

# Burn-out in discussie

## De stand van zaken

**Ruim een kwart eeuw geleden werd het begrip burn-out geïntroduceerd. In onderstaande bijdrage wordt een vijftal discussiepunten besproken die sindsdien in de belangstelling zijn komen te staan. Het gaat achtereenvolgens om de dimensionaliteit van burn-out, zijn continue dan wel discrete karakter, zijn algemene of specifieke karakter, zijn universele of lokale betekenis, en het al dan niet bestaan van een inverse relatie met bevlogenheid.**

Wilmar Schaufeli

Burn-out – een werkgerelateerde uitputtingstoestand – staat in Nederland en daarbuiten al meer dan een kwart-eeuw in het centrum van de belangstelling. Dit geldt zowel voor praktiserende psychologen en onderzoekers als voor arbeidsorganisaties. Het brede publiek heeft vooral via bekende Nederlanders, zoals Joop van der Ende, Katja Schuurman, John de Mol en Karin Bloemen kennisgenomen van burn-out. Volgens cijfers van het CBS lijdt ca. 8-10% van de Nederlandse beroepsbevolking aan burn-out, het gaat daarbij om ongeveer 700.000 mensen ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)). Opvallend is overigens dat dit percentage, sinds de start van de jaarlijkse enquête in 1997, nagenoeg constant blijft (Houtman, 2006) en bovendien dat het vergelijkbaar is met een betrouwbare schatting in Zweden die op 9,3% uitkomt (Hallsten, 2005). Voorts zijn psychische problemen – waarvan overspanning en burn-out het leeuwendeel uitmaken – sinds jaar en dag de belangrijkste reden voor arbeidsongeschiktheid. Circa eenderde van alle arbeidsongeschikten heeft een psychische diagnose, ook dit percentage is trouwens het afgelopen decennium niet wezenlijk veranderd, al lijkt er met de invoering van de WIA een lichte daling te zijn ingezet (Houtman, 2006). Verder heeft het Bureau Beroepsziekten van de FNV inmiddels zo'n veertig gevallen weten te schikken waarin werknemers vanwege burn-out arbeidsongeschikt zijn geworden. Het hoogst uitgekeerde bedrag tot nu toe bedraagt € 237.000 aan een 46-jarige consultant van een verzekeringsbedrijf die was opgebrand door de extreme werkdruk. Hij had een arbeidscontract van

36 uur, terwijl hij in de praktijk gemiddeld 65 uur werkte. En last but not least is burn-out uitgegroeid tot een erkend onderzoeksthema in de A&O-psychologie. Deze voorbeelden illustreren dat het bij burn-out niet om een voorbijgaande mode en een pseudo-wetenschappelijk verschijnsel gaat, zoals aanvankelijk door sommigen gedacht.

Omdat burn-out in Nederland zo'n hoge vlucht heeft genomen en omdat er in de loop van de jaren een aantal veranderingen is opgetreden in de manier waarop er tegen burn-out wordt aangekeken, lijkt het van belang om de balans op te maken. Burn-out is immers geen eenduidig verschijnsel waarover iedereen het eens is. Sterker nog het heeft zich ontpopt als een begrip waaraan, afhankelijk van de context, verschillende betekenissen worden gegeven. Dat geldt voor wetenschappers, voor praktiserende psychologen en andere professionals, maar ook voor het grote publiek in verschillende landen. Naar mijn mening hebben de discussies die de afgelopen decennia over de inhoud en de betekenis van burn-out zijn gevoerd betrekking op vijf centrale thema's. Aan de hand van elk van deze thema's wordt in dit artikel de huidige stand van zaken rondom burn-out geschetst. Het gaat nadrukkelijke *niet* om een overzicht van onderzoeksresultaten, behandelingsmethoden of theoretische inzichten; hiervoor wordt de lezer naar elders verwezen.<sup>1</sup> In plaats daarvan staat het begrip burn-out zelf centraal, waarbij speciale aandacht wordt geschonken aan de manier waarop 'burn-out' zich in ons land heeft gevestigd. Maar eerst een korte schets van de 'ontdekking' van burn-out.

