



BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE WERKNEMERS EEN GROEIEND PROBLEEM?

› **BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE WERKNEMERS**

EEN GROEIEND PROBLEEM?

AUTEURS

Malte van Veen

Daniëlle Bruel

Luuk Bouwens

Niels Held

Marieke Soeter

WORK HEALTH TECHNOLOGY

www.tno.nl

www.monitorarbeid.tno.nl

© 2023 TNO – op verzoek van directie Gezond & Veilig Werken, onderdeel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SZW.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en, of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.



› INHOUD

BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGE WERKNEMERS

- 1|** ACHTERGROND, DOEL EN AANPAK
- 2|** SECUNDAIRE ANALYSES NEA
 - RESULTATEN BURN-OUTKLACHTEN
 - RESULTATEN VERZUIM
- 3|** FOCUS-GROEPEN
- 4|** CONCLUSIES, VERVOLGONDERZOEK
- 5|** REFERENTIES
- 6|** BIJLAGEN

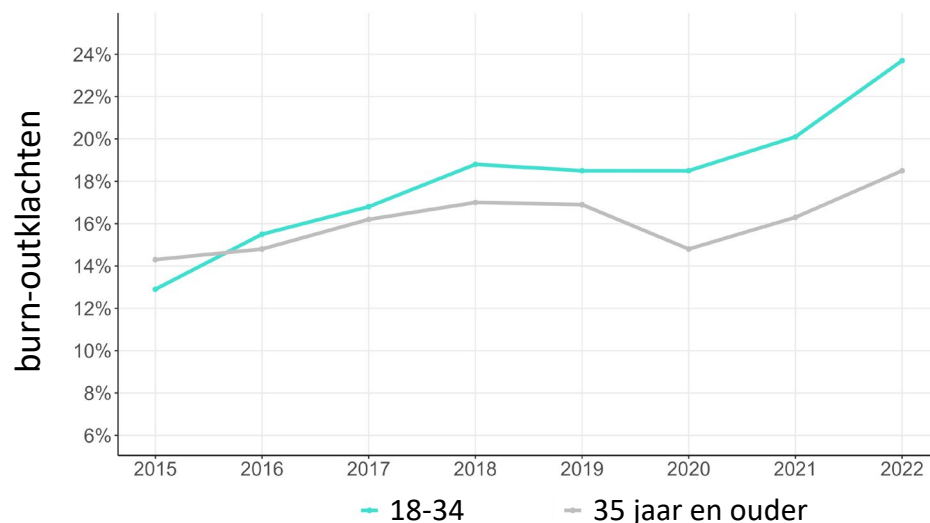


ACHTERGROND, DOEL EN AANPAK



ACHTERGROND

- ① Sinds het einde van de economische recessie in 2013-2014 werd een stijging van het percentage burn-outklachten onder werknemers tot en met 64 jaar waargenomen¹.
- ② Het aandeel werkenden dat burn-outklachten ervaart is na een daling in 2020 in de laatste 2 jaar weer wat gestegen², met name onder jonge werknemers³. Dit roept de vraag op of bij werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar andere risico factoren van belang zijn.



Bron: NEA – TNO, CBS



WERKDEFINITIE

Burn-out wordt gezien als een syndroom van (1) emotionele vermoeidheid of uitputting, in combinatie met (2) afstand nemen van het werk, en (3) weinig vertrouwen in eigen functioneren, veroorzaakt door chronische werkstress¹.

Het hebben van een burn-out wordt in zijn algemeenheid geassocieerd met het hebben gekregen van een diagnose burn-out, terwijl het hebben van burn-outklachten wordt geassocieerd met een score op een vragenlijst*.

In de secundaire analyses van dit onderzoeksrapport hebben we gebruik gemaakt van een vragenlijst, en zullen het daarom consequent over burn-outklachten hebben.

* De door een arts gediagnosticeerde incidentie van burn-out neemt onder jonge werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar over de jaren iets toe, van 1.1% in 2014 tot 1.5% in 2022. Voor werkenden van 35 jaar en ouder ligt deze incidentie stelselmatig – maar met maximaal een half procentpunt – hoger.



ONDERZOEKSDOEL

Op verzoek van het ministerie van SZW, is dit onderzoek gericht op het verkrijgen van inzicht in trends van burn-outklachten onder jonge werknemers sinds 2015.

Hiertoe zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- ① Wat zijn de kenmerken van jonge werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar met burn-outklachten, en die verzuimen t.g.v. burn-outklachten?
 - a. Welke trends zijn zichtbaar als het gaat om burn-outklachten onder jongeren in de periode 2015-2022?
 - b. Wordt bij jonge werknemers ook een stijging in (i) het aantal werkgerelateerde verzuimdagen, en (ii) het verzuim t.g.v. psychische klachten, overspannenheid of burn-out waargenomen?
 - c. Welke groepen zijn onder jongeren te identificeren (i) met een verhoogd risico op burn-outklachten en (ii) die verzuimen t.g.v. burn-outklachten?
- ② Wat zijn de oorzaken van burn-outklachten onder jong volwassenen? Hierbij maken we niet alleen onderscheid tussen werkfactoren, maar bijv. ook persoonskenmerken, de druk van sociale media, de impact van toegenomen onzekerheden op de woningmarkt, en COVID-19.



AANPAK

- ① Secundaire analyses op de NEA data naar burn-outklachten onder jonge werknemers. Het betreft een beschrijvend onderzoek naar de trends, kenmerken en risicogroepen.
- ② Kwalitatief onderzoek in de vorm van focusgroepen om de achterliggende oorzaken van burn-outklachten te kunnen duiden.

SECUNDAIRE ANALYSES NEA





NATIONALE ENQUETE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN - NEA

- ① De NEA van TNO en CBS is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. Eind 2022 is de 18^e enquête uitgevoerd. Zelfstandige ondernemers zijn van de NEA uitgesloten.
- ② Het betreft een representatieve steekproef van werknemers tussen de 15 en 75 jaar: vanaf 2018 wordt de vragenlijst jaarlijks door ruim 60.000 werknemers ingevuld, waarvan 10-14 % tussen de 18 en 35 jaar oud is en > 16 uur per week werkt.
- ③ Data wordt door weging representatief gemaakt voor de populatie op de variabelen geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, bedrijfstak, stedelijkheid, en regio. Dit maakt het mogelijk om naar deze kenmerken representatieve uitspraken te doen over de gehele Nederlandse beroepsbevolking.
- ④ De NEA is cross-sectioneel van aard en heeft daarmee geen zeggingskracht over causaliteit: iedere jaargang wordt een nieuwe steekproef getrokken, er kunnen dus geen conclusies worden getrokken over veranderingen binnen personen over de tijd.



UITKOMSTVARIABLEN

We kijken bij de secundaire analyses naar de volgende uitkomstmaten:

- ① Burn-outklachten.
- ② Het aantal werkgerelateerde verzuimdagen, en het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten, overspannenheid of burn-out in verzuim.



STEEKPROEF

Bij de selectie van data zijn de volgende criteria gehanteerd:

- ① Leeftijd tussen de 18 en 35 jaar, en ② meer dan 16 uur per week aan het werk.



UITKOMSTVARIABLEN – TOELICHTING

- ① De schaal die in de NEA als burn-outklachten meeloopt, is gebaseerd op de Utrechtse Burn-Out Schaal (UBOS)⁵. Het gaat om vijf vragen die emotionele uitputting meten, de kerndimensie van burn-out – zie Bijlage A.

