Burn-out, werkethiek, waarden en normen: Is er een onderlinge samenhang? Is er een verschil tussen de generaties?

Carolien De Maeyer, KULeuven

Promotor: Birgitte Schoenmakers, KULeuven

Co-promotor: Lode Godderis, KULeuven

Master of Family Medicine

Masterproef Huisartsgeneeskunde 2016-2018

Inhoudstafel

Inhoudstafel 2
Dankwoord 3
Abstract 4
Inleiding 5
Methodologie 5
Onderzoeksvragen 5
Populatie 5
Design en uitkomstmaten 5
Resultaten 6
Websurvey 6
Focusgroepen 8
Discussie 11
Conclusie 12
Referenties 13
Bijlagen 15
Bijlage 1: Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS) 15
Bijlage 2: Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES), verkorte versie 16
Bijlage 3: Portrait Values Questionnaire 17
Bijlage 4: Protestantse werkethiekschaal 20
Bijlage 5: Resultaten websurvey 22
Bijlage 6: Demografische gegevens focusgroepen 24
Bijlage 7: Stellingen ronde 1 25
Bijlage 8: Stellingen ronde 2 26
Bijlage 9: Protocol 29
Bijlage 10: Goedkeuring ethische commissie 30

Dankwoord

Er zijn een aantal mensen die ik graag expliciet zou willen bedanken voor hun bijdrage aan het ontstaan van deze masterproef.
Eerst en vooral de leden van de focusgroepen, hartelijk dank om enkele uren uit jullie drukke dagen te nemen om te antwoorden op de stellingen. De vragen waren zeker niet simpel en zonder jullie mening had deze masterpaper simpelweg niet bestaan.
Ook een uitdrukkelijke dankjewel aan prof. Dr. Birgitte Schoenmakers om steeds zo snel te antwoorden op e-mails, steeds open te staan voor de meest simpele vragen en altijd opbouwende feedback te geven.
Een heel speciale vermelding gaat uit naar Nicholas Van Steen voor het lenen van zijn Excel-kennis en naar Tom Haegemans die in het midden van zijn eigen doctoraatsvoorstelling tijd vond om deze scriptie na te lezen.
Ten laatste zou ik graag iedereen bedanken die tijd heeft willen maken om de websurvey in te vullen. Ik had nooit durven dromen zo'n enorme respons te krijgen op de zeer lange vragenlijsten. Aan allen: hartelijk dank om dit alles mogelijk te maken!

Abstract

Titel: 'Burn-out, werkethiek, waarden en normen: Is er een onderlinge samenhang? Is er een verschil tussen de generaties?'
HAIO: Dr. Carolien De Maeyer
Promotor: Prof. Dr. Birgitte Schoenmakers
Praktijkopleider: Dr. Robin Vanhoudt
Contact: carolien_de_maeyer@hotmail.com

Context: Burn-out is een fenomeen waar de laatste jaren meer en meer over bericht wordt in de populaire pers. Klinisch bestaat burn-out uit een triade van symptomen: emotionele uitputting, cynisme ten aanzien van het werk en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Het Job Demands-Resources Model (JD-R model) beschrijft twee soorten werkkenmerken die het risico op burn-out beïnvloeden, de werkeisen en de hulpbronnen. De werkeisen verhogen de kans op burn-out, terwijl de hulpbronnen net protectief werken.
Onderzoeksvraag: In deze studie hebben we het JD-R model toegepast op de werkethiek, waarden en normen van de werkende Vlaamse bevolking. We trachtten na te gaan of er een verschil in prevalentie is tussen de verschillende generaties en of er verschillen zijn in werkethiek, waarden en normen.
Methode: Het betreft een cross-sectionele studie, bestaande uit twee luiken. In een eerste luik wordt er een websurvey opgesteld bestaande uit vier gestandaardiseerde vragenlijsten. Deze peilen naar burn-out, engagement, werkethiek en waarden en normen. Deze survey wordt verdeeld onder de bevolking.
In een tweede luik leggen we de meest opvallende resultaten uit de websurvey voor aan drie focusgroepen, één per generatie. Daarna verloopt het onderzoek via een aangepaste Delphi-methode.
Resultaten: In totaal namen 309 personen deel aan de websurvey, 222 van hen vulden de vier vragenlijsten volledig in. 21,5% van de respondenten voldeed aan de criteria voor burn-out; 24,6% van de jongste generatie, 18,8% van de 36- tot 50-jarigen en 15,2% van de oudste generatie. Voor bevlogenheid scoort 28,1% van de jongste generatie hoog tot zeer hoog, 14,6% van de 36- tot 50-jarigen en 15,2% van de oudste generatie. Werkethiek scoort het hoogst in de jongste generatie. Op basis van alle resultaten werden twee stellingen met betrekking tot burn-out, één stelling met betrekking tot engagement, vier stellingen met betrekking tot waarden en normen en één stelling met betrekking tot werkethiek geformuleerd.
Conclusie: Burn-out komt vaker voor bij jongeren dan bij ouderen. In de generatie van 51 tot 65 jaar blijken een goed relativeringsvermogen, een goede balans tussen werk en ontspanning en een sterk gevoel voor traditie, hulpbronnen te zijn tegen burn-out. Stressoren voor de jongere generatie zijn: een toegenomen prestatiedruk, de drang naar stimulatie en meer keuzestress.

Inleiding

Het fenomeen burn-out zit de laatste jaren in de lift. Iedereen kent wel iemand die met de ziekte te maken kreeg en ook in de pers komt het begrip regelmatig ter sprake. Recent nog pleitten de Vlaamse regeringspartijen voor de invoering van een eerste hulpcursus voor psychische problemen, met de bedoeling naasten met bijvoorbeeld een burn-out beter te kunnen opvangen (1). Het gevoel 'op' te zijn, 'leeg', 'opgebrand' is iets waar iedereen zich in meer of mindere mate wel mee lijkt te kunnen identificeren. Klinisch is burn-out een syndroom dat gekenmerkt wordt door een triade van symptomen: emotionele uitputting, cynisme ten aanzien van het werk en verminderde persoonlijke bekwaamheid. De aandoening ontstaat als gevolg van langdurige blootstelling aan emotionele en interpersoonlijke werkeisen. Hoewel initieel enkel beschreven bij contactuele beroepen, is men er zich de laatste jaren van bewust geworden dat het probleem zich ook binnen andere beroepscategorieën voordoet (2). De economische en persoonlijke consequenties van burn-out zijn niet te onderschatten: langdurig ziekteverzuim, fysieke klachten, slaapstoornissen, depressie, verminderde productiviteit en verhoogde intentie om te veranderen van job (3). Teneinde het concept burn-out beter te begrijpen formuleerden Demerouti et al. het Job Demands-Resources Model (JD-R model), een theoretisch raamwerk waarin twee soorten werkkenmerken gedefinieerd worden, namelijk job demands of werkeisen en job resources of hulpbronnen. Werkeisen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die aanhoudende fysieke of mentale inspanningen vergen en geassocieerd zijn met bepaalde fysieke en psychologische kosten. Hulpbronnen zijn de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische kenmerken van het werk die: zorgen dat je je werkdoelen bereikt, de werkeisen verminderen en/of persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (4). Als aanvulling op dit model ontwikkelde Schaufeli et al. in 2004 nog een bijkomende dimensie, namelijk bevlogenheid. Het uitgebreide JD-R model brengt zo niet alleen de negatieve, maar ook de positieve werkkenmerken in beeld (5).