## De 'ontdekking' van burn-out

Burn-out (letterlijk opbranden) is een metafoer die betrekking heeft op de uitputting van mentale energie. Zoals een vuur kan doven door gebrek aan brandstof, zo ook kan iemands werklust als een nachtkars uitgaan door een gebrek aan mentale energie. Ruim vierhonderd jaar geleden reeds dichtte William Shakespeare: 'She burnt with love, as straw with fire flameth. She burnt out love, as soon as straw out burneth' (geciteerd in Enzmann & Kleiber, 1989, p. 18). Shakespeare gebruikt de metafoer van het opbranden in relatie tot het liefdesvuur, nu hanteren we dezelfde metafoer voor het uitdoven van de werklust. In de bellettrie zijn veel voorbeelden van burn-out *avant la lettre* te vinden, zoals Senator Thomas Buddenbrook in Thomas Manns roman *Buddenbrooks* uit 1901 en de architect Querry in Graham Greene's novelle *A burned-out case* uit 1961. Toch zou het tot het midden van de jaren zeventig duren voor burn-out werd 'ontdekt' als een psychologisch fenomeen (Maslach & Schaufeli, 1993). Dat gebeurde min of meer gelijktijdig aan Amerika's oost- en westkust. Herbert Freudenberger, een praktiserend psychoanalytisch geschoolde psychiater, gebruikte de term 'burnout' om de mentale uitputtingstoestand aan te duiden die hij aantrof bij vrijwilligers van een alternatieve opvang voor verslaafden en daklozen in New York. Hij ontleende de term aan een destijds gangbare uitdrukking uit de drugscene, *to be burned-out* betekende zoiets als je compleet uitgeput voelen door de drugs. Tegelijkertijd kwam Christina Maslach, een sociaal-psychologisch onderzoeker van de Universiteit van Berkeley, dezelfde term op het spoor toen ze werkers uit de gezondheidszorg interviewde over de manier waarop ze met extreem emotioneel belastende situaties omgingen. Het bleek dat de mentale uitputtingstoestand die als gevolg daarvan kan optreden onder collega's bekend stond als 'burn-out'.

Uit deze korte schets kunnen drie conclusies worden getrokken: (1) kennelijk zat burn-out in het midden van de jaren zeventig in Amerika in de lucht; (2) van origine is burn-out geen academisch concept, maar een verschijnsel dat zich in de praktijk voordoet; (3) van meet af aan is de belangstelling voor burn-out zowel praktisch (à la Freudenberger) als wetenschappelijk (à la Maslach) van aard, waarbij wetenschap en praktijk in de regel gescheiden van elkaar optrekken. Juist het feit dat het verschijnsel burn-out op het grensvlak ligt van wetenschap en praktijk zorgt voor steeds weer opblazende discussies. Deze kunnen worden samengevat aan de hand van de volgende vijf thema's: uni- of multi-dimensionaal, continu of discreet, algemeen of specifiek, couleur locale of couleur internationale, en in- of tegenstandig construct.

### Uni-dimensionaal of multi-dimensionaal?

De meest gebruikte vragenlijst om burn-out te meten is de Maslach Burn-out Inventory (MBI), die in Nederland bekend staat als de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS; Schaufeli &

Van Dierendonck, 2000). De eerste versie van de MBI is begin jaren tachtig gepubliceerd (Maslach & Jackson, 1981), overigens nadat het manuscript een aantal malen was geweigerd omdat burn-out, zoals een redacteur het uitdrukte, als 'pop-psychology' werd beschouwd. Ironisch genoeg is de MBI daarna uitgegroeid tot hét burn-outinstrument dat in meer dan negentig procent van alle empirische artikelen wordt gebruikt (Schaufeli & Enzmann, 1998). Daarmee fungeert de MBI, en de daarin geïmpliceerde definitie van burn-out, feitelijk als een gouden standaard; met andere woorden, 'burn-out' is wat de MBI meet. Dit is een onwenselijke situatie al was het maar omdat de MBI op inductieve wijze tot stand is gekomen, namelijk door middel van een factoranalyse van allerlei items die geacht werden iets met 'burn-out' te maken te hebben. Hieruit resulteerden drie factoren, die vervolgens als subschalen van de MBI zijn opgenomen: *emotionele uitputting* (het gevoel helemaal leeg te zijn vanwege het werken met anderen), *depersonalisatie* (een cynische houding ten opzichte van de mensen waarmee men werkt) en *verminderde persoonlijke bekwaamheid* (het gevoel niet competent te zijn in het werken met andere mensen). Aanvankelijk werd nog een vierde optionele factor onderscheiden – betrokkenheid – maar deze is zonder opgaaf van redenen verdwenen uit de latere testhandleiding (Maslach & Jackson, 1986).

Een beperking van de oorspronkelijke MBI was dat alle items betrekking hadden op contactuele beroepen, dat wil zeggen op mensen die beroepsmatig met anderen werken, zoals in het onderwijs, het gevangeniswezen en de welzijns- en gezondheidszorg. Dit probleem werd opgelost door de introductie van de MBI-General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) die het mogelijk maakt om burn-out in alle beroepen te onderzoeken, of men nu met mensen werkt of niet. Ook de MBI-GS gaat uit van drie dimensies, zij het dat deze wat algemener zijn geformuleerd: *uitputting* (het gevoel helemaal leeg te zijn door het werk), *distantie* (een cynische houding ten opzichte van het werk) en *verminderde competentie* (het gevoel niet competent te zijn op het werk). De items van de MBI-GS hebben dus betrekking op het werk in plaats van op de mensen waarmee men beroepsmatig werkt.