De mate van burn-outklachten wordt gemeten op een schaal van 1 = nooit tot 7 = elke dag, waarbij een cut-off score van 3.2 wordt gehanteerd om werknemers met een hoge kans op burn-out te onderscheiden van hun collega's zonder die kans⁵. Een werknemer met een score van 3.2 of hoger wordt dus aangemerkt als iemand met burn-outklachten.

- ② In dit rapport wordt gekeken naar (i) het aantal verzuimdagen in de afgelopen 12 maanden, en (ii) of in de afgelopen 12 maanden is verzuimd ten gevolge van psychische klachten, overspannenheid of burn-out, waarbij deze klachten volgens de jonge werknemer deels of volledig het gevolg zijn van werk.



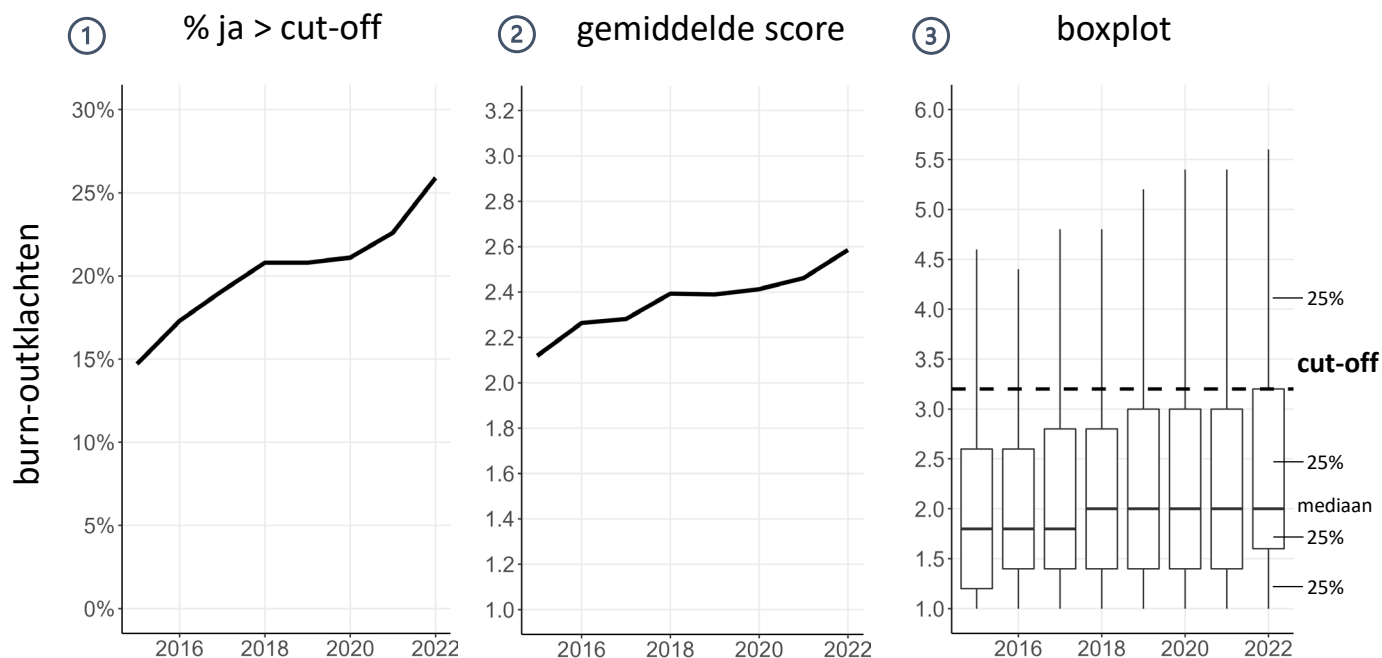
HOE ONDERZOCHT?

De precieze formulering van de originele items in de NEA, de constructie van de schalen en samengestelde variabelen zijn te vinden in Hooftman et al. (2021)⁴.



METHODIEK TRENDANALYSES

Er zijn verschillende manieren om burn-outklachten onder jonge werknemers over de periode 2015-2022 te onderzoeken:



- ① De cut-off score van 3.2 verdeelt werknemers in twee groepen: mét en zonder burn-outklachten. Het percentage [% ja] laat duidelijk een stijging zien. Er gaat echter veel informatie over de onderliggende verdeling verloren.
 - ② Als we kijken naar de gemiddelde score op de vijf burn-out items, lijkt de mate van burn-outklachten, als ook de stijging over de gehele periode, mee te vallen. Het gemiddelde wordt echter beïnvloed door een groot aantal mensen met weinig klachten.
 - ③ De boxplot geeft een samenvatting van de onderliggende verdeling en bevat informatie over het percentage boven de cut-off. De mediaan en de kwartielen verdelen de scores in vier even grote groepen van 25%. Zo scoort 75% van alle werknemers lager dan de bovenkant van de box, 50% van alle werknemers scoort onder de mediaan, etc.
- We zien hier dat het aandeel werknemers met burn-outklachten steeds toeneemt, terwijl er ook veel werknemers met weinig klachten zijn.

>

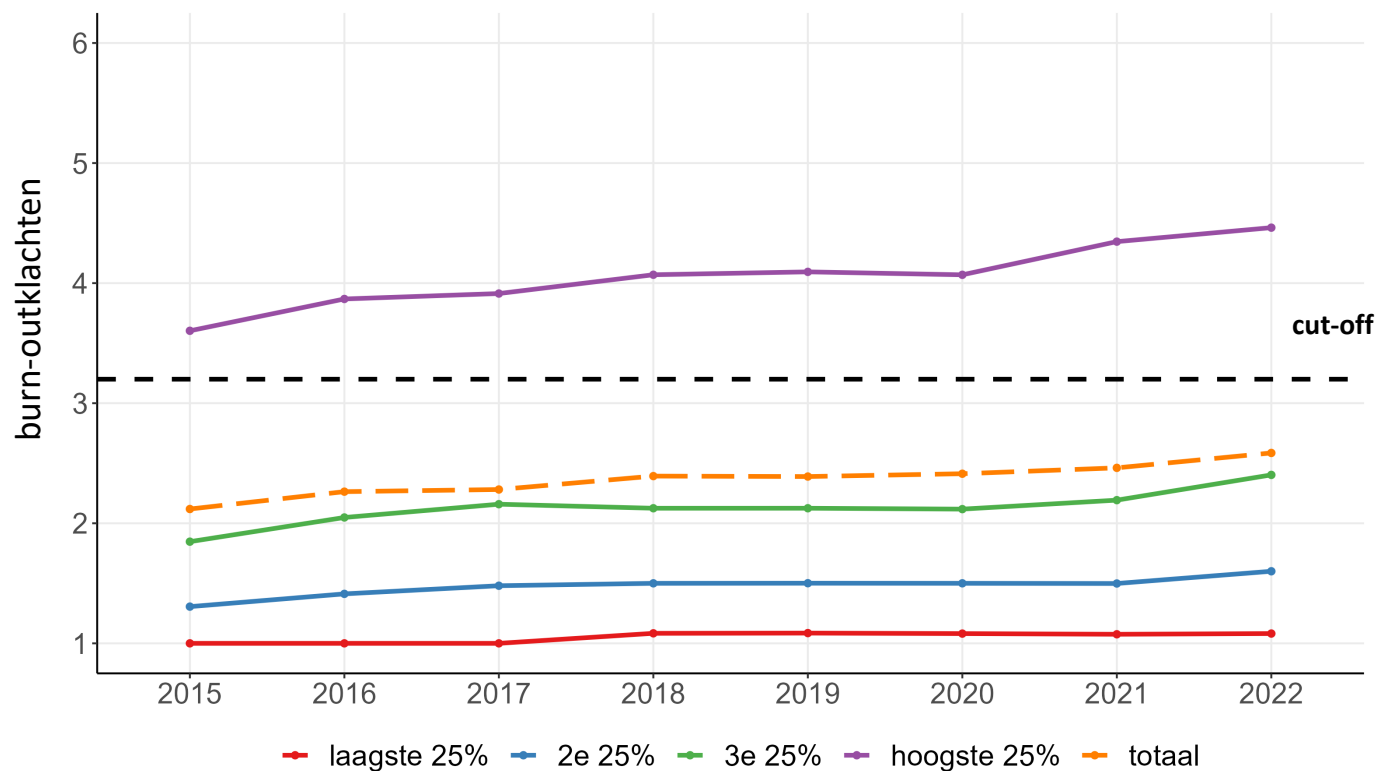
SECUNDAIRE ANALYSES NEA

RESULTATEN BURN-OUTKLACHTEN





BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGEREN, NAAR ERNST



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Gemiddelde score op de 5 burn-out items over de periode 2015-2022, waarbij jonge werknemers op basis van de mate van burn-outklachten zijn verdeeld in 4 gelijke groepen van 25%.



