

Burn-out en fysieke arbeidsomstandigheden

Onderzoek naar een mogelijke associatie bij 842 Waalse werknemers in België

Burn-out wordt gedefinieerd als 'een syndroom dat gekenmerkt wordt door emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid dat kan voorkomen bij mensen met contactuele beroepen' (Maslach e.a., 1996). De prevalentiecijfers van burn-out lopen sterk uiteen en zijn vaak moeilijk met elkaar te vergelijken. Deze variatie is vooral te wijten aan verschillen in gebruikte definities, meetmethoden, meetmomenten en onderzoeksopzet.

Sofie Vandenbroeck PhD, RN^{1,2}, Maarten Sercu MSc¹, Hilde De Man MSc¹, Hans De Witte PhD³, Els Vanbelle MSc³ en Lode Godderis MD, PhD^{1,2}

Informatie over de auteurs

1 Departement Kennis, Informatie en Research, Idewe, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, Heverlee, België.

2 Arbeids-, milieu- en verzekeringsgeneeskunde, KU Leuven, België.

3 Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, KU Leuven.

Correspondentieadres

Dr. Sofie Vandenbroeck
Katholieke Universiteit Leuven

Kapucijnenvoer 35/5
3000 Leuven, België

t +32 16 33 69 64

f +32 16 33 69 97

sofie.vandenbroeck@med.kuleuven.be

Idewe

Interleuvenaan 58
3001 Leuven, België

t +32 16 39 05 00

f +32 16 40 02 36

Zo wees een recente studie (2011) van de groep Idewe bij 2028 aselecte Vlaamse werknemers in België uit dat het risico op burn-out verhoogd is bij 22% van de Vlaamse werknemers (Sercu e.a., 2012). De enige Belgische bevolkingsstudie, uitgevoerd door Hansez en collega's (2010), gaf aan dat 0,8% van de personen die een arts raadpleegden in de loop van de drie onderzoeksmaanden te kampen had met burn-out. In een Nederlandse cohortstudie binnen de beroepsbevolking werden 16,4% burn-outgevallen gedetecteerd (Kant e.a., 2004). Daarnaast gaf een onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2005) aan dat 11% van de Nederlandse werknemers een verhoogde emotionele uitputting vertoonde, wat als de belangrijkste dimensie van burn-out wordt beschouwd.

Gevolgen voor duurzame inzetbaarheid

In de literatuur werd absentisme (ziekteverzuim) of afwezigheid op het werk omwille van ziekte meermaals aangehouden als belangrijk gevolg van een burn-out (Schaufeli, 1990; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli & Bakker, 2007). Zo stellen Peterson en collega's (2008) meer ziekteverzuim vast bij personen met een burn-out dan bij mensen zonder burn-out. Beemsterboer e.a. (2009) concludeerden in hun literatuuroverzicht dat een burn-out niet enkel zorgt voor meer ziekteverzuim, maar ook gerelateerd is aan langere afwezigheidsperiodes. Uit meta-analytisch onderzoek blijkt tevens dat burn-out sterk samenhangt met de intentie om de organisatie of baan te verlaten (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli & Bakker, 2004). Zo stelden Ashill en Rod (2011) vast dat zowel emotionele uitputting als depersonalisatie een direct verband hebben met de intentie de job te verlaten.

Deze gevolgen onderstrepen dus het belang van burn-out preventie in het kader van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Als basis voor de ontwikkeling van preventieve maatregelen is het daarom essentieel om voorafgaand mogelijke risicofactoren van burn-out in kaart te brengen.