Ondanks de suprematie van de MBI(-GS) is het debat over de dimensionaliteit van burn-out niet verstomd. Critici van de MBI zien in uitputting de kern van burn-out en beschouwen de beide andere dimensies als overbodig (Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005; Pines, 2005; Shirom & Melamed, 2005). Er wordt door deze critici weliswaar een onderscheid gemaakt in verschillende typen uitputting (fysiek, cognitief en emotioneel), maar empirisch blijkt het om een ongedeelde uitputtingsconstruct te gaan. Vanuit het oogpunt van eenvoud is een enkelvoudige score op een uitputtingsschaal te verkiezen boven drie scores op evenzoveel MBI-schalen. Maar heeft men daarmee ook de essentie van burn-out te pakken?

Op theoretische gronden kan worden betoogd dat het wezen van burn-out schuilt in de *combinatie* van uitputting

en mentale distantie (Meijman & Schaufeli, 1996; Schaufeli & Taris, 2005). Geen één of drie dimensies dus, maar twee. In essentie gaat het bij burn-out zowel om een gebrek aan *handelingsvermogen* als om een gebrek aan *handelingsbereidheid*, die respectievelijk het energetische en motivationele aspect van burn-out vormen. Bij burn-out gaat uitputting van energiereserves (gemankeerd handelingsvermogen) gepaard met psychologische terugtrekking (verminderde handelingsbereidheid) in de vorm van toenemende weerstand tegen het werk, verminderde betrokkenheid, gebrek aan interesse, cynisme en mentale distantie. Deze psychologische terugtrekkingsreactie vormt in feite een beschermingsmechanisme om de nog aanwezige energiereserves voor totale uitputting te behoeden. Het gaat daarbij op de korte termijn om een adaptieve, functionele reactie – door terugtrekking wordt immers verdere uitputting voorkomen en herstel bevordert. In geval van burn-out is het terugtrekkingsgedrag echter een habitueel patroon geworden en in hoge mate disfunctioneel omdat het de handelingsbereidheid aantast. Vermoeidheid en geringe motivatie vormen dus twee kanten van dezelfde burn-outmedaille. De derde MBI-dimensie – verminderde persoonlijke bekwaamheid of competentie – kan afhankelijk van het perspectief dat men hanteert zowel fungeren als een oorzaak van burn-out (in de zin van verhoogde kwetsbaarheid) als een gevolg (in de zin van negatieve zelfevaluatie) (zie Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005). Dit verklaart wellicht ook de inconsistente bevindingen met betrekking tot deze ‘derde dimensie’ (Bresó, Salanova, Schaufeli, 2007).

### Continu of discreet?

Psychologen hanteren graag vragenlijsten en zijn over het algemeen geneigd om de verschijnselen waar ze zich mee bezighouden als continue te beschouwen – je kunt ook een beetje burn-out zijn. Medici daarentegen hanteren bij voorkeur een diagnostisch interview en zijn gewend om in discrete categorieën te denken – je bent opgebrand of niet. Hoe kun je nu tot een uitspraak komen over het feit of iemand al dan niet opgebrand is – of in modern Nederlands ‘een burn-out’ heeft – terwijl het standaard burn-outinstrument een vragenlijst is? Dit is een uiterst relevant punt gelet op gerechtelijke uitspraken in verband met beroepsziekten of claimbeoordeling bij arbeidsongeschiktheid. De gangbare internationale classificatiesystemen zoals DSM-IV en ICD-10 voorzien niet in een burn-outdiagnose.<sup>2</sup> Wel biedt de omschrijving van neurasthenie in de ICD-10 (1992; code F43.8) – mits werkgerelateerd en vergezeld door een gevoel van verminderde professionaliteit (zoals cynisme en verminderde prestaties) – een aanknopingspunt voor het diagnosticeren van burn-out (Van der Heiden & Hoogduin, 2002). Volgens de ICD-10 is er sprake van neurasthenie bij persistente vermoeidheid of verhoogde vermoeibaarheid na geestelijke of lichamelijke inspanning, die gepaard dient te gaan met ten minste twee van de volgende zeven spanningsklachten: duizeligheid, spanningshoofdpijn,

slaapstoornissen, toegenomen prikkelbaarheid, maag- of darmklachten en moeite met ontspannen. Op basis van een onderzoek bij cliënten die ambulante werden behandeld voor psychische problemen, waarvan ongeveer de helft voldeed aan de criteria voor werkgerelateerde neurasthenie, zijn afkappunten voor de drie UBOS-schalen bepaald (Schaufeli, Bakker et al., 2001). Deze kunnen gehanteerd worden om werknemers met een burn-out te onderscheiden van hun collega’s die daar niet aan lijden. Vervolgonderzoek heeft de geldigheid van deze afkappunten bevestigd en geleid tot de volgende beleidsregel: er is sprake van burn-out wanneer een hoge score op de uitputtingschaal samengaat met ófwel een hoge score op de distantieschaal ófwel een lage score op de competentieschaal – het eerste komt in de praktijk trouwens veel vaker voor dan het tweede (Brenninkmeijer & Van Yperen, 2003; Roelofs et al., 2005). Overigens bestaan alleen in Nederland dergelijke klinisch gevalideerde afkappunten. Het toepassen van de Amerikaanse statistische normen – die gebaseerd zijn op percentielscores – levert een aanzienlijke *onderschatting* op van het aantal werkelijke burn-outgevallen omdat het gemiddelde burn-outniveau in Amerika hoger is dan in Nederland – en dan in andere Europese landen (Schaufeli & Van Dierendonck (1995). Deze bevinding onderstreept het belang van specifieke, nationale afkappunten. De UBOS is opgenomen in de officiële richtlijn *Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met psychische klachten* van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB, 2000, herziening 2007). Deze richtlijn is – ook in internationaal opzicht – een voorbeeld van vruchtbare samenwerking tussen wetenschap en beroepspraktijk.