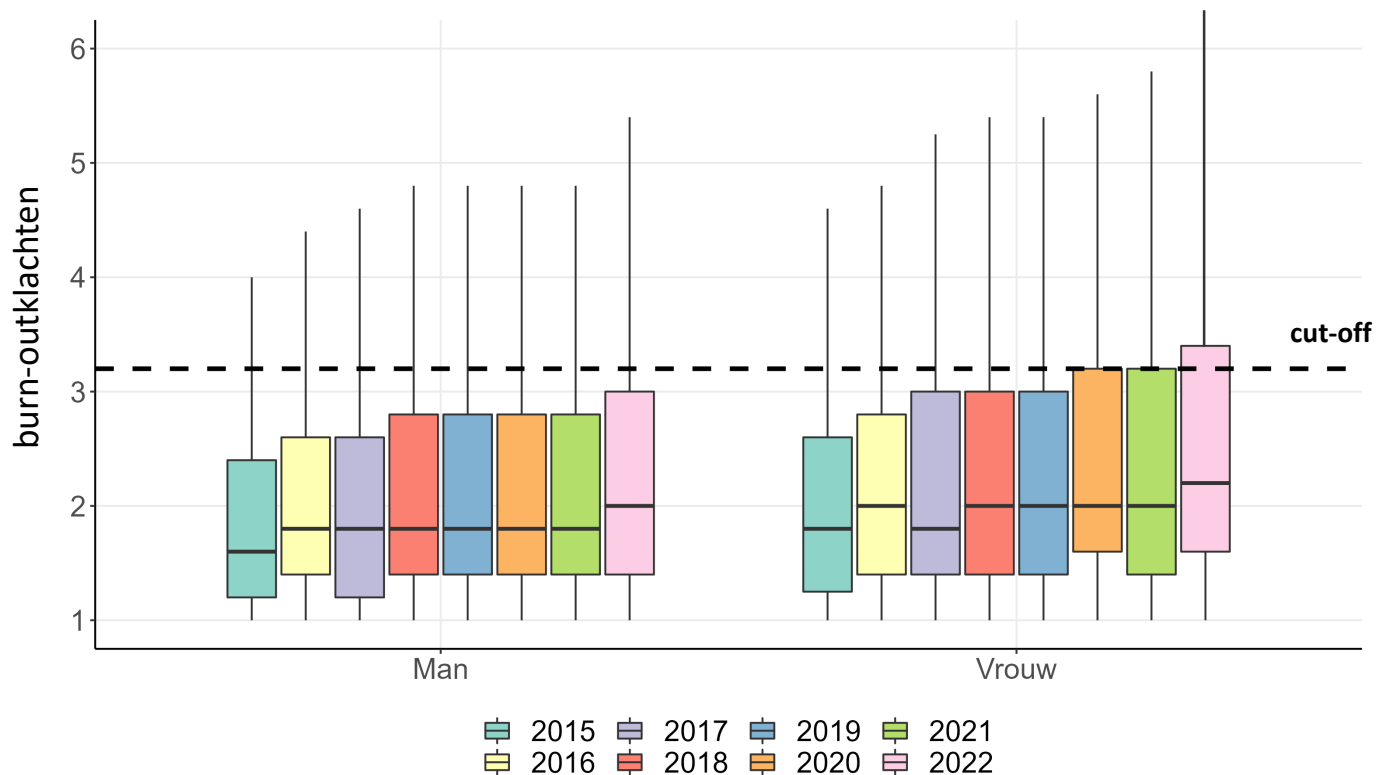
INTERPRETATIE(S)

- 1 De ernst van burn-outklachten onder jonge werknemers met relatief veel klachten neemt toe, i.e. de hoogste 25%.
- 2 De mate van burn-outklachten onder jongeren met relatief weinig klachten blijft daarentegen stabiel. In 2022 neemt de mate van burn-outklachten echter iets toe.

De gemiddelde stijging van burn-outklachten onder alle jongeren wordt dus met name veroorzaakt door de groep met veel klachten.



BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGEREN, NAAR GESLACHT



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Boxplots naar de mate van burn-outklachten over de periode 2015-2022, uitgesplitst naar geslacht.

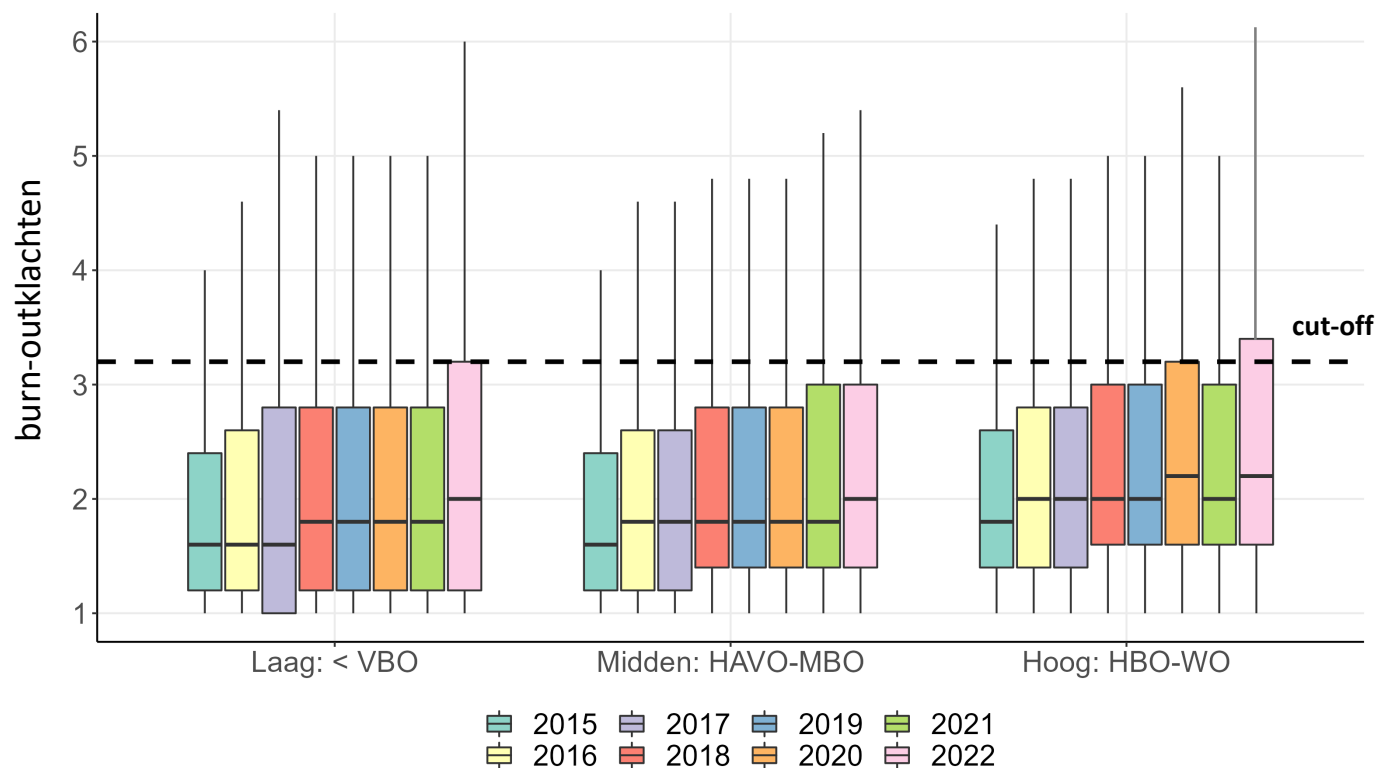


INTERPRETATIE(S)