Methodologie

Onderzoeksvragen

Correcte cijfers omtrent de prevalentie van burn-out ontbreken, maar desondanks lijkt het aantal diagnosen de laatste jaren te zijn toegenomen (3).
Het doel van deze studie is om het theoretisch raamwerk van het JD-R model toe te passen op de waarden, normen en werkethiek van de huidige werkende bevolking. Zo wordt een antwoord gezocht op volgende onderzoeksvragen:

- Verschilt de prevalentie van burn-out tussen de generaties?
- Zijn er verschillen in werkethiek en waarden en normen tussen de generaties? Zoja, fungeren deze als werkeisen of als hulpbronnen?

Populatie

De doelgroep van dit onderzoek is de Vlaamse, werkende bevolking tussen 21 en 65 jaar.

Design en uitkomstmaten

Wat volgt is een cross-sectionele survey zonder follow-up, bestaande uit 2 luiken. In een eerste luik worden vier vragenlijsten, peilend naar werkethiek, waarden en normen, bevlogenheid en burn-out,

verdeeld onder de algemene populatie. Op basis van deze resultaten worden acht stellingen geformuleerd die we in een tweede luik voorleggen aan drie focusgroepen, één per generatie, elk bestaande uit acht deelnemers.

Voor de algemene bevraging in het eerste luik baseerden we ons op vier gevalideerde vragenlijsten. Burn-out werd gemeten via de Utrechtse Burn-out Schaal voor algemeen gebruik (UBOS-A). Het betreft een wetenschappelijke, gevalideerde vertaling van de Maslach Burn-out Inventory (MBI), en bestaat uit vijftien items die de drie kernsymptomen van burn-out bevragen. Elk item van de UBOS-A werd gescoord op een zevenpunts-likertschaal, gaande van 0 (“nooit”) tot 6 (“altijd/dagelijks”) (6,7). Bevlogenheid werd gemeten via de verkorte Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES), een vragenlijst bestaande uit negen items. Ook hier werd elk item gescoord op een zevenpunts-likertschaal (8). Werkethiek werd bevraagd via de Protestantse werkethiek schaal volgens Mirels et al., vertaald naar het Nederlands (9). De schaal bestaat uit negentien stellingen en werd gescoord op een zespunts-likertschaal, gaande van 1 (“Helemaal niet mee eens”) tot 6 (“Helemaal mee eens”) (10). Waarden en normen tenslotte werden gemeten via de Portrait Values Questionnaire (PVQ), in de versie aangepast voor de European Social Survey, ronde 7 (2014-2015). Deze Nederlandstalige vragenlijst bestaat uit eenentwintig portretten die de tien menselijke basiswaarden, zoals gedefinieerd door Schwartz et al., bevraagt. De respondenten dienen voor elk item aan te geven in welke mate het geschetste portret op hen lijkt. De resultaten worden gescoord op een zespunts-likertschaal, gaande van 1 (“Lijkt heel erg veel op mij”) tot 6 (“Lijkt helemaal niet op mij”) (11,12). De vragenlijsten zijn te vinden in bijlage 1-4.
Deze vragenlijsten werden opgesteld via het limesurvey-programma van de KULeuven en verspreid via sociale media en het persoonlijk netwerk van de auteurs.

De resultaten uit het eerste luik werden vervolgens via Microsoft Excel verzameld en geanalyseerd. Op basis van deze resultaten werden acht stellingen geformuleerd, die in een tweede luik werden voorgelegd aan drie focusgroepen. Hierbij werd de werkende bevolking opgedeeld in drie leeftijdscategorieën: een groep van 21-35 jaar, een groep van 36-50 jaar en een groep van 51-65 jaar. De groepen bestonden telkens uit acht personen, met onderlinge anonimiteit. Inclusiecriteria waren: deel uit maken van de werkende beroepsbevolking en beschikken over een vaste job. Exclusiecriteria waren: een voorgeschiedenis hebben van burn-out of een andere psychische problematiek.

Het onderzoek werd uitgevoerd volgens een aangepaste Delphi-methode. De acht stellingen werden per e-mail verzonden naar de leden van de focusgroepen. Deze traden op als expert voor hun generatie en beoordeelden de stellingen. Na de eerste ronde werden de antwoorden van de respondenten geturfd en gecodeerd. De stellingen werden vervolgens geherformuleerd en in een tweede ronde teruggekoppeld naar de leden van de focusgroep.

Resultaten

Websurvey

In totaal namen 309 personen deel aan de websurvey, 222 van hen vulden de vier vragenlijsten volledig in. Een overzicht van de demografische gegevens wordt gegeven in tabel 1. 61,7% van de respondenten is tussen de 21 en 35 jaar oud, 21,6% tussen de 36 en 50 jaar en 16,7% tussen de 51 en 65 jaar. De gemiddelde leeftijd is 35 jaar. 87,84% van de respondenten heeft een vaste job.

Leeftijdscategorie	Gemiddelde leeftijd	Aantal vaste job
21 - 35	26	61,7%
Mannen	26	46,7%
Vrouwen	26	53,3%
36 - 50	42	21,6%
Mannen	43	64,6%
Vrouwen	42	35,4%
51 - 65	55	16,7%
Mannen	56	64,9%
Vrouwen	54	35,1%

Tabel 1: Populatie-eigenschappen deelnemers websurvey

21,5% van de respondenten voldeed aan de criteria voor burn-out; 24,6% van de jongste generatie, 18,8% van de 36- tot 50-jarigen en 15,2% van de oudste generatie (tabel 2). 22,6% van de respondenten scoort hoog tot zeer hoog op de criteria voor bevlogenheid; 28,1% van de jongste generatie, 14,6% van de 36- tot 50-jarigen en 15,2% van de oudste generatie. Waarden en normen werden bevraagd aan de hand van de PVQ. Op het portret dat peilt naar de waarde 'gelijkwaardigheid', namelijk *'Hij/Zij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Hij/zijn vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben'* antwoordde 12,6% van de mannen en 3,0% van de vrouwen dat ze het oneens zijn met de stelling. De waarde 'welwillendheid[1]' werd bevraagd aan de hand van het portret *'Het is belangrijk voor hem/haar om trouw te zijn aan zijn/haar vrienden. Hij/Zij wil zichzelf inzetten voor de mensen die hem/haar dierbaar zijn'* en leverde zowel in de generatie van 21 tot 35 jaar als in de oudste generatie bij 100% van de respondenten een positief antwoord op. In de generatie van 36 tot 50 jaar identificeerde nagenoeg 93,8% van de populatie zich met het portret. Het portret *'Hij/Zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij/Zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven'* bevraagt de waarde 'stimulatie[2]' en toont gelijklopende cijfers tussen mannen en vrouwen. In de generatie 21 tot 35 jaar herkent ongeveer 71% van de respondenten zichzelf in het portret, bij de 36- tot 50-jarigen bedraagt dit ongeveer 65,2% van de respondenten en in de oudste generatie ongeveer 58,6% van de respondenten. De waarde 'traditie' wordt vertegenwoordigd in het portret *'Tradities zijn belangrijk voor hem. Hij probeert zich te houden aan de gewoonten, die hij vanuit zijn geloof of zijn familie heeft meegekregen'* en werd herkend door 70,8% van de mannen tussen 51 en 65 jaar, 61,3% van de mannen tussen 36 en 50 jaar en 57,8% van de mannen tussen 21 en 35 jaar. Werkethiek werd bevraagd aan de hand van de stellingen van de Protestantse werkethiek schaal, een ervan luidde: *'Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven'*. 43,1% van de 25- tot 35-jarigen was het eens met deze stelling, 20,8% van de middengroep en 13,5% van de groep 51- tot 65-jarigen. Bijlage 5 toont een overzicht van de antwoorden op deze stellingen. De volledige dataset is op te vragen bij de auteurs.