### Algemeen of specifiek?

Aanvankelijk had burn-out, zoals gemeten door de MBI, uitsluitend en alleen betrekking op beroepsbeoefenaars uit de sociale sector. De veronderstelling was dat zij bloot zouden staan aan een zware emotionele belasting omdat ze werken met moeilijke, zieke, lijdende en behoeftige mensen. Al spoedig bleek echter dat *algemene* stressoren, zoals werkdruk, rolconflicten, en werk-thuisinterferentie minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker waren (Schaufeli & Enzmann, 1998). Het lag dus voor de hand dat burn-out zich ook buiten de contactuele beroepen manifesteert, vandaar de introductie van de MBI-GS (zie hierboven). Wanneer burn-out wordt gereduceerd tot uitputting, omzeilt men dit probleem omdat gevoelens van uitputting in principe onafhankelijk van de context voorkomen. Zo is ‘burn-out’ in de zin van uitputting bestudeerd bij sporters, studenten, werklozen, ouders, huwelijkspartners en zelfs hele naties, zoals Israël’s en Palestijnen (Pines, 1994).

Recentelijk maakten Kristensen et al. (2005) een onderscheid tussen werkgerelateerde, cliëntgerelateerde en persoonlijke uitputting. Hiermee wordt een tussenpositie ingenomen in de zin dat er een differentiëring wordt aangebracht in type uitputting op basis van de attributie van de

oorzaak (respectievelijk het werk, de cliënten en uitputting *tout court*). Volgens deze visie kan 'burn-out' – 'physical and psychological fatigue and exhaustion' (Kristensen et al., 2005, p. 197) – ook voorkomen bij diegenen die geen baan hebben zoals jongeren, werklozen, gepensioneerden en huisvrouwen.

Uiteraard kan iedereen zich vermoeid en uitgeput voelen, maar is er dan ook sprake van burn-out? Vanuit het oogpunt van begripsmatige zuiverheid lijkt het beter om dergelijke vermoeidheidstoestanden niet op één hoop te gooien met burn-out. Zoals we hierboven hebben gezien is burn-out een combinatie van vermoeidheid en distantie. Als we deze visie aanvaarden, houdt dat in dat de context er wel degelijk toe doet; distantie impliceert immers een object en daarmee een specifieke context. Men voelt een afstand *tot iets*. Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor de derde dimensie van burn-out: men voelt zich *op een bepaald gebied* competent. Bij werknemers is dat duidelijk, bij hen heeft dat *iets* of het *bepaalde gebied* betrekking op hun werk. Maar hoe zit dat bij hen die niet werken, zoals werklozen, gepensioneerden, studenten of sporters? Voor een antwoord op deze vraag moeten we nader omschrijven wat we onder 'werk' verstaan. Daarbij gaat het niet om een juridische of economische definitie in de zin van betaald werk, maar om een psychologische definitie. 'Werk' kan in psychologische zin worden opgevat als een systematische, gestructureerde, doelgerichte activiteit met een zeker verplichtend karakter. Uiteraard sluit dit betaald werk in, evenals studeren en topsport bedrijven – immers studenten en sporters hebben een doel (diploma, winnen), waar ze systematisch en gestructureerd naartoe werken (studeren, trainen) en waarmee ze niet zomaar straffeloos op kunnen houden. Ook het werk van huisvrouwen, mantelzorgers en vrijwilligers voldoet aan deze psychologische criteria. Andersom is er bij recreatieve activiteiten, werkloosheid, pensionering en huwelijksrelaties geen sprake van 'werk' in psychologische zin, en dus ook niet van 'burn-out'.

### Couleur locale of couleur internationale?

Vanaf het midden van de jaren zeventig heeft burn-out zich vanuit Noord-Amerika als een olievlek uitgebreid over de rest van de wereld. In de loop van de jaren tachtig duikt het begrip op in West-Europa, Scandinavië, Australië en Israël, in de jaren negentig gevolgd door de rest van Europa, Latijns Amerika en delen van het Verre- en het Midden-Oosten. Rond de eeuwwisseling, ten slotte, komt men de term burn-out tegen in Afrika, China en India. Er is wel gesuggereerd dat de snelle economische ontwikkeling die sommige landen zoals India doormaken, gepaard gaat met burn-out (Kulkarni, 2006). Hoe het ook zij, burn-out lijkt geen typisch westers verschijnsel te zijn. Dat blijkt niet alleen uit kwantitatief crosscultureel onderzoek (Golembiewski, Boudreau, Munzenrider & Luo, 1996; Savicki, 2002), maar ook uit kwalitatieve antropologische veldstudies. Zo beschrijft Rösing (2003) burn-out (*Seelenverlust*) bij de

Quechua- en Aymaraindianen uit de Andes (Bolivia) en de Ladakhs in de Himalaya (Tibet).