- ① Vrouwen hebben over het algemeen meer burn-outklachten dan mannen. Dit is goed te zien aan de mediaan, die voor vrouwen bijna alle jaren hoger ligt.
- ② De groep jonge vrouwen met forse klachten groeit: sinds 2020 scoort 25% van de jonge vrouwen boven de cut-off voor burn-outklachten, in 2022 ligt dit percentage zelfs op 29.1%.
- ③ Ook de groep jonge mannen met burn-outklachten neemt over de jaren toe: in 2022 scoort 23% boven de cut-off, in 2015 lag dit percentage nog op 13.1%.



BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGEREN, NAAR OPLEIDING



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Boxplots naar de mate van burn-outklachten over de periode 2015-2022, uitgesplitst naar opleidingsniveau. $\pm 10\%$ is hier laag opgeleid, 40% midden, en 50% hoog opgeleid.



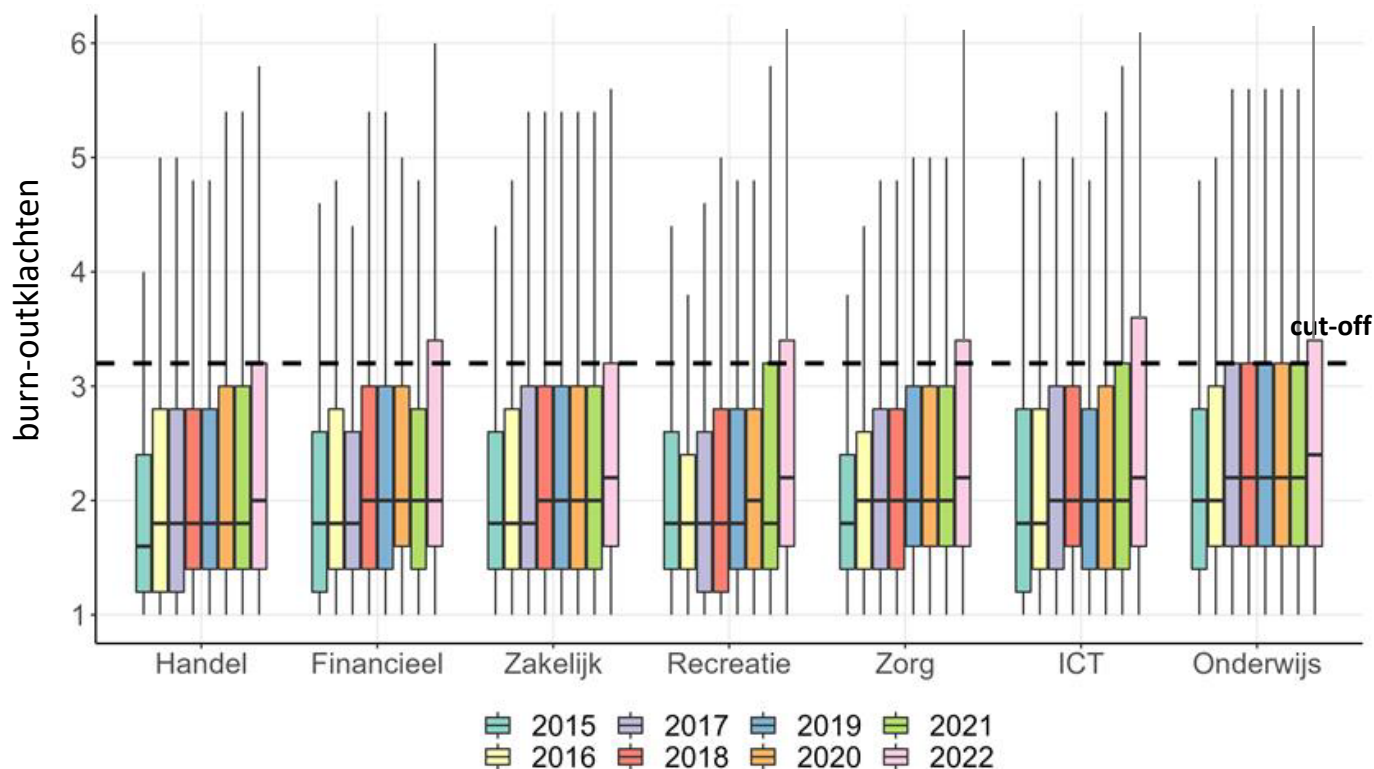
INTERPRETATIE(S)

- ① Hoog opgeleiden rapporteren over het algemeen meer burn-outklachten. Dit is te zien aan de mediaan, die bijna alle jaren hoger ligt.
- ② Er zijn steeds minder hoog en midden opgeleiden die aangeven zelden burn-outklachten te hebben. Dit is te zien aan de ondergrens van de boxplot.
- ③ Onder laag opgeleiden zijn veel jongeren die aangeven zelden burn-outklachten te hebben.

Let wel: opleidingsniveau wordt hier gedefinieerd als hoogst behaald niveau. Dus ook jongeren die met een hoge opleiding bezig zijn, worden als laag opgeleid geclassificeerd.



BURN-OUTKLACHTEN ONDER JONGEREN, NAAR SECTOR



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Boxplots van de mate van burn-outklachten over de periode 2015-2022, uitgesplitst naar sector. De 7 sectoren met de hoogste gemiddelde burn-outklachten in 2022 worden getoond.



INTERPRETATIE(S)

- 1 Met name binnen de sectoren zorg en onderwijs worden de laatste jaren steeds minder mensen met weinig burn-outklachten gezien: dit is te zien aan de ondergrens van de box.
- 2 Sinds 2017 scoort 25% van alle jonge werknemers in het onderwijs boven de cut-off score voor burn-outklachten: dit is te zien aan de bovengrens van de box.
- 3 De mate van burn-outklachten over de periode 2015-2022 lijkt in de volgende sectoren relatief stabiel en laag: landbouw, bouw, industrie, vervoer, bestuur, en horeca.