[1] Welwillendheid staat voor het bewaren en stimuleren van het welbevinden van diegenen waarmee men nauw verbonden is

[2] Stimulatie is het steeds opzoeken van nieuwe ervaringen

Leeftijd	Geslacht	Positief voor burn-out	Negatief voor burn-out
21-35 jaar	Mannen	19,6%	80,4%
	Vrouwen	29,3%	70,7%
	Subtotaal	24.6%	75.4%
36-50 jaar	Mannen	22,6%	77,4%
	Vrouwen	11,8%	88,2%
	Subtotaal	18.8%	81.3%
51-65 jaar	Mannen	4,5%	95,5%
	Vrouwen	36,4%	63,6%
	Subtotaal	15.2%	84.8%
Totaal		21,5%	78,5%

Tabel 2: Resultaten van de Utrechtse Burn-out Scale, geïncludeerd in de websurvey

Focusgroepen

Per vragenlijst werden de meest opvallende resultaten geselecteerd en geherformuleerd tot acht stellingen die voorgelegd werden aan de focusgroepen[3]. Het betreft: twee stellingen met betrekking tot burn-out, één stelling met betrekking tot engagement, vier stellingen met betrekking tot waarden en normen en één stelling met betrekking tot werkethiek (Bijlage 7). Na de eerste ronde werden de antwoorden geturfd en gecodeerd per focusgroep. Over bepaalde stellingen werd onmiddellijk consensus bereikt, deze werden niet teruggekoppeld. De stellingen waar geen consensus over was in ronde één werden met de verschillende labels teruggekoppeld naar de focusgroepen in een tweede ronde (bijlage 8). De deelnemers werden hierbij gevraagd aan te geven met welk van de labels ze het eens waren. Tabel 3 toont de resultaten na de tweede ronde.

Stellingen			
1.	Wetenschappelijk onderzoek schat de prevalentie van burn-out in Vlaanderen op 0,8%. Van alle respondenten die de enquête invulden zagen we echter dat 21,5% voldeed aan de diagnostische criteria voor burn-out. Van alle 21- tot 35-jarigen die de enquête invulden voldeed 24,6% aan de criteria voor burn-out, van de 36- tot 50-jarigen 18,8% en van de 51- tot 65-jarigen 15,2%. Wat is volgens u de verklaring voor de hogere burn-outpercentages bij jongeren ten aanzien van ouderen?		
	Mening focusgroep 21-35j: De percentages voor burn-out liggen hoger bij jongeren dan bij ouderen omdat de druk op jongeren te hoog is: ze moeten een goed diploma halen, een goeie job vinden, zich settelen, zich goed	Mening focusgroep 36-50j: De percentages voor burn-out liggen hoger bij jongeren dan bij ouderen omdat de druk op jongeren te hoog is: ze moeten een goed diploma halen, een goeie job vinden, zich settelen, zich goed	Mening focusgroep 51-65j: Jongeren kunnen moeilijker keuzes maken, willen alles nu onmiddellijk en leggen zichzelf een hogere druk op, waardoor de burn-outcijfers hoger komen te liggen in deze leeftijdscategorie. Ouderen kunnen problemen

[3] Demografische gegevens in verband met de focusgroepen zijn terug te vinden in bijlage 6

	voordoen op sociale media. (2 rondes)	voordoen op sociale media. (2 rondes)	beter relativeren zowel in de privé- als in de werksfeer. (2 rondes)
2.	Wanneer we naar de cijfers van burn-out kijken zien we dat 17,43% van de mannen die deelnamen aan de enquête voldoen aan de criteria voor burn-out, terwijl dit bij de vrouwen 26,74% bedraagt. Waarin ligt volgens u een verklaring voor dit verschil?		
	Mening focusgroep 21-35j: De percentages voor burn-out liggen hoger bij vrouwen omdat zij toch nog steeds meer dan de mannen de zorg voor gezin en werk combineren. (2 rondes)	Mening focusgroep 36-50j: De percentages voor burn-out liggen hoger bij vrouwen omdat zij toch nog steeds meer dan de mannen de zorg voor gezin en werk combineren. (1 ronde)	Mening focusgroep 51-65j: De percentages voor burn-out liggen hoger bij vrouwen omdat zij toch nog steeds meer dan de mannen de zorg voor gezin en werk combineren. (1 ronde)
3.	Op de stelling '*Hij/zij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Hij/zij vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben*.' zien we een grote discrepantie tussen de geslachten: 12,6% van de mannen geeft aan het niet eens te zijn met deze stelling terwijl dit bij de vrouwen slechts 3,0% bedraagt. Dit onderscheid bestaat over de generaties heen. Wat is volgens u de verklaring voor dit resultaat?		
	Mening focusgroep 21-35j: De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bestaat tot op de dag van vandaag in het voordeel van de mannen. Zij beantwoorden deze stelling negatief omdat dit in hun voordeel is, vrouwen daarentegen gaan het vanuit hun eigen ervaring vaker eens zijn met deze stelling. (1 ronde)	Mening focusgroep 36-50j: In vele gezinnen bestaat het klassieke rollenpatroon nog waar de man gaat werken en de vrouw voor het huishouden zorgt. Daardoor wordt de ongelijkheid in stand gehouden want mannen voelen zich als kostwinner superieur aan de vrouw. (1 ronde)	Mening focusgroep 51-65j: Vrouwen hebben een sterker sociaal bewustzijn, waardoor zij meer streven naar gelijkheid voor allen. (2 rondes)
4.	Op de stelling '*Het is belangrijk voor hem/haar om trouw te zijn aan zijn/haar vrienden. Hij/zij wil zichzelf inzetten voor de mensen die hem/haar dierbaar zijn.'* antwoordt 100% van de respondenten positief, zowel in de generatie 21 tot 36 als in de generatie 51 tot 65 jaar. Hoe verklaart u deze cijfers?		
	Mening focusgroep 21-35j: Vrienden en dierbaren zijn over de generaties zeer belangrijk voor iedereen, als we lief en leed met anderen kunnen delen voelen we ons	Mening focusgroep 36-50j: Vrienden en dierbaren zijn over de generaties zeer belangrijk voor iedereen, als we lief en leed met anderen kunnen delen voelen we ons	Mening focusgroep 51-65j: De generatie tussen 36 en 50 jaar is voornamelijk bezig met zijn eigen gezin en heeft dus minder tijd voor vrienden. In de generatie 51-65 worden