Maar betekent 'burn-out' in verschillende landen en culturen wel hetzelfde of neemt het begrip een lokale kleur aan? Om te beginnen is het opvallend dat het Engelse woord 'burnout' vrijwel universeel wordt gebruikt, ook wanneer er een equivalente term in de lokale taal bestaat, zoals het Nederlandse 'opbranden'.<sup>3</sup> In talen waar geen equivalent van burn-out aanwezig is, wordt door het publiek een vrije vertaling gebruikt, terwijl professionals en wetenschappers de Engelse term prefereren.<sup>4</sup> Ook wordt de term 'uitputting' soms gebruikt om burn-out aan te duiden, al dan niet voorzien van het adjectief 'beroepsmatig'.<sup>5</sup> In sommige landen heeft de Engelse term 'burnout' – of het lokale equivalent daarvan – een ongewenst sterke connotatie. Het klinkt als een toestand waarvan je niet meer kunt herstellen, als een eindstation of een soort mentaal doodsvonnis. Daarom wordt een minder beladen term gebruikt, vaak in de vorm van 'uitputting'.<sup>6</sup> Zo ook in Nederland, waar 'overspannenheid' in die behoefte voorziet.

Kortom, hoewel burn-out nagenoeg universeel met de MBI wordt gemeten, blijken er toch nationale verschillen te bestaan in de wijze waarop het verschijnsel wordt benoemd. Bijna overal wordt de originele Engelse term door wetenschappers en beroepsbeoefenaren gebruikt. Het brede publiek hanteert daarnaast soms het lokale equivalent of een vrije vertaling. Opvallend is dat 'uitputting' in veel talen wordt gebruikt voor een lichtere vorm van burn-out, terwijl de originele Engelse term gereserveerd wordt voor de ernstige vorm in de zin van het eindstadium. Het is opvallend dat burn-out in een aantal landen – waaronder Nederland – als een diagnostische categorie wordt gebruikt die synoniem is voor het eindpunt van een langdurig uitputtingsproces, daar waar het oorspronkelijk juist bedoeld was als een sociaal aanvaard en niet-stigmatiserend label voor tijdelijk overwerkt zijn (Shirom, 1989). Hoe komt dat?

De verklaring hiervoor moeten we zoeken in de maatschappelijke context. In Europese verzorgingsstaten zoals Nederland en Zweden kunnen mensen met psychologische problemen zoals burn-out, gebruik maken van verzorgingsarrangementen, zoals ziektewet- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, psychologische behandeling en reïntegratietrajecten. Maar dat kan uitsluitend op basis van een formele, gesanctioneerde diagnose. Tot voor kort bestond er geen burn-outdiagnose, terwijl werknemers zich wel massaal met werkgerelateerde psychische problemen aan de poorten van de verzorgingsstaat meldden; in Nederland vanaf het midden van de jaren tachtig, in Zweden tien jaar later. Tegelijkertijd waren beide landen in zekere zin reeds gesensibiliseerd – gepsihologiseerd, zo men wil (Abma, 2007) – voor dit soort problematiek, getuige het feit dat er alternatieve termen in omloop waren: in Nederland 'overspannenheid' of 'surmenage' en in Zweden 'utmattingsyndrom'. Met 'burn-out' diende zich – precies op de juiste tijd – een nieuw label aan dat zich als het ware nes-

telde aan het einde van een continuüm dat reeds 'bezet' was door een traditionele term. Bovendien had de nieuwe term de wetenschappelijke legitimiteit die de traditionele termen ontbeerden. Echter, een officiële diagnose was burn-out niet. In Zweden en Nederland werd dit probleem op verschillende wijze opgelost. In Zweden, waar een nationale versie van de ICD-10 als diagnostisch classificatiesysteem in de gehele gezondheidszorg wordt gebruikt, werd in 2005 een nieuwe code (F43.8) ingevoerd, inclusief diagnostische criteria (Friberg, 2006). Het gaat daarbij om ernstige fysiologische of mentale uitputtingssymptomen die elke dag voorkomen, ten minste twee weken duren en het werken onmogelijk maken. Dit dient gepaard te gaan met concentratieproblemen, verminderde belastbaarheid, prikkelbaarheid, emotionele labiliteit, slaapstoornissen, duizeligheid of hartkloppingen. Deze omschrijving lijkt dus zeer sterk op die van de werkgerelateerde neurasthenie uit het onderzoek van Schaufeli et al. (2001) naar de afkappingen van de UBOS.