>

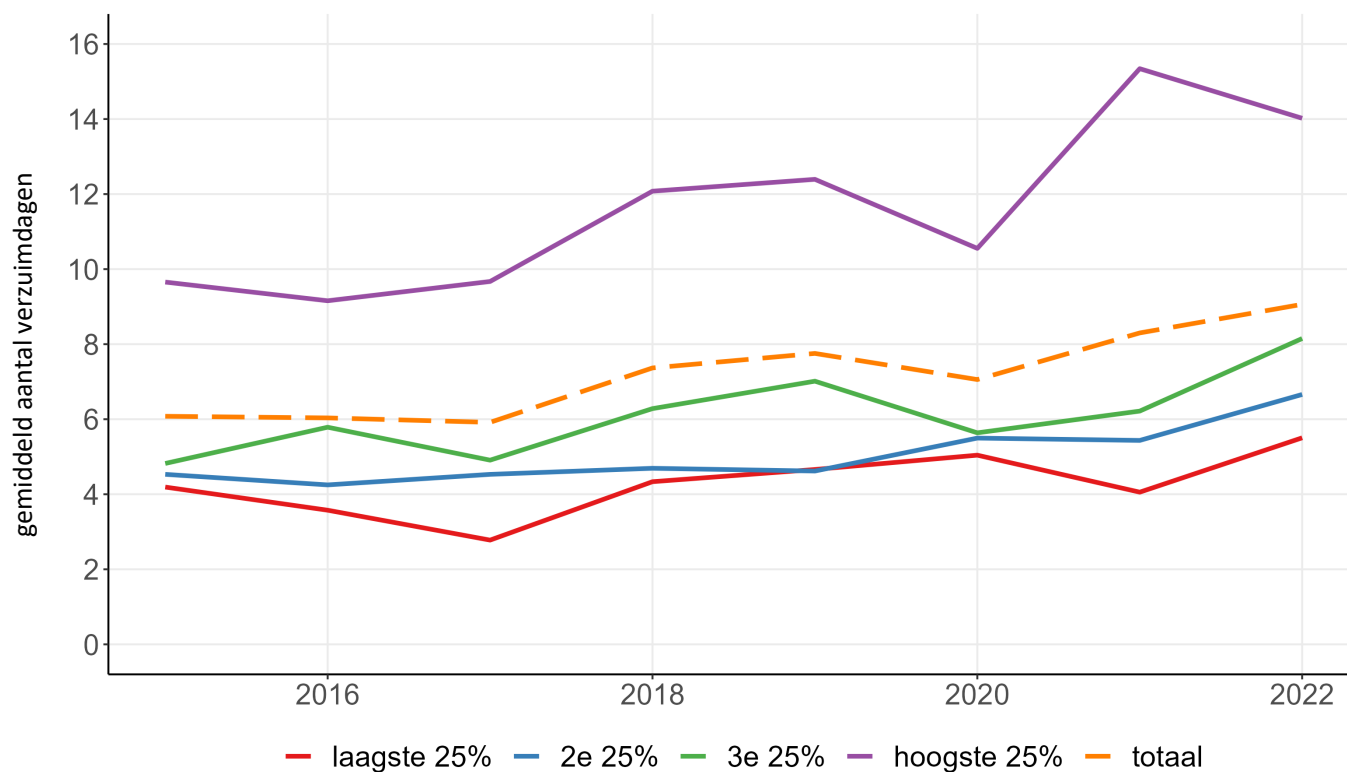
SECUNDAIRE ANALYSES NEA

RESULTATEN VERZUIM





WERKGERELATEERDE VERZUIMDAGEN ONDER JONGEREN, GEGROEPEERD NAAR ERNST BURN-OUTKLACHTEN



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Gemiddeld aantal werkgerelateerde verzuimdagen onder jonge werkende over de periode 2015-2022, waarbij werknemers op basis van de mate van burn-outklachten zijn verdeeld in 4 gelijke groepen van 25%.

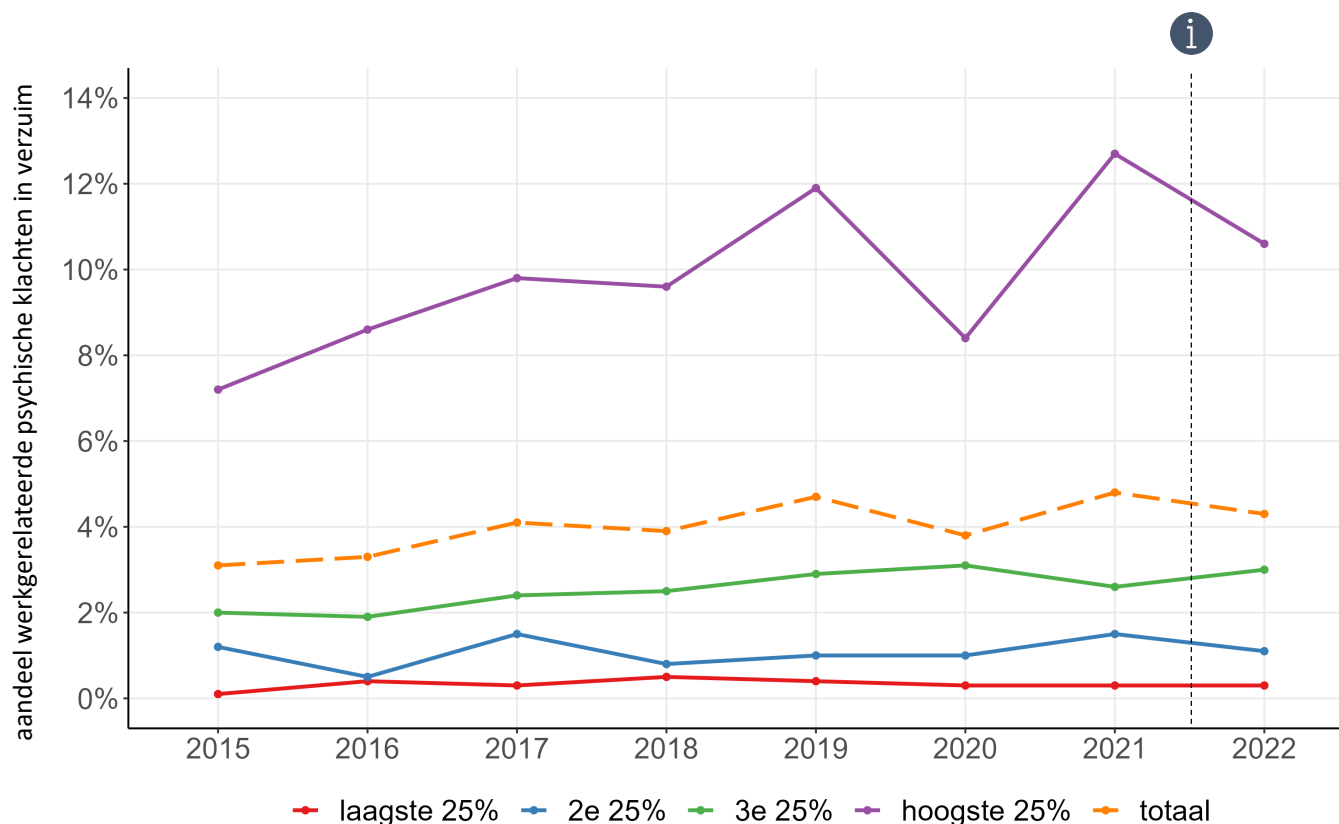


INTERPRETATIE(S)

- ① Het gemiddeld aantal werkgerelateerde verzuimdagen was over de periode 2015-2017 constant: ± 6 . In 2018 steeg dit naar 7.4, en in 2022 is dit aantal naar 9.1 gestegen.
- ② De stijging in werkgerelateerde verzuimdagen vond met name plaats onder jonge werknemers met veel burn-outklachten.



AANDEEL WERKGERELATEERDE PSYCHISCHE KLACHTEN IN VERZUIM, GEGROEPEERD NAAR ERNST BURN-OUTKLACHTEN



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Het aandeel van verzuim onder jonge werknemers t.g.v. werkgerelateerde psychische klachten over de periode 2015-2022, waarbij werknemers op basis van de mate van burn-outklachten zijn verdeeld in 4 gelijke groepen van 25%.