Tot nu toe werd een burn-out aanvankelijk enkel in verband gebracht met beroepen in de sociale dienstensectoren en het onderwijs (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), omdat men dacht dat een burn-out eigen was aan contactuele beroepen. Schaufeli en Enzmann (1998) maakten echter de vergelijking tussen 16 studies naar de invloed van job- en meer cliëntgerelateerde stressoren op een burn-out. Zij concludeerden dat niet de cliëntgerelateerde stressoren, maar eerder de algemene werkstressoren (d.i. werkdruk, rolconflicten, werk-privé-interferentie et cetera) een sleutelrol spelen in het ontwikkelen van burn-out (Schaufeli & Enzmann, 1998). Niettemin werd onderzoek naar de associatie tussen fysieke arbeidsomstandigheden en een burn-out tot op heden slechts beperkt geïntegreerd in dergelijke studies. Toch worden ze ook door de Belgische legislatuur aanzien als belangrijke stressoren op het werk (KB 21.6.99 - B.S.9.7.99 Artikel 3). In deze studie trachten we daarom een antwoord te vinden op de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de prevalentie van burn-out (d.i. emotionele uitputting en depersonalisatie) in een representatieve steekproef van Waalse werknemers?
- Wat is de relatie tussen fysieke arbeidsomstandigheden en respectievelijk emotionele uitputting en depersonalisatie?

Onderzoeksoptzet

In het kader van dit onderzoek werd een cross-sectionele survey uitgevoerd bij personen werkzaam in de regio Wallonië. Voor de selectie van deze steekproef werd beroep gedaan op een onderzoekspanel. Uit dit panel werd een steekproef van Waalse werknemers geselecteerd, die representatief is op basis van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Enkel personen werkzaam in de regio Wallonië kwamen in aanmerking voor deze studie.

Variabelen en meetinstrumenten

De geselecteerde werknemers werden bevraagd aan de hand van een elektronische vragenlijst (softwarepakket Socratos®) bestaande uit 191 vragen die per e-mail werd verzonden. Deze vragenlijst werd opgesteld op basis van het 'Job demands-resources model', dat een uitstekend raamwerk biedt rond zowel de oorzaken als gevolgen van burn-out (Demerouti e.a., 2001).

Hiernavolgende 28 variabelen werden geselecteerd uit de totale vragenlijst om een antwoord te bekomen op de onderzoeksvragen. De andere bevraagde variabelen worden in dit artikel niet verder belicht.

Achtergrondkenmerken

Voor het bevragen van enkele relevante achtergrondkenmerken werden de volgende variabelen opgenomen: (1)

leeftijd, (2) geslacht, (3) opleidingsniveau en (4) functie. Het invullen van deze achtergrondkenmerken was evenwel niet verplicht, in tegenstelling tot de andere vragen.

Burn-out

Voor het meten van burn-out werd de Franstalige versie van de Maslach Burnout Inventory (MBI) gebruikt (Maslach e.a., 1996). De MBI bevat 15 items en bestaat uit 3 dimensies, namelijk emotionele uitputting (5 items), depersonalisatie of cynisme (4 items) en persoonlijke bekwaamheid (6 items). Elk item werd gescoord op een 7-punts Likertschaal gaande van (0) 'nooit' tot (6) 'altijd/dagelijks' en vervolgens werd voor elke dimensie een gemiddelde score berekend. Bestaande normen voor de algemene, werkende bevolking bepalen dan vanaf welke score iemand hoog of laag scoort op een bepaalde dimensie. De definitie zegt dat opgebrande werknemers individuen zijn met een hoge score op de emotionele uitputting in combinatie met een hoge score op de depersonalisatie of een lage score op persoonlijke bekwaamheid. Niettemin hoeft verminderde competentie volgens wetenschappers geen essentieel onderdeel te zijn van het burn-out-syndroom (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Om deze reden werden enkel 'emotionele uitputting' en 'depersonalisatie' gemeten. Een score van 2,2 of meer op emotionele uitputting en een score van 2 of meer op depersonalisatie (d.i. percentiel 75) betekenen respectievelijk een hoge emotionele uitputting en hoge depersonalisatie (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Fysieke arbeidsomstandigheden