	een stuk beter. Daarom zijn we ook zeer sterk geneigd om ons in te zetten voor anderen teneinde die relaties te behouden. (1 ronde)	een stuk beter. Daarom zijn we ook zeer sterk geneigd om ons in te zetten voor anderen teneinde die relaties te behouden. (1 ronde)	dierbaren opnieuw belangrijker, omdat men zich meer en meer begint in te zetten voor hulpbehoevende familieleden en de last van het gezin vermindert. (2 rondes)
5.	Op de stelling '*Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.'* heeft 43,1% van de 21- tot 35-jarigen positief geantwoord, dit daalde tot 20,8% in de groep 36- tot 50-jarigen en tot 13,5% in de groep 50- tot 65-jarigen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor dergelijke verschillen?		
	Mening focusgroep 21-35j: Ouderen beseffen dat ze hun pleziertjes niet moeten opgeven om succesvol te zijn. (2 rondes)	Mening focusgroep 36-50j: Ouderen beseffen dat ze hun pleziertjes niet moeten opgeven om succesvol te zijn. (2 rondes)	Mening focusgroep 51-65j: Jongeren komen met veel meer verleidingen in contact dan ouderen, er zijn meer mogelijkheden nu dan vroeger. Vandaar dat zij ook meer pleziertjes op te geven hebben dan oudere respondenten. (2 rondes)
6.	Wanneer we naar de cijfers over engagement kijken valt het volgende op: van de 21- tot 35-jarigen scoort 28,1% hoog tot zeer hoog, van de 36- tot 50-jarigen 14,6% en van de 51- tot 65-jarigen 15,2%. Waar komt volgens u dit verschil vandaan?		
	Mening focusgroep 21-35j: Jongeren willen zichzelf nog zeer sterk bewijzen, zijn meer op zoek naar succes, terwijl ouderen meer op zoek zijn naar rust. (1 ronde)	Mening focusgroep 36-50j: Oudere generaties spenderen meer tijd aan privézaken en verliezen zo engagement op het werk. (1 ronde)	Mening focusgroep 51-65j: Jongeren komen veel meer in aanraking met nieuwe uitdagingen, moeten zich nog bewijzen, waardoor ze meer geprikkeld worden, wat zich vertaalt in een hoger engagement. De oudere generatie is zich meer bewust van welk engagement werkelijk belangrijk is. (1 ronde)
7.	Op de stelling '*Hij/zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij/zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven*.' Zien we dat van de 21- tot 35-jarige mannen 70,3% het eens is met de stelling, net als 71,8% van de vrouwen binnen dezelfde leeftijdscategorie. Binnen de groep 36- tot 50-jarige mannen bedraagt dit nog 67,7% en 62,7% voor de vrouwen. Wanneer we naar de groep 51- tot en met 65-jarigen kijken is 58,3%		

	van de mannen het eens met de stelling, net als 53,8% van de vrouwen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor deze generatieverschillen?		
	Mening focusgroep 21-35j: Jongeren moeten de wereld nog ontdekken en moeten nog zoveel mogelijk nieuwe ervaringen opdoen, de oudere generatie heeft al van al die ervaringen kunnen proeven. (2 rondes)	Mening focusgroep 36-50j: Jongeren moeten de wereld nog ontdekken en moeten nog zoveel mogelijk nieuwe ervaringen opdoen, de oudere generatie heeft al van al die ervaringen kunnen proeven. (2 rondes)	Mening focusgroep 51-65j: Jongeren moeten de wereld nog ontdekken en moeten nog zoveel mogelijk nieuwe ervaringen opdoen, de oudere generatie heeft al van al die ervaringen kunnen proeven. (2 rondes)
8.	Op de stelling '*Tradities zijn belangrijk voor hem. Hij probeert zich te houden aan de gewoonten, die hij vanuit zijn geloof of zijn familie heeft meegekregen*.' heeft 70,8% van de mannen tussen 51 en 65 jaar positief geantwoord. Dit zakte naar 61,3% van de mannen tussen 36 en 50 en naar 57,8% van de mannen tussen 21 en 35 jaar. Hoe verklaart u deze verschillen?		
	Mening focusgroep 21-35j: Het is maatschappelijk aanvaard om je eigen weg in te slaan, je hoeft niet vast te houden aan tradities van vorige generaties. (1 ronde)	Mening focusgroep 36-50j: Het is maatschappelijk aanvaard om je eigen weg in te slaan, je hoeft niet vast te houden aan tradities van vorige generaties. (1 ronde)	Mening focusgroep 51-65j: Het is maatschappelijk aanvaard om je eigen weg in te slaan, je hoeft niet vast te houden aan tradities van vorige generaties. (1 ronde)

Tabel 3: Resultaten van het focusgroeponderzoek. Per stelling wordt aangegeven welke labels er weerhouden worden. Tussen haakjes wordt er weergegeven na hoeveel rondes er consensus bereikt werd.

Discussie

In dit onderzoek trachtten we na te gaan of de prevalentie van burn-out verschilt tussen de generaties en of eventuele verschillen in werkethiek, waarden en normen optreden als werkeisen of als hulpbronnen.

Er werd aangetoond dat de prevalentie van burn-out wel degelijk verschilt tussen de verschillende werkende generaties. Deze studie toont aan dat bijna één op vier van de jongeren tussen 21 en 35 jaar te kampen heeft met burn-out, een cijfer dat opvallend hoger ligt dan de 0,8% tot 12,9% die we terugvinden in de literatuur (13–15). Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat onze vragenlijst eerder werd ingevuld door hoger opgeleiden, die vaker te maken krijgen met burn-out (2,16). Een hogere prestatiedruk en het moeilijker kunnen maken van keuzes worden geïdentificeerd als twee werkeisen die voor jongeren van toepassing kunnen zijn (17). De oudere generatie zou over een beter relativeringsvermogen beschikken, wat geïdentificeerd wordt als hulpbron. Uit de algemene websurvey blijkt dat bijna de helft van de 21- tot 35-jarigen denkt dat ze succesvoller zouden zijn als ze pleziertjes zouden opgeven. Dit in tegenstelling tot minder dan één zesde van de respondenten tussen 56 en 65 jaar. De focusgroepen besluiten hieruit dat niet noodzakelijk alle fijne dingen opgegeven moeten worden om succesvol te zijn. Een goede balans tussen werk en ontspanning lijkt een tweede hulpbron te zijn en te werken als beschermende factor tegen burn-out. Dit ligt in de lijn van wat we terug vinden in de literatuur (18,19)
Een derde hulpbron is traditie. De jongere generatie hecht beduidend minder belang aan traditie

dan de oudere generaties, een bevinding die overeenkomt met de literatuur (20). Alle generaties zijn het erover eens dat de toegenomen openheid van de maatschappij hier de voornaamste verklaring voor is.
Ten slotte zien we dat de jongere generatie meer belang hecht aan stimulatie, ofwel het opzoeken van nieuwe ervaringen. Deze zoektocht naar nieuwe prikkels vormt een bijkomende belasting, werkt voor de jongste generatie als stressor en is dus een risicofactor voor burn-out.