INTERPRETATIE(S)

- 1 Het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim is het hoogst onder jonge werknemers met veel burn-outklachten, en lijkt te stijgen – met uitzondering van een daling in 2020. Onder jonge werknemers met relatief weinig burn-outklachten, blijft dit stabiel.

NB: Het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim over de gehele NEA steekproef, fluctueert over de periode 2015-2022 tussen de 2.7-3.7%.



De antwoordcategorieën voor de klachten waarmee is verzuimd en de redenen in het werk zijn in 2022 gewijzigd. Vanaf 2022 krijgen vrouwen de vraag of de klachten samenhangen met zwangerschap, menstruatie of overgang. Daardoor zijn de verzuimcijfers vanaf 2022 mogelijk niet vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021².



AANDEEL WERKGERELATEERDE PSYCHISCHE KLACHTEN IN VERZUIM, NAAR OPLEIDINGSNIVEAU EN GESLACHT



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Het aandeel van verzuim onder jonge werknemers t.g.v. werkgerelateerde psychische klachten over de periode 2015-2022, uitgesplitst naar opleidingsniveau en geslacht.

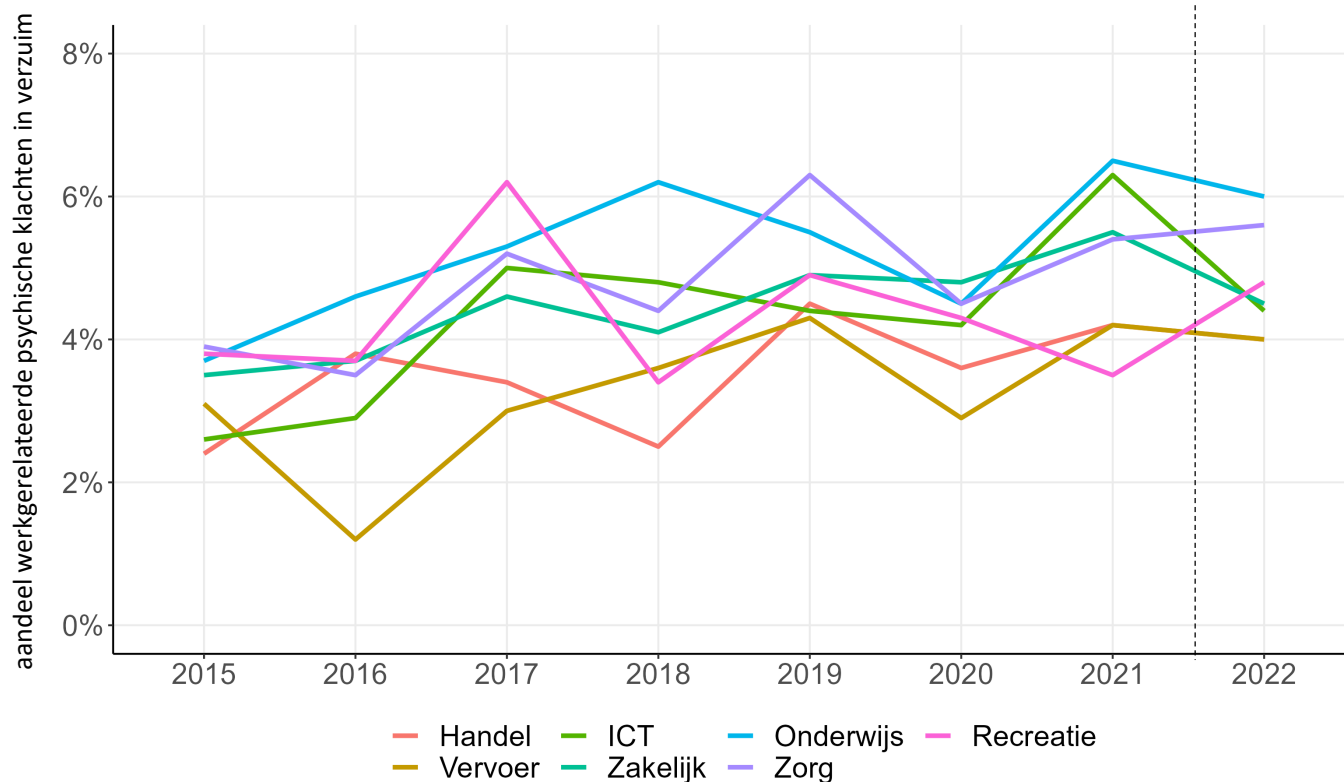


INTERPRETATIE(S)

- 1 Het aandeel verzuim t.g.v. werkgerelateerde psychische klachten onder laagopgeleide jonge mannen is stabiel.
 - 2 Met name onder hoog en midden opgeleide jonge vrouwen – en in mindere mate onder hoog opgeleide jonge mannen – is een stijging in het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim over de periode 2015-2022 waar te nemen.
- i** De antwoordcategorieën voor de klachten waarmee is verzuimd en de redenen in het werk zijn in 2022 gewijzigd. Vanaf 2022 krijgen vrouwen de vraag of de klachten samenhangen met zwangerschap, menstruatie of overgang. Daardoor zijn de verzuimcijfers vanaf 2022 mogelijk niet vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021².



AANDEEL WERKGERELATEERDE PSYCHISCHE KLACHTEN IN VERZUIM, NAAR SECTOR



Bron: NEA – TNO, CBS



HOE ONDERZOCHT?

Het aandeel van verzuim onder jonge werknemers t.g.v. werkgerelateerde psychische klachten over de periode 2015-2022, uitgesplitst naar sector. De sectoren met de hoogste burn-outklachten in 2022 worden getoond.



INTERPRETATIE(S)

- ① Over de periode 2015-2022 wordt onder jonge werknemers in vrijwel alle getoonde sectoren een lichte stijging in verzuim t.g.v. werkgerelateerde psychische klachten waargenomen.
- ② Het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim in de sectoren zorg en het onderwijs is consistent hoog. In 2021 gold dit ook voor de sector ICT, wat mogelijk veroorzaakt werd door de snelle veranderingen in werk door corona.



De antwoordcategorieën voor de klachten waarmee is verzuimd en de redenen in het werk zijn in 2022 gewijzigd. Vanaf 2022 krijgen vrouwen de vraag of de klachten samenhangen met zwangerschap, menstruatie of overgang. Daardoor zijn de verzuimcijfers vanaf 2022 mogelijk niet vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021².

FOCUS-GROEPEN





METHODIEK FOCUS-GROEPEN

- ① Om de achterliggende oorzaken van burn-outklachten beter te kunnen duiden, zijn in maart en april 2023 een viertal focus-groepen uitgevoerd. Deze groepen vonden plaats via Microsoft Teams.
- ② Gedurende 90 minuten werd online gesproken over de bronnen van stress onder jonge werknemers, met gebruik van Mentimeter. Hierbij werd gekeken naar werkfactoren, maar ook naar bijv. de druk van sociale media en de impact van toegenomen onzekerheden op de woningmarkt.
- ③ In totaal namen 27 jongvolwassen werknemers deel aan de groepen: 14 mannen en 13 vrouwen. De gemiddelde leeftijd was 29 jaar: 3 deelnemers bevonden zich in de leeftijd van 20-24 jaar, 12 personen waren tussen de 25-29 jaar, en 12 deelnemers waren 30 jaar of ouder. 26 van de 27 deelnemers waren hoogopgeleid, en slechts 2 deelnemers hadden kinderen. 8 deelnemers rapporteerden burn-outklachten, waarvan 7 vrouw.

Bijlage B toont de overige kenmerken van de deelnemers.
- ④ De transcripten van de focus-groepen werden door twee onderzoekers afzonderlijk thematisch geanalyseerd.