De fysieke arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren werden bevraagd aan de hand van 9 items. Deze schaal werd ontwikkeld door experts in het veld en werd gescoord op een 5-punt Likertschaal variërend tussen (bijna) nooit (score 1) en (bijna) altijd (score 5). De volgende aspecten kwamen hierin aan bod: (1) de zwaarte van het werk, (2) gezondheidsrisico's verbonden aan het werk, (3) risico op agressie en andere traumatische gebeurtenissen, (4) beschikbaarheid van goede werkmiddelen, (5) last van lawaai, (6) last van hoge of lage temperatuur, (7) last van slechte verlichting, (8) last van slechte luchtkwaliteit en (9) last van belastende houdingen. Aan de hand van een principale componentenanalyse werd aangetoond dat deze vragenlijst uit twee dimensies bestaat. De eerste dimensie omvat aspecten 1, 2, 3, 4 en 9 en is eerder gerelateerd aan *arbeidsomstandigheden eigen aan de taak of het werk* zelf. De betrouwbaarheid of interne consistentie van deze subschaal was goed met een Chronbach's alpha van 0,76. De tweede dimensie bevat aspecten 5, 6, 7 en 8 en plaatsen we eerder onder de noemer *arbeidsomstandigheden eigen aan de werkomgeving*. Ook voor deze subschaal was de betrouwbaarheidsscore zeer bevredigend (Chronbach's alpha = 0,83). Voor beide dimensies werd dan per persoon een factorscore berekend, die dan ook werd gebruikt voor verdere analyses.

Rekening houdend met de verklaring van Helsinki (1964) en het recht op een geïnformeerde toestemming werd op deze

vragenlijst ook een duidelijke link voorzien naar een document met de geïnformeerde toestemming. Deze procedure werd goedgekeurd door de Ethische Commissie OG117.

Analyses

Voor de beschrijving van de steekproef werd er beschrijvende statistiek (Gemiddelde +/- Standaard Deviatie (SD), Frequenties) toegepast afhankelijk van de verdeling van de data en het meetniveau van de variabelen. Associaties tussen achtergrondkenmerken en burn-out werden nagegaan aan de hand van een t-test voor continue variabelen en een chi-kwadraat voor categorische variabelen. Voor de eerste onderzoeksvraag werden de prevalenties berekend aan de hand van frequenties. Voor de tweede onderzoeksvraag werden mogelijke associaties enkelvoudig getest door middel van correlaties. In een stapsgewijze meervoudige lineaire regressieanalyse met emotionele uitputting respectievelijk depersonalisatie als afhankelijke variabele en de arbeidsomstandigheden eigen aan de taak (dimensie 1) en eigen aan de omgeving (dimensie 2) als onafhankelijke variabele werd dan gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Het significantieniveau werd geplaatst op 0,05 en SPSS statistics versie 19 werd gebruikt voor de uitvoering van analyses.

Resultaten

Er werden elektronische vragenlijsten uitgestuurd naar 1439 leden van het onderzoekspanel, waarvan 56 personen (3,8%) niet voldeden aan de criteria (d.i. niet Franstalig en/of geen werknemer). Van de 1383 resterende ontvangers hebben 842 werknemers (61%) de vragenlijst volledig ingevuld. De steekproef bestaat uit 48,1% (n=398) vrouwen en 51,9% (n=430) mannen en de werknemers hebben een gemiddelde

leeftijd van 41,83 +/- 10,13 jaar. Tabel 1 biedt een overzicht van enkele basis achtergrondkenmerken van de steekproef.

Emotionele uitputting zien we bij 53,3% (n=449), waarvan 16,2% (n=136) zonder gevoelens van depersonalisatie. Daarnaast vertoont 46,4% (n=391) van de Waalse werknemers gevoelens van depersonalisatie, waarvan 9,3% (n=78) zonder gevoelens van emotionele uitputting. Zowel hoge emotionele uitputting als hoge depersonalisatie zien we bij 37,2% (n=313) van de Waalse werknemers. De resultaten van de enkelvoudige analyses tonen evenwel geen significante associatie tussen de aanwezigheid van beide burn-out-symptomen en de gemeten achtergrondkenmerken weergegeven in tabel 1.