Uit dit onderzoek blijkt eveneens dat burn-out vaker voorkomt bij vrouwen dan bij mannen. Een fenomeen dat wordt bevestigd in de literatuur (13,15), al wordt het door recente studies genuanceerd (2,16,21). Alle generaties identificeerden dezelfde stressor voor deze observatie, namelijk de combinatie van werk en gezin. Familiale stressoren wegen voor vrouwen inderdaad zwaarder door dan voor mannen, voornamelijk als het een gezin met jonge kinderen betreft (22). Dit loopt gelijk met de resultaten met betrekking tot de waarde gelijkwaardigheid: vrouwen hechten hier aanzienlijk meer belang aan dan mannen.
De jongste generatie ziet hierin een uiting van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. De generatie van 36 tot 50 jaar daarentegen, herkent hierin opnieuw de stressor van het klassieke rollenpatroon. Een slechte verhouding tussen werk en privé werd reeds geïdentificeerd als risicofactor voor burn-out (18). De oudste generatie omschrijft een hoger sociaal bewustzijn als reden van het toegenomen belang van deze waarde bij vrouwen. We kunnen vermoeden dat dit toegenomen gelijkwaardigheidsgevoel een bijkomende risicofactor is voor burn-out.
Ook de waarde welwillendheid, het beste voor hebben met zijn naasten, wordt door alle generaties hoog in het vaandel gedragen en wordt door alle deelnemers beschouwd als een hulpbron in de bescherming tegen burn-out (20).

Een interessante observatie is dat de cijfers voor engagement, net zoals de cijfers voor burn-out, het hoogst liggen in de jongste generatie. Dit kan verklaard worden doordat bepaalde werkeisen ook een uitdaging kunnen vormen. Deze uitdagingen leiden tot ontwikkeling, groei en dus meer engagement (23–25). De jongste focusgroep verklaarde de cijfers op een gelijkaardige manier; er werd gezegd dat jongeren zich meer willen bewijzen en zich daardoor meer gaan engageren in het werk. Dit loopt gelijk met de betere werkethiek die we terugvinden bij de jongste generatie. De leeftijdsgroep van 36 tot 50 jaar oppert dat ouderen minder geëngageerd zijn op het werk omdat ze meer tijd investeren in hun privéleven. De oudste generatie is het hiermee eens en voegt toe dat de 21 tot 35-jarigen meer geprikkeld worden door nieuwe uitdagingen waardoor ze zich makkelijker engageren.

Deze studie bevat enkele beperkingen. Ten eerste werd de websurvey verspreid via het sociale netwerk van de auteurs, waardoor onze steekproef mogelijk onvoldoende representatief is. Ten tweede kunnen, gezien het een cross-sectionele observatie betreft, geen causale verbanden gelegd worden tussen burn-out en engagement enerzijds en werkeisen en hulpbronnen anderzijds. De theoretische verbanden die uit deze studie naar voren komen, lijken wel overeen te komen met verbanden die eerder gerapporteerd werden in de literatuur en houden op een logische wijze verband met elkaar (13,16,19,21,26).
Verdere onderzoek naar het thema is nodig, met name naar de relatie tussen engagement en burn-out, alsook naar de relatie tussen burn-out en engagement en werkeisen en hulpbronnen onder de vorm van een meta-analyse zodat causale verbanden wel gedetecteerd kunnen worden.

Conclusie

Burn-out komt meer voor bij jongeren dan bij ouderen. De antwoorden van de generatie van 21 tot 35 jaar en van 36 tot 50 jaar lopen gelijk, terwijl de oudere generatie vaak een iets andere klemtoon legt. In de generatie van 51 tot 65 jaar blijken een goed relativeringsvermogen, een

goede balans tussen werk en ontspanning en een sterk gevoel voor traditie dankbare hulpbronnen te zijn in de strijd tegen burn-out. De jongere generatie krijgt te maken met verschillende stressoren, zoals een toegenomen prestatiedruk, een drang naar stimulatie en meer keuzestress dan de oudere generatie. Daartegenover staat dat ze een betere werkethiek hebben en een hoger engagement aan de dag leggen.

Referenties

1. Truyts J. Vlaamse regeringspartijen willen eerstehulpcursus voor psychische problemen [Internet]. www.vrt.be. 2017 [cited 2018 Apr 2]. Available from: https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2017/11/06/vlaamse-regeringspartijen-willen-eerstehulpcursus-voor-psychisch/

2. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Control. 2001;397–422.

3. De Vlaamse Overheid. Stress & burn-out Vlaamse overheid business case [Internet]. De Vlaamse Overheid; 2016. Available from: https://overheid.vlaanderen.be/wat-doet-de-vlaamse-overheid-tegen-stress-en-burn-out

4. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. J Appl Psychol [Internet]. 2001;86(3):499–512. Available from: http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.86.3.499

5. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. J Organ Behav. 2004;25(3):293–315.

6. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. The Maslach Burnout Inventory Manual. 1997;(November 2016):191–218.

7. Schaufeli W, Dierendonck D Van. Utrechtse burnout schaal handleiding.

8. Schaufeli WB, Bakker AB. Bevlogenheid: een begrip gemeten. Gedrag Organ. 2004;17(2):89–112.

9. Najwa A. Faculteit Psychologie en pedagogische wetenschappen Academiejaar 2011-2012 Tweede Examenperiode ONTWIKKELING VAN EEN UNIVERSEEL WERKETHIEK MODEL OP BASIS VAN DE SCHWARTZ WAARDENBENADERING Masterproef neergelegd tot het behalen van de graad van master in d. Universiteit Gent; 2012.

10. Mirels HL, Garrett JB. The Protestant Ethic as a personality variable. J Consult Clin Psychol [Internet]. 1971;36(1):40–4. Available from: http://content.apa.org/journals/ccp/36/1/40

11. Schwartz SH. Basic human values: An overview. Jerusalem Hebr Univ. 2006;48:49–71.

12. ESS. Vlaamse Hoofdvragenlijst (ESS ronde 7, 2014/15) [Internet]. Vol. 1. 2014. Available from: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round7/fieldwork/source/ESS7_source_main_questionnaire.pdf

13. Hansez I, Mairiaux P, Firket P, Braeckman L. Onderzoek naar burnout bij de Belgische beroepsbevolking: samenvatting van het eindverslag. Rapp voor FOD Werkgelegenheid, Arb en Soc Overleg, Alg Dir Humanisering van Arb [Internet]. 2010;18. Available from: file:///C:/Users/Dokter/SkyDrive/Samenwerking firmas/fe8657bf73384cd49209b1ac584858bb2.pdf

14. Vandenbroeck S, Vanbelle E, De Witte H, Moerenhout E. Een onderzoek naar burn-out en bevlogenheid bij artsen en verpleegkundige in Belgische ziekenhuizen. FOD Volksgezond en FOD werkgelegenheid. 2012;

15. Norlund S, Reuterwall C, Höög J, Lindahl B, Janlert U, Birgander LS. Burnout , working conditions and gender - results from the northern Sweden MONICA Study. BMC Public Health. 2010;10:326–326.