WERVING FOCUS-GROEPEN

- ① Inclusiecriteria: tussen de 18 en 35 jaar oud, minimaal 16 uur per week werken.
- ② Oproepen via verschillende kanalen, o.a. LinkedIn, en gerichte mails aan bedrijven en organisaties zoals het LUMC, de MBO raad en het jongerenplatform van de SER.

Bijlage C toont de wervingstekst.



KANTTEKENINGEN

Door het relatief hoge percentage no-show onder laag opgeleiden, is het opleidingsniveau van de deelnemers aan de focusgroepen hoger dan representatief voor de Nederlandse bevolking.

Er waren relatief weinig deelnemers in de leeftijd van 18 tot en met 24 jaar.



BRONNEN VAN STRESS IN HET DAGELIJKS LEVEN

De deelnemers werden gevraagd naar bronnen van stress onder jonge werknemers. De door de deelnemers genoemde oorzaken zijn te verdelen over vijf thema's:

- ① Werk en carrière-stress.
 - Prestatiedruk, disbalans werk-privéleven, zorgtaken.
- ② Financiële druk en woononzekerheid.
 - Studieschuld, huisvesting.
- ③ Zingeving en persoonlijke ontwikkeling.
 - Hoge verwachtingen, gebrek aan perspectief.
- ④ Sociale druk.
 - Verwachtingen van familie en vrienden.
 - De rol van sociale media.
- ⑤ Maatschappelijke factoren.
 - Crisis op crisis: COVID-19, oorlog, inflatie.



TOP 3 OORZAKEN STRESS

- ① Prestatiedruk
- ② Onzekerheden in het leven
- ③ Sociale druk

De top 3 zal in de volgende slides worden toegelicht. Bijlage D toont een voorbeeld van de antwoorden zoals gegeven in Menti.



UITSPRAKEN DEELNEMERS

“Er staat veel druk op jongeren om het al vroeg heel goed te doen: gezond eten, sporten, sociaal leven, huis kopen, mooie inrichting, sociale media, up-to-date blijven met het nieuws en ontwikkelingen in het vakgebied, boeken lezen, hobby's...”.



PRESTATIEDRUK ONDER JONGE WERKNEMERS

Prestatiedruk is de druk die mensen voelen om te presteren om zo aan bepaalde verwachtingen te voldoen.

In de focus-groepen was consensus over de volgende punten:

- ① Hoge werkdruk door teveel taken voor aantal werkuren. Moeite met nee zeggen i.c.m. hoge taakeisen.
- ② Generatiekloof in verwachtingen tussen oudere en jongere werknemers over bijv. de werktijden, loyaliteit aan de werkgever, en jezelf opofferen voor het werk.
- ③ Altijd bereikbaar moeten zijn, verstoorde werk-privébalans, de combinatie van werk en gezinsleven.
- ④ “Imposter syndrome”: het gevoel niet goed genoeg te zijn, en de angst door de mand te vallen als bedrieger⁶.
- ⑤ Competitiedrang: het beter willen doen dan collega’s en gewaardeerd willen worden. Dit geldt met name voor starters. De deelnemers in de leeftijdscategorie 30-34 jaar – die al langer in een functie zitten – ervaren dat dit afneemt.



TOP 3 OORZAKEN STRESS

- ① Prestatiedruk
- ② Onzekerheden in het leven
- ③ Sociale druk



UITSPRAKEN DEELNEMERS

“Het wordt als vanzelfsprekend gezien dat iedereen alles maar moet kunnen”.

“Wij jongeren willen wel hard werken, maar niet meer zo lang als de oudere generatie deed. De oudere garde heeft echter wel die verwachting van ons”.

“We proberen onze grenzen te bewaken. Als dat lukt, worden we negatief beoordeeld. Lukt het niet, dan werken we teveel – dat is ook weer niet goed”.

“Als beginnende werknemer voel ik extra druk om te bewijzen dat ik het geld waard ben”.



ONZEKERHEDEN ONDER JONGE WERKNEMERS

In de focus-groepen was overeenstemming over de volgende onzekerheden:

- ① **Carrièreperspectief:**
 - Onduidelijke verwachtingen, of gebrek aan mogelijkheden binnen functie en carrièrepad.
 - Gebrek aan waardering vanuit leidinggevende, bijv. weinig salarisgroei.
- ② **Maatschappelijke onzekerheid:**
 - Constante stroom van negatief nieuws over crises – e.g. klimaat, stikstof, oorlog, COVID-19.
- ③ **Financiële onzekerheid:**
 - Weinig financiële ruimte om leuke dingen te doen: inflatie, hoge hypotheeklasten, studieschuld.
 - Onzekerheid over woonruimte door hoge huisprijzen.



TOP 3 OORZAKEN STRESS

- ① Prestatiedruk
- ② Onzekerheden in het leven
- ③ Sociale druk



UITSPRAKEN DEELNEMERS

“Het is heel demotiverend omdat je niet weet waarvoor je werkt”.

“We gaan van crisis naar crisis”.

“Flexwerken biedt geen zekerheid op vast werk, je kan slechts één jaar vooruit plannen”.

“In mijn eentje is het sowieso onmogelijk om een huis te kopen”.



SOCIALE DRUK ONDER JONGE WERKNEMERS

In de focus-groepen was consensus over het volgende:

- ① Sociale media:
 - Invloed van sociale media op het zelfbeeld van jongeren. Het lijkt of anderen het altijd beter hebben, en beter doen.
 - Sociale media leidt af van werk, en geeft een slecht gevoel over tijdsbesteding.
 - Na het verwijderen van sociale media wordt minder stress ervaren.
- ② Verwachtingen van familie en vrienden:
 - Botsing tussen generaties: oudere generaties hebben andere verwachtingen over wat op te offeren voor werk.
- ③ Druk om altijd “vrolijk” en “leuk” te moeten zijn.



TOP 3 OORZAKEN STRESS

- ① Prestatiedruk
- ② Onzekerheden in het leven
- ③ Sociale druk



UITSPRAKEN DEELNEMERS

“Je ziet de succesverhalen van anderen op sociale media. Hier kan je het gevoel van krijgen dat je het minder goed doet dan de rest”.

“Ik ben bewust Instagram gaan mijden omdat het slecht was voor mijn zelfvertrouwen”.

“Sociale media doet geloven dat je veel contacten hebt, maar het zijn geen échte, diepgaande vriendschappen”.



CAMPAGNES EN MEDIA-AANDACHT

Het bespreekbaar maken van psychische problemen op de werkvloer is belangrijk, temeer omdat recent onderzoek aantoonst dat bestaande mentale klachten invloed hebben op de mate van werkdruk die door werknemers wordt ervaren^{7,8}.

In de focus-groepen werd daarom gesproken over de toenemende aandacht in de maatschappij en media voor psychische problemen onder jongeren.

- ① Campagnes om het stigma op psychische aandoeningen weg te nemen en de drempel om erover te praten te verlagen, worden door de deelnemers over het algemeen als positief ervaren: het bespreekbaar maken leidt tot wederzijds begrip.
- ② Er zijn echter ook deelnemers die vinden dat het normaliseren van psychische klachten onder jongeren, juist leidt tot een toename van het aantal psychische problemen, zoals ook verondersteld door de prevalence inflation hypothesis⁹.



UITSPRAKEN DEELNEMERS

“Het is belangrijk om mentale problemen bespreekbaar te maken en houden, dit kan leiden tot meer begrip”.

“Na het zien van een nieuwsbericht over mentale problemen bij jongeren vroeg ik me af of ik hier dan ook over moest nadenken. Ik heb niet echt problemen, maar het is zo’n groot getal. Hoor ik daar dan ook bij?”.