De enkelvoudige correlaties (d.i. Pearson's r) tussen fysieke arbeidsomstandigheden/omgevingsfactoren en emotionele uitputting zijn allemaal significant en variëren tussen 0,170 en 0,402. De hoogste correlaties vinden we terug met 'last van lawaai' en 'last van belastende houdingen'. Ook de correlaties met depersonalisatie zijn allemaal significant, variërend tussen 0,124 en 0,290. Ook hier worden de 2 sterkste verbanden aangetoond tussen depersonalisatie en respectievelijk 'last van lawaai' en 'last van belastende houdingen' (tabel 2).

Na correctie voor de achtergrondkenmerken in een stapsgewijze meervoudige lineaire regressieanalyse blijken zowel de arbeidsomstandigheden vanuit de omgeving (dimensie 1) als vanuit de taak zelf (dimensie 2) significant gecorreleerd met 'emotionele uitputting'. We zien eveneens een significant, maar zeer zwakke correlatie tussen geslacht en emotionele uitputting (d.i. meer emotionele

Tabel 1. Achtergrondkenmerken steekproef (n=842)

Variabele	EU OF DP OF geen van beide (%)	EU EN DP (%)	Totale groep N	p
Geslacht: ^c				
Man	269 (62,6)	161 (37,4)	430	0,880 ^a
Vrouw	251 (63,1)	147 (36,9)	398	
Diploma: ^e				
Lager onderwijs	12 (75,0)	4 (25,0)	16	0,343 ^a
Lager middelbaar onderwijs	66 (64,1)	37 (35,9)	103	
Hoger middelbaar onderwijs	147 (66,8)	73 (33,2)	220	
Bachelor (kandidatuur of hogeschool)	203 (61,3)	128 (38,7)	331	
Master (licentiaat)	94 (58,0)	68 (42,0)	162	
Functie: ^d				
Laaggeschoolde arbeider	20 (52,6)	18 (47,4)	38	0,551 ^a
Hooggeschoolde arbeider of technicus	38 (62,3)	23 (37,7)	61	
Uitvoerend of administratief bediende	285 (62,5)	171 (37,5)	456	
Hoger bediende of professional	108 (62,8)	64 (37,2)	172	
Kaderfunctie of directie	71 (68,3)	33 (31,7)	104	
Leeftijd (gemiddelde +/- SD)	41,91 +/-10,05	41,69 +/-10,28	41,83 +/-10,13	0,768 ^b

EU: emotionele uitputting

DP: Depersonalisatie

^a Chi-kwadraat

^b t-test

^c 14 niet ingevuld

^d 10 niet ingevuld

^e 11 niet ingevuld

Tabel 2. Enkelvoudige correlaties tussen fysieke arbeidsomstandigheden en emotionele uitputting resp. depersonalisatie

Fysieke arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren	Emotionele uitputting		Depersonalisatie	
	Pearson's r	p	Pearson's r	p
Mijn werk is fysiek zwaar en inspannend	0,318	<0,001	0,124	<0,001
Ik loop het risico gewond te geraken, ziek te worden of andere gezondheidsschade op te lopen tijdens de uitvoering van mijn job	0,343	<0,001	0,200	<0,001
Ik loop het risico het slachtoffer te worden van agressie of andere mogelijks traumatische gebeurtenissen	0,293	<0,001	0,251	<0,001
Ik beschik over te weinig (goede) werkmiddelen om mijn werk goed te kunnen uitvoeren (gereedschap, computer, ...)	0,170	<0,001	0,183	<0,001
Ik heb last van lawaai	0,390	<0,001	0,290	<0,001
Ik heb last van te hoge of te lage temperatuur	0,299	<0,001	0,233	<0,001
Ik heb last van slechte verlichting (te veel, te weinig, reflecties, hinderend zonlicht)	0,280	<0,001	0,218	<0,001
Ik heb last van slechte luchtkwaliteit (geurhinder, vochtigheid, dampen, slechte verluchting, stof)	0,343	<0,001	0,263	<0,001
Ik heb last van belastende houdingen of steeds dezelfde bewegingen uitvoeren	0,402	<0,001	0,271	<0,001

uitputting bij vrouwen). Ook vertonen werknemers met een masterdiploma significant meer gevoelens van emotionele uitputting ten opzichte van werknemers met een diploma lager onderwijs (tabel 3). In de stapsgewijze meervoudige regressieanalyse met depersonalisatie als afhankelijke variabele blijven beide dimensies eveneens gecorreleerd met depersonalisatie (tabel 4).

