid als een verhoudingsgetal (odds ratio) ten opzichte van een referentiecategorie (bijvoorbeeld personen in de landbouw). De kans dat een persoon die in de referentiecategorie 'landbouw' valt, ook in de categorie 'burn-out' valt wordt gesteld op 1. Vervolgens wordt berekend wat de kans is dat een persoon uit het onderwijs in de categorie 'burn-out' zal vallen. Een odds ratio van 2 betekent dat mensen in het onderwijs tweemaal zoveel kans lopen om in de categorie 'burn-out' te vallen als mensen in de landbouw. Een odds ratio van 0,5 betekent dat mensen in het onderwijs slechts half zoveel kans hebben om in de categorie 'burn-out' te vallen (Houtman, Schaufeli en Taris, 2000).

Om na te gaan of verschillen in burn-out tussen bedrijfsklassen kunnen worden toegeschreven aan verschillen in de psychische werkbelasting is hiërarchische logistische regressie-analyse uitgevoerd. De analyse is in twee stappen uitgevoerd.

In de eerste stap is het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out geanalyseerd, gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau en arbeidsduur. In de tweede stap van de logistische regressie-analyse zijn de vier indexen van de psychische werkbelasting aan de analyse toegevoegd. Nagegaan wordt of het verband tussen bedrijfsklasse en burn-out na opname van deze vier indexen blijft bestaan dan wel verdwijnt. Indien het verband verdwijnt en psychische werkbelasting samenhangt met burn-out kunnen de verschillen in burn-out tussen de bedrijfsklassen worden toegeschreven aan de psychische werkbelasting.

Literatuur

Bakker, A., Schaufeli, W.B., Dierendonck, D. van (2000) Burnout: prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Gifi, A. (1981) *Nonlinear multivariate analysis*. Afdeling Datatheorie, Rijksuniversiteit Leiden, Leiden.

Houtman, I.L.D., Andries, F., Hupkens, C. (2004) Kerncijfers Gezondheid, Productiviteit en Sociale Zekerheid. In: Houtman, I.L.D., Smulders, P.G.W., Klein Hesselink, D.J. (red.) *Trends in arbeid 2004*. TNO Arbeid, Hoofddorp.

Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) (2000) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Otten, F., Smulders, P., Andries, F. (2002) *Arbeidsuitval door burn-out*. ESB 4-1-2002, p. 11–13.

Taris, T., Schaufeli, W.B., Schreurs P., Caljé, D. (2000) Opgebrand in het onderwijs: stress, psychische vermoeidheid en ziekteverzuim onder leraren. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.

Zijlstra, F., Vries, J. de (2000) Burnout en de bijdrage van socio-demografische en werkgebonden variabelen. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. (red.) *Psychische vermoeidheid en werk*. NWO/Samsom, Alphen aan de Rijn.