In Nederland werden nieuwe speciale richtlijnen voor stressgerelateerde stoornissen ontwikkeld (NVAB, 2000; Terluin, Van der Klink & Schaufeli, 2005). Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen (1) *spanningsklachten*, waarbij de werkrol nog wordt vervuld; (2) *overspanning*, waarbij de spanningsklachten ertoe leiden dat de werkrol niet meer kan worden vervuld; (3) *burn-out*, waarbij er sprake is van een relatieve lange voorgeschiedenis van overbelasting en een chronisch klachtenbeloop. Hiervoor worden respectievelijk de CAS-codes P61, P619 en P611 gehanteerd. Behalve de ernst van de spanningsklachten – die overlappen met neurasthenie – spelen in de richtlijn dus het vervullen van de werkrol en het beloop van de klachten een rol.

### Invers of eigenstandig construct?

Indachtig het credo 'in order to burn out, one has to first be "on fire"' (Pines, 1993, p. 41) is er in het midden van de jaren negentig een meer omvattende visie op burn-out geformuleerd. Was het tot dan zo dat burn-out werd beschouwd als een eigenstandige, negatieve psychische toestand, vanaf dat moment vond er een perspectiefwisseling plaats waarbij burn-out werd gezien als de erosie van een positieve toestand ('being on fire'). Dit is te beschouwen als een verbreding van het concept door het in te bedden in een meer algemene visie op werkgerelateerd welbevinden (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Heden ten dage worden burn-out en bevlogenheid (Engels: *engagement*) dan ook vaak in één adem genoemd. Volgens Maslach en Leiter (1997) begint het burn-outproces in feite al wanneer de bevlogenheid op haar retour is: '[...] energy turns into exhaustion, involvement turns into cynicism, and efficacy turns into ineffectiveness' (p. 24). In hun perceptie wordt bevlogenheid gekenmerkt door energie, betrokkenheid en competentie – de directe tegenpolen van de drie burn-outdimensies uit de MBI. De implicatie is dan ook dat een invers scorepatroon op de MBI indicatief voor bevlogenheid is: een lage

score voor uitputting en cynisme en een hoge score voor competentie. De MBI meet dus niet alleen burn-out, maar tegelijkertijd ook bevlogenheid. Daarbij wordt dus van de veronderstelling uitgegaan dat burn-out en bevlogenheid elkaars inverse zijn en de eindpunten vormen van één en hetzelfde continuüm. Deze veronderstelling is niet toetsbaar want beide concepten – burn-out en bevlogenheid – worden immers met behulp van hetzelfde instrument gemeten. Hier bijt de slang zich dus in zijn eigen staart.

Dit probleem is alleen op te lossen door burn-out en bevlogenheid als twee eigenstandige constructen op te vatten en dito te operationaliseren. Dat is gedaan door Schaufeli en Bakker (2001), die bevlogenheid definiëren in termen van vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit vormt de tegenpool van uitputting en toewijding van distantie, terwijl absorptie een uniek aspect van bevlogenheid is dat geen conceptuele relatie heeft met een bepaalde burn-outcomponent. Zoals uitputting en distantie de kern van burn-out uitmaken, zo vormen vitaliteit en toewijding de kern van bevlogenheid. Bevlogenheid, zoals geconcipieerd door Schaufeli en Bakker (2001), kan worden gemeten met behulp van de Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES), waarvan de scores negatief samenhangen met die op de MBI (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker, 2002). Deze negatieve samenhang is echter niet zo sterk dat er gesproken kan worden van inverse constructen. Empirisch onderzoek in diverse landen heeft inmiddels aangetoond dat burn-out en bevlogenheid verschillende oorzaken en gevolgen hebben en ook met andere persoonskenmerken samenhangen (voor een overzicht zie Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Salanova, 2007). Kortom, de visie dat burn-out en bevlogenheid elkaars tegenovergestelde zijn, lijkt te simplistisch en de praktijk om bevlogenheid met behulp van de MBI te meten, staat empirisch onderzoek naar de relatie tussen beide concepten in de weg.

### Conclusie en implicatie

In deze slotparagraaf worden de belangrijkste conclusies en implicaties voor onderzoek en praktijk samengevat.

- Het inperken van burn-out tot enkel en alleen uitputting komt in feite neer op het verkopen van oude wijn (vermoeidheid) in nieuwe zakken (burn-out). Immers, reeds in de Eerste Wereldoorlog werd in Engelse munitiefabrieken psychologisch onderzoek naar *occupational fatigue* verricht. De specificiteit van burn-out zit in de combinatie van een gebrek aan handlingsvermogen (het energetische aspect) en een gebrek aan handlingsbereidheid (het motivationele aspect). Beide dienen derhalve centraal te staan bij wetenschappelijk onderzoek en behandeling. Evenals onderzoek naar burn-out verschilt van onderzoek naar vermoeidheid, verschilt de preventie en behandeling van burn-out en vermoeidheid.
- Of men burn-out beter kan opvatten als continuüm of in termen van een dichotomie, hangt van het nage-

streefde doel af. Voor onderzoekers en consultants lijkt het eerste het meest adequaat – al was het maar vanwege het informatieverlies dat per definitie met dichotomisering gepaard gaat. Voor medici en klinisch psychologen ligt het meer voor de hand om een dichotomie te gebruiken omdat zij vaak te maken hebben met instanties die een diagnose verlangen, zoals verzekeringen en uitkeringsorganen. Zij kunnen daarvoor de ‘evidence based’ diagnostische richtlijnen van de NVAO gebruiken. Belangrijk is dat beide opvattingen over burn-out elkaar niet uitsluiten; sterker nog er bestaat een empirische relatie tussen; door middel van een gevalideerde beslissingsregel kunnen de continue scores op de vragenlijst worden omgezet in dichotome categorieën.