Discussie

Uit dit vragenlijstonderzoek in een representatieve steekproef van 842 Waalse werknemers blijkt dat meer dan de helft (n=449) gevoelens van emotionele uitputting vertoont en 46,4% (n=391) gevoelens van depersonalisatie of cynisme. Beide symptomen van burn-out werden gedetecteerd bij 37,2% (n=313) van de Waalse werknemers. Ondanks het feit dat in 2011 in Vlaanderen zowel dezelfde meetmethode als criteria werden gebruikt, liggen de prevalenties in het Vlaamse landsgedeelte (n=2029) veel lager. Meer specifiek vertoonde hier 36% (n=724) gevoelens van emotionele uitputting en had 8% (n=576) depersonalisatiegevoelens. Tweeëntwintig procent (n=440) rapporteerde zowel uitputting als depersonalisatie en kampte dus met burn-out-symptomen (Sercu e.a., 2012). Mogelijke hypothesen zijn dat Waalse werknemers misschien langer blijven doorwerken ondanks een burn-out of dat ze sneller burn-out rapporteren vergeleken met Vlaamse werknemers. Deze veronderstelling dient evenwel nog te worden getest in toekomstig onderzoek. In een Belgische bevolkingsstudie (2010) werden er in de loop van drie onderzoeksmaanden door Belgische artsen 1089 gevallen van burn-out geregistreerd op 135.131 patiëntencontacten. Deze lage prevalentie (0,8%) kan niet worden vergeleken met de huidige onderzoeksresultaten, aangezien burn-out werd gediagnosticeerd door de arts en er geen gevalideerde schaal

werd gehanteerd. Ook werden enkel de personen die hun arts bezochten beoordeeld op het voorkomen van burn-out. Men had hier dus waarschijnlijk te maken met een onderschatting van het probleem (Hansez e.a., 2010). Sommige bronnen stellen dat burn-out vaker voorkomt bij jongere werknemers, en dus bij werknemers met minder beroepservaring (Schaufeli & Enzmann, 1998). Deze stelling wordt evenwel niet bevestigd in deze studie. Onderzoek over de relatie tussen burn-out en geslacht is daarentegen minder consistent. Hoger opgeleide werknemers lopen volgens de literatuur dan weer een groter risico op het ontwikkelen van een burn-out (Schaufeli & Enzmann, 1998). Desondanks werd in deze studie geen significant verband gevonden tussen burn-out en respectievelijk geslacht en opleidingsniveau (enkel een zwak verband met de dimensie emotionele uitputting en niet met depersonalisatie). De reden hiervoor is dat persoonskenmerken een veel kleinere rol spelen in de ontwikkeling van een burn-out vergeleken met de kenmerken van het werk zelf (Schaufeli & Enzmann, 1998). Zo beschreef voorgaand onderzoek naar risicofactoren van burn-out voornamelijk de associatie tussen jobeisen, zoals 'werkdruk', 'rolconflicten', 'emotionele belasting', 'werk-privé-interferentie' en burn-out (Schaufeli & Enzmann, 1998). Tot op heden werd echter de relatie tussen burn-out en respectievelijk arbeidsomstandigheden eigen aan de taak (bijvoorbeeld fysiek zwaar werk, aangepaste werkmiddelen) en omgevingskenmerken (bijvoorbeeld lawaai, verlichting) beperkt onderzocht. Toch toont de huidige studie aan dat na correctie voor achtergrondkenmerken zowel emotionele uitputting als depersonalisatie hiermee samenhangt. Wat omgevingsfactoren betreft, toont een recent onderzoek in een peuterschool aan dat werknemers (n=101) die een hoger lawaainiveau rapporteerden ook meer opgebrand waren ($F(88/91) = 4.53, P <$