16. Schaufeli, W. B., & Buunk PB. Burnout: An overview of 25 Years of Research on Theorising. In: M. J. Schabracq JAMW& CLC, editor. Handbook of work and health psychology. Chichester: Wiley.; 2003. p. 383–425.

17. Van Echtelt P. Summary Burnout : relationships between emotional exhaustion , labour market position and the New World of Work. 2014.

18. Eckleberry-Hunt J, Kirkpatrick H, Taku K, Hunt R, Vasappa R, Taku K. Relation Between Physicians' Work Lives and Happiness. South Med J [Internet]. 2016;109(4):207–212 6p. Available from: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=114310120&site=ehost-live

19. Shanafelt TD, Hasan O, Dyrbye LN, Sinsky C, Satele D, Sloan J, et al. Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population between 2011 and 2014. Mayo Clin Proc [Internet]. 2015;90(12):1600–13. Available from: http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023

20. Vleuten M Van Der. Normen en waarden : een onderzoek naar generatie verschillen. 2007.

21. Radostina K. Purvanova JPM. Gender differences in burnout a meta-analysis. J Vocat Behav. 2010;77(2):168–85.

22. Demerouti E, Geurts S. Towards a typology of work-home interaction Evangelia Demerouti & Sabine TOWARDS A TYPOLOGY OF. Community Work Fam. 2010;8803(2004):285–309.

23. Crawford ER, Lepine JA, Rich BL. Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout : A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. 2010;95(5):834–48.

24. Schaufeli W, Taris T. Het job demands-resources model: Overzicht en kritische beschouwing. Gedrag en Organ. 2013;26(2):203–4.

25. Moeller J, Ivcevic Z, White AE, Menges JI, Brackett MA, Moeller J. Highly engaged but burned out : intra-individual profiles in the US workforce. Career Dev Int [Internet]. 2018;23(1):86–105. Available from: https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0215

26. Khoo TK. Factors Affecting Burnout in Physicians. Mayo Clin Proc [Internet]. 2016;91(4):536–7. Available from: http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.01.003

Bijlagen

Bijlage 1: Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS)

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Gelieve aan te geven hoe vaak iedere uitspraak links op u van toepassing is door in de rechterkolom het *best passende* cijfer (van 0 tot 6) in te vullen.

00. Nooit
01. Sporadisch **Een paar keer per jaar of minder**
02. Af en toe **Eens per maand of minder**
03.Regelmatig **Een paar keer per maand**
04. Dikwijls **Eens per week**
05. Zeer dikwijls **Een paar keer per week**
06. Altijd **Dagelijks**

		Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
A	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
B	Ik twijfel aan het nut van mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
C	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	00	01	02	03	04	05	06
D	Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen.	00	01	02	03	04	05	06
E	Ik voel me “opgebrand” door mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
F	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.	00	01	02	03	04	05	06
G	Ik merk dat ik te veel afstand heb gekregen van mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
H	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
I	Ik vind dat ik mijn werk goed doe.	00	01	02	03	04	05	06

J	Als ik op mijn werk iets afrond, vrolijkt mij dat op.	00	01	02	03	04	05	06
K	Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.	00	01	02	03	04	05	06
L	Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.	00	01	02	03	04	05	06
M	Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.	00	01	02	03	04	05	06
N	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
O	Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.	00	01	02	03	04	05	06

Bijlage 2: Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES), verkorte versie

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Gelieve aan te geven hoe vaak iedere uitspraak links op u van toepassing is door in de rechterkolom het *best passende* cijfer (van 0 tot 6) aan te duiden.

00. Nooit
01. Sporadisch: **Een paar keer per jaar of minder**
02. Af en toe: **Eens per maand of minder**
03. Regelmatig: **Een paar keer per maand**
04. Dikwijls: **Eens per week**
05. Zeer dikwijls: **Een paar keer per week**
06. Altijd: **Dagelijks**

		Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
A	Op mijn werk bruis ik van energie.	00	01	02	03	04	05	06
B	Als ik werk voel ik me fit en sterk.	00	01	02	03	04	05	06
C	Ik ben enthousiast over mijn baan.	00	01	02	03	04	05	06
D	Mijn werk inspireert mij.	00	01	02	03	04	05	06
E	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	00	01	02	03	04	05	06
F	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	00	01	02	03	04	05	06
G	Ik ben trots op het werk dat ik doe.	00	01	02	03	04	05	06
H	Ik ga helemaal op in mijn werk.	00	01	02	03	04	05	06
I	Mijn werk brengt mij in vervoering.	00	01	02	03	04	05	06

Bijlage 3: Portrait Values Questionnaire

Hierna beschrijven we kort enkele types van personen. Lees goed de beschrijvingen en geef dan aan, voor elk van de beschreven personen, in welke mate deze persoon wel of niet op u lijkt?

		Lijkt heel erg veel op mij	Lijkt op mij	Lijkt enigszins op mij	Lijkt weinig op mij	Lijkt niet op mij	Lijkt helemaal niet op mij
A	Nieuwe ideeën bedenken en creatief zijn is belangrijk voor hem. Hij wil dingen graag op zijn eigen, originele manier doen	01	02	03	04	05	06
B	Het is belangrijk voor hem om rijk te zijn Hij wil graag veel geld en dure spullen hebben.	01	02	03	04	05	06
C	Hij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Hij	01	02	03	04	05	06

	vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben.						
D	Het is belangrijk voor hem om te laten zien wat hij kan. Hij wil dat mensen hem bewonderen om wat hij doet.	01	02	03	04	05	06
E	Het is belangrijk voor hem om in een veilige omgeving te leven. Hij vermijdt alles wat zijn veiligheid in gevaar zou kunnen brengen.	01	02	03	04	05	06
F	Hij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven.	01	02	03	04	05	06
G	Hij vindt dat mensen moeten doen wat hen wordt opgedragen. Hij vindt dat mensen altijd de regels moeten naleven, zelfs als op dat moment niemand kijkt.	01	02	03	04	05	06
H	Het is belangrijk voor hem om naar mensen te luisteren die anders zijn dan hij. Zelfs als hij het niet met hen eens is, wil hij hen toch begrijpen.	01	02	03	04	05	06
I	Het is belangrijk voor hem om nederig en bescheiden te zijn. Hij zal niet proberen om de aandacht op zichzelf te vestigen.	01	02	03	04	05	06
J	Het is belangrijk voor hem om zich te vermaken. Hij houdt ervan om zichzelf te ‘verwennen’.	01	02	03	04	05	06
K	Het is belangrijk voor hem om zelf beslissingen te nemen over wat hij doet. Hij wil vrij en onafhankelijk van anderen zijn.	01	02	03	04	05	06
L	Het is erg belangrijk voor hem om de mensen rondom hem te helpen. Hij wil zorgen voor hun welzijn.	01	02	03	04	05	06