- Vanuit begripsmatig oogpunt is het noch zuiver om burn-out te reserveren voor diegenen die betaald werk verrichten noch om de term zonder enige referentie naar een specifieke context toe te passen. In plaats daarvan zouden wetenschappers en praktiserende psychologen het begrip burn-out enkel en alleen dienen te gebruiken wanneer er sprake is van werk in de psychologische zin van het woord. Dat wil zeggen van een systematische, gestructureerde en doelgerichte activiteit met een zeker verplichtend karakter.
- Het woord burn-out – of het lokale equivalent – wordt nagenoeg universeel gebruikt. Tegelijkertijd echter is de betekenis ervan lokaal gekleurd. In een aantal landen, waaronder Nederland, wordt ‘burn-out’ als het eindstadium van een uitputtingsproces gezien, terwijl een lokaal equivalent (overspanning) wordt gehanteerd voor een lichtere vorm. In Noord Amerika is burn-out zo populair omdat het een lichte, niet-medische term is zonder het stigma van een psychiatrische diagnose. Paradoxaal genoeg is de populariteit van burn-out in sommige Europese landen – zoals in Zweden en Nederland – juist te danken aan het ernstige karakter en de officiële diagnose die toegang geeft tot behandeling en financiële compensatie. Het is echter belangrijk zich te realiseren dat burn-out in andere landen – zoals in de Verenigde Staten – uitdrukkelijk *niet* verwijst naar een diagnose, of dat de gehanteerde diagnostische criteria voor burn-out niet (geheel) overeenkomen – zoals in Zweden.
- Voorlopig lijkt er weinig reden te zijn om burn-out te beschouwen als de tegenvoeter van bevlogenheid. Het lijkt er eerder op dat burn-out een eigenstandig construct is dat negatief samenhangt met bevlogenheid, maar dat geenszins valt te reduceren tot een gebrek aan bevlogenheid. Dus een lage burn-outscore betekent niet automatisch dat iemand bevlogen is. Daar is meer voor nodig. Voor onderzoekers impliceert dit dat burn-out en bevlogenheid als aparte concepten moeten worden beschouwd, die elk met aparte instrumenten gemeten moeten worden. De implicatie voor praktiserende psychologen is dat het verminderen van burn-out een andere aanpak vereist dan het bevorderen van bevlogenheid, en vice versa.

Sinds de introductie van burn-out bijna dertig jaar geleden heeft het begrip een aantal gedaantewisselingen ondergaan onder invloed van wetenschappelijke bevindingen, maar vooral ook onder invloed van de maatschappelijke context. Zo verschilt datgene wat wij heden ten dage onder ‘burn-out’ in Nederland verstaan aanzienlijk van de oorspronkelijke betekenis die er bij de ‘ontdekking’ in de jaren zeventig van de vorige eeuw in de Verenigde Staten aan werd gegeven. Enerzijds kan men dit duiden als een zwakte; kennelijk is de aard van het begrip onhelder zodat het steeds weer andere vormen aanneemt. Anderzijds kan men het ook positief zien; burn-out is een dynamisch begrip dat zich in de loop van de tijd heeft ontwikkeld en aangepast aan specifieke (nationale) omstandigheden. Dat is nu eenmaal het lot van een begrip dat gesitueerd is op het grensvlak van wetenschap en praktijk.

Prof.dr. W.B. Schaufeli is als hoogleraar verbonden aan de Afdeling Sociale en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht, Postbus 80.140, 3508 TC Utrecht. E-mailadres: <w.schaufeli@uu.nl>.

### Noten

1. Zie Schaufeli & Enzmann (1998), Maslach, Schaufeli & Leiter (2001), Halbesleben & Buckley (2004), Burisch (2006).
2. In de ICD-10 wordt burn-out (code Z73.0) zonder verdere uitleg benoemd als ‘a state of vital exhaustion’, waarbij geen verdere diagnostische criteria worden vermeld.
3. Andere voorbeelden zijn: *uigebrand* (Afrikaans), *juandai* (Chinees), *udbrændthed* (Deens), *ausgebrannt* (Duits), *loppuunpalanut* (Fins), *bruciare* (Italiaans), *バーンアウト* (Japans), *utbrenthet* (Noors), *wypalenie zawodowe* (Pools), *quemarse* (Spaans) en *utbränd* (Zweeds).
4. Zoals *kiégés* in het Hongaars en *επαγγελματική εξουθένωση* in het Grieks.
5. Zoals *épuisement professionnel* in het Frans, *shechika* (שחיקה) in het Hebreeuws, *esaurito* in het Italiaans en *exaustão* in het Portugees.
6. Zoals in Finland (*työuupumus*), Hongarije (*kimerülés*), Noorwegen (*utmatthet*) en Zweden (*utmattningssyndrom*).