Tabel 3. Resultaat van een stapsgewijze lineaire regressie met fysieke arbeidsomstandigheden als onafhankelijke variabele en emotionele uitputting als afhankelijke variabele

Variabele	β	t	p
Constant		10,147	<0,001
Leeftijd	-0,017	-0,557	0,0578
Diploma ^a			
Lager middelbaar onderwijs	0,004	0,092	0,926
Hoger middelbaar onderwijs	0,097	1,361	0,174
Bachelor (kandidatuur of hogeschool)	0,087	1,434	0,152
Master (licentiaat)	0,135	2,495	0,013
Geslacht ^b	0,071	2,170	0,030
Fysieke arbeidsomstandigheden			
Arbeidsomstandigheden eigen aan de taak zelf (dimensie 1)	0,384	11,582	<0,001
Arbeidsomstandigheden eigen aan de omgeving (dimensie 2)	0,349	11,218	<0,001

^a Referentie: lager onderwijs

F=125,846

^b Referentie: man

p<0,001

R²=0,244

Tabel 4. Resultaat van een stapsgewijze lineaire regressie met fysieke arbeidsomstandigheden als onafhankelijke variabele en depersonalisatie als afhankelijke variabele

Variabele	β	t	p
Constant		9,354	<0,001
Leeftijd	-0,046	-1,381	0,168
Diploma ^a			
Lager middelbaar onderwijs	-0,001	-0,013	0,990
Hoger middelbaar onderwijs	0,139	1,820	0,069
Bachelor (kandidatuur of hogeschool)	0,123	1,879	0,061
Master (licentiaat)	0,106	1,825	0,068
Geslacht ^b	-0,041	-1,180	0,238
Fysieke arbeidsomstandigheden			
Arbeidsomstandigheden eigen aan de taak zelf (dimensie 1)	0,295	8,827	<0,001
Arbeidsomstandigheden eigen aan de omgeving (dimensie 2)	0,225	6,311	<0,001

^a Referentie: Lager onderwijs

F= 39,834

^b Referentie: man

p<0,001

R²= 0,128

o.05) (Sjödín e.a., 2012). In deze studie werd wel gebruik gemaakt van de Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ) om burn-out in kaart te brengen. De meta-analyse van Nahrgang en collega's (2011) beschreef de associatie tussen burn-out en respectievelijk fysieke jobeisen, complexiteit van de job en risico's en gevaren. Zowel complexiteit ($r=0,24$) als risico's en gevaren ($r=0,28$) bleken significant geassocieerd met burn-out. In tegenstelling tot onze studie correleerden fysieke jobeisen niet met burn-out. Men moet hier wel rekening houden met het feit

dat in de huidige studie niet werd gecontroleerd voor jobkenmerken als werkdruk.

Beperkingen van het onderzoek

Ten eerste was dit een cross-sectioneel onderzoek, waardoor er geen causaliteit kon worden nagegaan tussen de fysieke arbeidsomstandigheden en burn-out. Ten tweede werd er geen gebruik gemaakt van een gevalideerde vragenlijst om 'fysieke arbeidsomstandigheden' te meten. Toch kunnen we inhoudsvaliditeit van deze schaal verzeke-

ren, aangezien de vragenlijst werd opgesteld op basis van een consensus tussen experts uit het werkveld. Ook de factoriële validiteit werd nagegaan aan de hand van een principale componentenanalyse en beide subschalen vertoonden een zeer goede betrouwbaarheid.

Conclusie

De resultaten tonen aan dat er een hoge burn-out prevalentie is bij Waalse werknemers en dat er een correlatie is tussen de beide dimensies van burn-out en respectievelijk arbeidsomstandigheden vanuit de omgeving en vanuit de taak zelf. Bijgevolg zou toekomstig onderzoek naar de relatie tussen jobkenmerken en burn-out deze arbeidsomstandigheden moeten integreren als potentiële risicofactor, zodat deze associatie en eventuele causaliteit verder kan worden uitgespit. Op basis van meer diepgaand onderzoek kunnen dan ook preventieve burn-out-maatregelen worden ontwikkeld rond het optimaliseren van de fysieke arbeidsomstandigheden en omgevingsfactoren, zoals het beperken van lawaai-overlast, het voorzien van goede omgevingsverlichting, adviezen rond tillen van lasten en repetitieve bewegingen, enzovoort.