M	Het is belangrijk voor hem om zeer succesvol te zijn. Hij hoopt dat mensen zijn prestaties erkennen.	01	02	03	04	05	06
N	Het is belangrijk voor hem dat de overheid zijn veiligheid tegen alle gevaren beschermt. Hij wil een sterke staat, die haar burgers kan verdedigen.	01	02	03	04	05	06
O	Hij is op zoek naar avontuur en neemt graag risico's. Hij wil een spannend leven leiden.	01	02	03	04	05	06
P	Het is belangrijk voor hem om zich altijd correct te gedragen. Hij probeert geen dingen te doen waarvan andere mensen zouden kunnen zeggen dat het fout is.	01	02	03	04	05	06
Q	Het is belangrijk voor hem dat hij van anderen respect krijgt. Hij wil dat mensen doen wat hij zegt.	01	02	03	04	05	06
R	Het is belangrijk voor hem om trouw te zijn aan zijn vrienden. Hij wil zichzelf inzetten voor de mensen die hem dierbaar zijn.	01	02	03	04	05	06
S	Hij is ervan overtuigd dat mensen zorg moeten dragen voor de natuuur. Voor hem is het belangrijk dat de natuur wordt beschermd.	01	02	03	04	05	06
T	Tradities zijn belangrijk voor hem. Hij probeert zich te houden aan de gewoonten, die hij vanuit zijn geloof of zijn familie heeft meegekregen.	01	02	03	04	05	06
U	Hij zoekt naar elke kans om plezier te hebben. Het is belangrijk voor hem om dingen te doen waaraan hij plezier beleeft.	01	02	03	04	05	06

Bijlage 4: Protestantse werkethiekschaal

Gelieve aan te geven in elke mate u akkoord gaat met de stelling in de linker kolom door rechts het correcte cijfer aan te duiden.

		Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Eerder niet mee eens	Eerder mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
A	De meeste mensen spenderen te veel tijd aan pleziertjes die niets opbrengen.	01	02	03	04	05	06
B	Onze samenleving zou minder problemen hebben mochten mensen minder vrije tijd hebben.	01	02	03	04	05	06
C	Snel verdiend geld (bv door te gokken) wordt meestal onverstandig besteed.	01	02	03	04	05	06
D	Er zijn weinig zaken die evenveel voldoening geven als de voldoening die je krijgt wanneer je je best hebt gedaan op het werk.	01	02	03	04	05	06
E	De moeilijkste schoolvakken zijn vaak deze die achteraf gezien het meest voldoening geven.	01	02	03	04	05	06
F	De meeste mensen die niet slagen in het leven zijn gewoon lui.	01	02	03	04	05	06
G	Iemand die zichzelf heeft opgewerkt is mogelijks ethischer dan iemand van rijke afkomst.	01	02	03	04	05	06
H	Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.	01	02	03	04	05	06
I	Mensen zouden meer vrije tijd moeten hebben om zich te ontspannen.	01	02	03	04	05	06
J	Iedereen die hard wil werken en die hard kan werken heeft een goede kans om te slagen.	01	02	03	04	05	06
K	Mensen die falen in hun werk hebben meestal niet hard genoeg geprobeerd.	01	02	03	04	05	06

L	Zonder lijden heeft het leven weinig betekenis.	01	02	03	04	05	06
M	Hard werken biedt weinig garantie tot succes.	01	02	03	04	05	06
N	Een kredietkaart leidt tot ondoordachte gelduitgaven.	01	02	03	04	05	06
O	Het leven zou betekenisvoller zijn als we meer vrije tijd hadden.	01	02	03	04	05	06
P	Iemand die een onaangename taak met enthousiasme kan benaderen is een succesvol iemand.	01	02	03	04	05	06
Q	Iemand die hard genoeg werkt zal hoogstwaarschijnlijk een goed leven uitbouwen voor zichzelf.	01	02	03	04	05	06
R	Ik voel me ongemakkelijk wanneer er weinig werk te doen is.	01	02	03	04	05	06
S	Een afkeer voor hard werken weerspiegelt gewoonlijk een zwak karakter.	01	02	03	04	05	06

Bijlage 5: Resultaten websurvey

Engagement

Aantal van Score Leeftijdscategori	Geslacht	Score 1 - Zeer laag	2 - Laag	3 - Gemiddeld	4 - Hoog	5 - Zeer hoog	Eindtotaal
21 - 35	Mannelijk	7,1%	25,0%	41,1%	25,0%	1,8%	100,0%
	Vrouwelijk	3,4%	17,2%	50,0%	29,3%	0,0%	100,0%
Totaal 21 - 35		**5,3%**	**21,1%**	**45,6%**	**27,2%**	**0,9%**	**100,0%**
36 - 50	Mannelijk	3,2%	16,1%	64,5%	16,1%	0,0%	100,0%
	Vrouwelijk	11,8%	5,9%	70,6%	11,8%	0,0%	100,0%
Totaal 36 - 50		**6,3%**	**12,5%**	**66,7%**	**14,6%**	**0,0%**	**100,0%**
51 - 65	Mannelijk	4,5%	4,5%	72,7%	18,2%	0,0%	100,0%
	Vrouwelijk	0,0%	45,5%	45,5%	0,0%	9,1%	100,0%
Totaal 51 - 65		**3,0%**	**18,2%**	**63,6%**	**12,1%**	**3,0%**	**100,0%**
Eindtotaal		**5,1%**	**18,5%**	**53,8%**	**21,5%**	**1,0%**	**100,0%**

Werkethiek

Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)
Geslacht (Alles)

Aantal van id Rijlabels	Kolomlabels 1	2	3	4	5	6	Eindtotaal
21 - 35	11,7%	26,3%	19,0%	19,7%	18,2%	5,1%	100,0%
36 - 50	18,8%	37,5%	22,9%	12,5%	4,2%	4,2%	100,0%
51 - 65	13,5%	43,2%	29,7%	10,8%	2,7%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**13,5%**	**31,5%**	**21,6%**	**16,7%**	**12,6%**	**4,1%**	**100,0%**

Waarden – Gelijkwaardigheid mannen

Hij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Hij vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id Rijlabels	Kolomlabels 1	2	3	4	5	6	Eindtotaal
21 - 35	15,6%	45,3%	25,0%	6,3%	7,8%	0,0%	100,0%
36 - 50	16,1%	48,4%	19,4%	9,7%	3,2%	3,2%	100,0%
51 - 65	37,5%	54,2%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**20,2%**	**47,9%**	**19,3%**	**6,7%**	**5,0%**	**0,8%**	**100,0%**

Waarden – Gelijkwaardigheid vrouwen

Zij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Zij vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id Rijlabels	Kolomlabels 1	2	3	4	5	Eindtotaal
21 - 35	26,8%	49,3%	21,1%	2,8%	0,0%	100,0%
36 - 50	35,3%	35,3%	23,5%	0,0%	5,9%	100,0%

51 - 65	30,8%	23,1%	46,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**28,7%**	**43,6%**	**24,8%**	**2,0%**	**1,0%**	**100,0%**

Waarden – Welwillendheid mannen

Het is belangrijk voor hem om trouw te zijn aan zijn vrienden. Hij wil zichzelf inzetten voor de mensen die hem dierbaar zijn.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id	**Kolomlabels**				
Rijlabels	**1**	**2**	**3**	**5**	**Eindtotaal**
21 - 35	48,4%	43,8%	7,8%	0,0%	100,0%
36 - 50	35,5%	38,7%	19,4%	6,5%	100,0%
51 - 65	41,7%	50,0%	8,3%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**43,7%**	**43,7%**	**10,9%**	**1,7%**	**100,0%**