### Literatuur

- Abma, R. (2007). *Psychologisering en WAO*. Manuscript aangeboden ter publicatie.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model. State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Brenninkmeijer, V. & Yperen, N. van (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach to burnout. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 16-21. (Suppl 1).
- Bresó, E., Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2007). In search of the ‘third dimension’ of burnout: efficacy or inefficacy? *Applied Psychology: An International Review*, 56, 460-478.
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout Syndrom*. Heidelberg: Springer.
- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-leider: Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Friberg, T. (2006). *Diagnosing burn-out. An anthropological study of a social concept in Sweden*. Lund: Media Tryck.
- Golembiewski, R.T., Boudreau, R.T., Munzenrider, R.F. & Luo, H. (1996). *Global burnout: a worldwide pandemic explored by the phase model*. Greenwich: JAI Press.
- Halbesleben, J.R.B. & Buckley, M.R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859-879.
- Hallsten, L. (2005). Burnout and wornout. Concepts and data from a national survey. In A.S.G. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (p. 616-637). Cheltenham: Edward Elgar.
- Heiden, C. van der & Hoogduin, C.A.L. (2002). Burn-out: Diagnostiek en behandeling. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 10, 2, 43-48.
- Houtman, I. (2006). Health chronic disease, absenteeism and work disability. In P.G.W. Smulders (Ed.), *Work life in the Netherlands* (p. 141-165). Hoofddorp: TNO.

- ICD-10 (1992). *International classification of diseases*. Geneva: World Health Organization.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory. A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19, 192-207.
- Kulkarni, G.K. (2006). Burnout (Editorial). *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 10, 3-4.
- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (p. 1-16). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. New York: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory – Test manual* (2nd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meijman, T.F. & Schaufeli, W.B. (1996). Psychische vermoeidheid en arbeid. *De Psycholoog*, 31, 236-243.
- NvAB (2000). *Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met psychische klachten*. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde.
- Pines, A. (1993). Burnout: an existential perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (p. 33-52). Washington: Taylor & Francis.
- Pines, A. (1994). The Palestinian intifada and Israelis' burnout. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25, 438-451.
- Pines, A. (2005). The burnout measure. Short version. *International Journal of Stress Management*, 12, 78-88.
- Roelofs, J., Verbraak, M., Keijsers, G.P.J., Bruin, M.B.N. de & Schmidt, A.J.M. (2005). Psychometric properties of a Dutch version of the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) in individuals with and without clinical burnout. *Stress and Health*, 21, 17-25.
- Rösing, I. (2003). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Heidelberg: Asanger.
- Savicki, V. (2002). *Burnout across thirteen cultures. Stress and coping in child and youth care workers*. Westport: Praeger.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research. A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Volume 5). Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. (p. 135-177). Greenwich: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2005). Commentary. The conceptualization and measurement of burnout. Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 356-262.
- Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. van (1995). A cautionary note about the cross-national and clinical validity of cut-off points for the Maslach Burnout Inventory. *Psychological Reports*, 76, 1083-1090.
- Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. van (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A., Schaap, C., Kladler, A. & Hoogduin, C.A.L. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & Health*, 16, 565-582.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey. In Ch. Maslach, S.E. Jackson & M.P. Leiter, *The Maslach Burnout Inventory* (3rd.ed) – *Test Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá V. & Bakker, A.B. (2002) The measurement of engagement and burnout and. A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In A.S.G. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (p. 599-622). Cheltenham: Edward Elgar.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C.L. Cooper and I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 4* (p. 25-48). New York: Wiley.
- Taris, T.W., Blanc, P. le, Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2005). Are there relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19, 256-262
- Terluin, B., Klink, J.J.L. van der & Schaufeli, W.B. (2005). Stressgerelateerde klachten: spanningsklachten, overspanning en burnout. In J.J.L. van der Klink & B. Terluin (red.), *Psychische problemen en de werk. Handboek voor een activerende begeleiding door huisarts en bedrijfsarts* (p. 259-290). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

## Current debates about burnout A review

W.B. Schaufeli

This article reviews five issues that are being debated since the introduction of burnout, about a quarter of a century ago. These are, the dimensionality of burnout, its continuous or discrete nature, its general or specific nature, its universal or local meaning, and its inverse relationship with work engagement, respectively. It is concluded that burnout consist of two components (exhaustion and mental distancing); that it can be treated as a continuum (score on a questionnaire) as well as a discrete category (diagnosis); that it refers to people who perform activities that can be considered 'work' from a psychological rather than only from an economical perspective; that 'burnout' is used almost universally, but that its meaning may differ across countries; and that instead of being inverse constructs, burnout and work engagement are independent, negatively related constructs.