Leeswijzer

Uit de literatuur blijkt dat de associatie tussen fysieke arbeidsomstandigheden/werkomgeving en het voorkomen van burn-out slechts beperkt is onderzocht. Toch geeft deze studie aan dat deze factoren potentieel een rol kunnen spelen in de ontwikkeling van een burn-out. Verder onderzoek naar de oorzaak-gevolgrelatie dient evenwel nog te gebeuren.

Referenties

Ashill, N.J., & Rod, M. (2011). Burnout processes in non-clinical health service encounters. *Journal of Business Research*, 64, 1116-1127.
Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model. State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
Beemsterboer, W., Stewart, R., Groothoff, J., & Nijhuis, F. (2009). A literature review on sick leave determinants (1984-2004). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 22(2), 169-179.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2005).
Demerouti, E., e.a. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
Hansez, I. (2010). Study about burnout prevalence in Belgium. Forum 'Investing in well-being at work - addressing psychosocial risks in time of change', Belgium Presidency of the EU & European Commission, Brussels, 23 November 2010.
Kant, I.J., Jansen, N.W.H., Van Amelsvoort, L.G.P.M., Mohren, D.C.L., & Swaen, G.M.H. (2004). Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *Gedrag en Organisatie*, 17(1), 5-17.
Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual review of Psychology*, 52: 397-422.
Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P., Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1):71-94.
Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Asberg, M., & Nygren, A. (2008). Work Characteristics and Sickness Absence in Burnout and Nonburnout Groups: A Study of Swedish Health Care Workers. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 153-172.
Schaufeli, W. (1990). *Opgebrand. Achtergronden van werkstress bij contactuele beroepen: het burnoutsyndroom*. Rotterdam: Donker.
Schaufeli, W.B., Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
Schaufeli, W.B., & Van Dierendonck, D. (2000). *UBOS Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*. Swetz & Zeitlinger B.V., Lisse, Nederland.
Schaufeli, W., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationships with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
Schaufeli, W., & Bakker, A. (2007). Burnout en bevlogenheid. In: W.B. Schaufeli, & A. Bakker (Eds). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Deel V, p. 341-358.
Schaufeli, W.B., & Buunk, P.B. (2003). Burnout: An overview of 25 Years of Research on Theorising. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley.
Sercu, M., De Ridder, A., De Man, H., & Godderis, L. (2012). Arbeidsomstandigheden belangrijker dan leeftijd voor psychisch welzijn werknemer. *Prebes veiligheidsnieuws*, 176, p 1-6.
Sjodin, F., Kjellberg, A., Knutsson, A., Landström, U., & Lindberg, L. (2012). Noise and stress effects on preschool personnel. *Noise Health*, 14(59):166-78.

4

NU!

nummers

voor

15

euro

ga naar www.lotjeenco.nl



erwin koeman
over zijn dochter met
epilepsie en vechtlust

kind zonder klas
wie geeft speelpaas onderwijs
je kind in de kou laat

alleenstaand ouderschap
hoe doe je dat?

'ik heb een ervaring die
andere kinderen niet hebben'
brusjes in de spotlights

samen
zij is lief, hij is streng, zij zorgt, hij stoelt
lang leve de my/v-verschillen!

Lotje&co ook bij jou op de leestafel!

Ook in jouw praktijk komen ouders van zorgintensieve kinderen. Help deze gezinnen bij hun zoektocht naar informatie. Neem een abonnement op Lotje&co zodat deze niet onbreekt op jouw leestafel.

ACTIECODE 13ERGO15 | Geldig tot 1 juli 2013.

Je betaalt € 15 voor het eerste jaar, daarna kost het € 25 per jaar (€ 1,50 korting bij automatische incasso). Het abonnement geldt tot wederopzegging.