CONCLUSIES, VERVOLGONDERZOEK





CONCLUSIES (1)

- ① Sinds 2015 stijgt het aandeel jonge werkenden dat burn-outklachten boven de cut-off ervaart. De mate van burn-outklachten neemt vooral toe onder jonge werkenden met veel klachten. Bij jongeren met weinig klachten blijft de mate van burn-outklachten relatief stabiel.
- ② Het (i) aantal werkgerelateerde verzuimdagen, en (ii) aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim is onder jonge werknemers met burn-outklachten boven de cut-off hoog, en lijkt te stijgen. Het aandeel verzuim t.g.v. werkgerelateerde psychische klachten onder jongeren met relatief weinig burn-outklachten blijft daarentegen stabiel.
- ③ Onder jonge werknemers hebben (i) vrouwen en (ii) hoogopgeleiden over het algemeen meer burn-outklachten. De grootste stijging in het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim wordt dan ook gezien onder hoogopgeleide jonge vrouwen.
- ④ Met name binnen de sectoren zorg en onderwijs worden de laatste jaren steeds minder mensen met weinig burn-outklachten gezien. Het aandeel van werkgerelateerde psychische klachten in verzuim is in deze sectoren dan ook consistent hoog. Sinds 2017 scoort zelfs 25% van alle jonge werknemers in het onderwijs boven de cut-off voor burn-outklachten.



KANTTEKENINGEN

- ① De NEA is cross-sectioneel van aard: er kunnen geen conclusies worden getrokken over veranderingen binnen personen over de tijd.
- ② Vanaf 2022 verschilt de wijze waarop de verzuimgegevens voor de NEA zijn verzameld, waarmee de verzuimcijfers van 2022 mogelijk niet vergelijkbaar zijn met eerdere verzuimcijfers².



CONCLUSIES (2)

- ① De top 3 oorzaken van stress onder jonge werknemers zijn volgens de hoog opgeleide deelnemers aan de focus-groepen: prestatiedruk, sociale druk en onzekerheden in het leven.
- ② Hoog opgeleide jongeren ervaren veel **druk** om te **presteren**, vanuit de maatschappij, het werk en op sociaal vlak. Het gevoel altijd **alles goed** moeten doen, het constant bereikbaar moeten zijn, zorgtaken, en de combinatie van werk en gezinsleven geven veel stress.
- ③ **Sociale media** zoals Instagram en LinkedIn versterken het gevoel niet goed genoeg te zijn. Het verwijderen van sociale media leidt onder een aantal deelnemers tot een afname van ervaren stress.
- ④ De jongeren die aan de focus-groepen hebben deelgenomen ervaren toenemende **onzekerheden** in **werk** en **woonsituatie**. Dit belemmert hun vervolgstappen in het leven. Gecombineerd met de aanhoudende **maatschappelijke crises** geeft dit een pessimistisch toekomstperspectief.



KANTTEKENINGEN

- ① Het opleidingsniveau van de deelnemers uit de focusgroepen is hoger dan representatief voor de Nederlandse bevolking. Laag en midden opgeleiden zijn ondervertegenwoordigd onder de deelnemers.
- ② Er waren relatief weinig deelnemers in de leeftijd van 18 tot en met 24 jaar.



VERVOLGONDERZOEK

- ① Jonge werknemers ervaren duidelijk veel druk. Maar waar komt de druk die zij ervaren vandaan? Leggen zij die druk zichzelf op, komt deze uit hun directe omgeving of uit de maatschappij?
- ② Wat is de verhouding en interactie tussen werkfactoren t.o.v. niet-werkgerelateerde factoren – zoals onzekerheden in woonsituatie – in het ontstaan van burn-out klachten?

REFERENTIES





REFERENTIES

1. [Rapport-trends-risicogroepen-oorzaken-en-gevolgen-burnout.pdf \(tno.nl\)](#)
2. [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 - in vogelvlucht \(tno.nl\)](#)
3. [1 op 5 werkende jongeren ervaart werkstress \(cbs.nl\)](#)
4. Hooftman W.E., Mars G.M.J., Knops J.C.M., Van Dam L.M.C., De Vroome E.M.M., Ramaekers M.M.M.J., & Janssen B.J.M. (2021). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020. Methodologie.
5. Schaufeli W.B., & Van Dierendonck D. (2000). Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Handleiding [Utrecht Burnout Scale, Manual]. Lisse, The Netherlands: Swets & Zeitlinger.
6. Bravata D.M., et al. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine* **35**: 1252-1275.
7. Guthier C., Dormann C., & Voelke M.C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: a continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin* **146**: 1146-1173.
8. De Groot S., Veldman K., Amick B.C., Bültmann U. (2023). Single and cumulative exposure to psychosocial work conditions and mental health among young adults. *European Journal of Public Health* **33**: 257-263.
9. Foulkes L., & Andrews J.L. (2023). Are mental health awareness efforts contributing to the rise in reported mental health problems? A call to test the prevalence inflation hypothesis. *New Ideas in Psychology* **69**: 101010.



BIJLAGEN





BIJLAGE A – UTRECHTSE BURNOUT SCHAAL, UBOS

De NEA vragen over burn-out klachten zijn gebaseerd op de UBOS⁵. Het gaat om vijf vragen die emotionele uitputting meten, te weten:

- ① 'Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk'.
- ② 'Aan het einde van een werkdag voel ik mij leeg'.
- ③ 'Ik voel mij 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'.

Alle items worden gescoord op een 7-puntsschaal, waarbij 1 = nooit, 2 = enkele keren per jaar, 3 = maandelijks, 4 = enkele keren per maand, 5 = elke week, 6 = enkele keren per week, en 7 = elke dag.





BIJLAGE B – KENMERKEN DEELNEMERS FOCUS-GROEPEN

Factor	#
Totaal	27
Man	14
Vrouw	13
UBOS-score > 3.2	8
Sector	
ICT	4
Industrie	3
Onderwijs	3
Zorg	3
Cultuur en overige dienstverlening	2
Openbaar bestuur	1
Zakelijke dienstverlening	2
Horeca	1
Overig	8

Factor	#
Opleidingsniveau	
Havo, VWO, MBO	1
HBO of WO-bachelor	8
HBO of WO-master, doctor	18
Staat huishouden	
Thuiswonend	2
Alleenstaand	7
Partner ongehuwd stel zonder kind	14
Partner gehuwd stel met kind	1
Partner ongehuwd stel met kind	1
Overig: deels thuis, deels partner	2
Verzuim t.g.v. mentale klachten	
Ja, vaak, langdurig	3
Ja, een enkele keer, kortdurend	6
Nee	18





BIJLAGE C – WERVINGSTEKST FOCUS-GROEPEN

Help jij ons te begrijpen wat er écht speelt onder jonge werknemers?

TNO brengt in kaart wat de oorzaken zijn van mentale klachten onder jonge werknemers (18-35 jaar). Onderzoek laat namelijk zien dat er onder deze groep relatief veel mensen last hebben van mentale klachten.

Ben jij tussen de 18 en 35 jaar en werk je minimaal 16 uur per week? Dan gaan wij graag met jou in gesprek over de mogelijke oorzaken van mentale klachten onder deze groep. Wat zijn uitdagingen die spelen bij jou en je leeftijdsgenoten en welke factoren spelen een rol bij het ontstaan en ervaren van mentale klachten?

Ben jij bereid om deel te nemen aan een eenmalige focusgroep van 1,5 uur? Of wil je meer informatie? Laat een bericht achter of stuur een mail naar [...].





BIJLAGE D – VOORBEELD MENTI FOCUS-GROEPEN