Waarden – Welwillendheid vrouwen

Het is belangrijk voor haar om trouw te zijn aan haar vrienden. Zij wil zichzelf inzetten voor de mensen die haar dierbaar zijn.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id	**Kolomlabels**				
Rijlabels	**1**	**2**	**3**	**4**	**Eindtotaal**
21 - 35	45,1%	47,9%	7,0%	0,0%	100,0%
36 - 50	47,1%	35,3%	11,8%	5,9%	100,0%
51 - 65	53,8%	15,4%	30,8%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**46,5%**	**41,6%**	**10,9%**	**1,0%**	**100,0%**

Waarden – Stimulatie mannen

Hij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id	**Kolomlabels**						
Rijlabels	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**Eindtotaal**
21 - 35	6,3%	32,8%	31,3%	21,9%	7,8%	0,0%	100,0%
36 - 50	16,1%	9,7%	41,9%	19,4%	12,9%	0,0%	100,0%
51 - 65	4,2%	29,2%	25,0%	29,2%	8,3%	4,2%	100,0%
Eindtotaal	**8,4%**	**26,1%**	**32,8%**	**22,7%**	**9,2%**	**0,8%**	**100,0%**

Waarden – Stimulatie vrouwen

Zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id Rijlabels	Kolomlabels 1	2	3	4	5	6	Eindtotaal
21 - 35	14,1%	25,4%	32,4%	21,1%	5,6%	1,4%	100,0%
36 - 50	23,5%	23,5%	17,6%	23,5%	11,8%	0,0%	100,0%
51 - 65	7,7%	23,1%	23,1%	30,8%	15,4%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**14,9%**	**24,8%**	**28,7%**	**22,8%**	**7,9%**	**1,0%**	**100,0%**

Waarden – Traditie mannen

Tradities zijn belangrijk voor hem. Hij probeert zich te houden aan de gewoonten, die hij vanuit zijn geloof of zijn familie heeft meegekregen.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id Rijlabels	Kolomlabels 1	2	3	4	5	6	Eindtotaal
21 - 35	3,1%	23,4%	31,3%	15,6%	17,2%	9,4%	100,0%
36 - 50	6,5%	29,0%	25,8%	3,2%	29,0%	6,5%	100,0%
51 - 65	0,0%	54,2%	16,7%	12,5%	8,3%	8,3%	100,0%
Eindtotaal	**3,4%**	**31,1%**	**26,9%**	**11,8%**	**18,5%**	**8,4%**	**100,0%**

Waarden – Traditie vrouwen

Tradities zijn belangrijk voor haar. Zij probeert zich te houden aan de gewoonten, die zij vanuit haar geloof of haar familie heeft meegekregen.
Heeft u op dit moment een vaste job- (Alles)

Aantal van id Rijlabels	Kolomlabels 1	2	3	4	5	6	Eindtotaal
21 - 35	2,8%	32,4%	31,0%	18,3%	14,1%	1,4%	100,0%
36 - 50	0,0%	41,2%	11,8%	23,5%	17,6%	5,9%	100,0%
51 - 65	7,7%	30,8%	38,5%	7,7%	15,4%	0,0%	100,0%
Eindtotaal	**3,0%**	**33,7%**	**28,7%**	**17,8%**	**14,9%**	**2,0%**	**100,0%**

Bijlage 6: Demografische gegevens focusgroepen

21-35	Mannen	Vrouwen
Gemiddelde leeftijd	26	26
Hoogste opleidingsniveau	Academische master	Academische master
Laagste opleidingsniveau	Professionele bachelor	Academische master
36-50	**Mannen**	**Vrouwen**
Gemiddelde leeftijd	43	40
Hoogste opleidingsniveau	Academische Manama	Professionele bachelor
Laagste opleidingsniveau	Lager middelbaar	Hoger middelbaar

51-65	**Mannen**	**Vrouwen**
Gemiddelde leeftijd	53	56
Hoogste opleidingsniveau	Academische Master	Academische Manama
Laagste opleidingsniveau	Hoger onderwijs korte type	Hoger onderwijs korte type

Bijlage 7: Stellingen ronde 1

1. Wetenschappelijk onderzoek schat de prevalentie van burn-out in Vlaanderen op 0,8%. Van alle respondenten die de enquête invulden zagen we echter dat 21.5% voldeed aan de diagnostische criteria voor burn-out.
   Van alle 21- tot 35-jarigen die de enquête invulden voldeed 24.6% aan de criteria voor burn-out, van de 36- tot 50-jarigen 18.8% en van de 51- tot 65-jarigen 15.2%. Wat is volgens u de verklaring voor de hogere burn-outpercentages bij jongeren t.a.v. ouderen?
2. Wanneer we naar de cijfers van burn-out kijken zien we dat 17.43% van de mannen die deelnamen aan de enquête voldoen aan de criteria voor burn-out, terwijl dit bij de vrouwen 26.74% bedraagt. Waarin ligt volgens u een verklaring voor dit verschil?
3. Op de stelling '*Hij/zij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Hij/zij vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben*.' zien we een grote discrepantie tussen de geslachten: 12.6% van de mannen geeft aan het niet eens te zijn met deze stelling terwijl dit bij de vrouwen slechts 3.0% bedraagt. Dit onderscheid bestaat over de generaties heen. Wat is volgens u de verklaring voor dit resultaat?
4. Op de stelling '*Het is belangrijk voor hem/haar om trouw te zijn aan zijn/haar vrienden. Hij/zij wil zichzelf inzetten voor de mensen die hem/haar dierbaar zijn.'* antwoordt 100% van de respondenten positief, zowel in de generatie 21 tot 36 als in de generatie 51 tot 65 jaar. Hoe verklaart u deze cijfers?
5. Op de stelling '*Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.'* heeft 43.1% van de 21- tot 35-jarigen positief geantwoord, dit daalde tot 20.8% in de groep 36 tot 50-jarigen en tot 13.5% in de groep 51- tot 65-jarigen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor dergelijke verschillen?
6. Wanneer we naar de cijfers over engagement kijken valt het volgende op: van de 21- tot 35-jarigen scoort 28.1% hoog tot zeer hoog, van de 36- tot 50-jarigen 14.6% en van de 51- tot 65-jarigen 15.2%. Waar komt volgens u dit verschil vandaan?
7. Op de stelling '*Hij/zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij/zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven*.' Zien we dat van de 21- tot 35-jarige mannen 70.3% het eens is met de stelling, net als 71.8% van de vrouwen binnen dezelfde leeftijdscategorie. Binnen de groep 36- tot 50-jarige mannen bedraagt dit nog 67.7% en 62.7% voor de vrouwen. Wanneer we naar de groep 51- tem 65-jarigen kijkt is 58.3% van de mannen het eens met de stelling, net als 53.8% van de vrouwen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor deze generatieverschillen?
8. Op de stelling '*Tradities zijn belangrijk voor hem. Hij probeert zich te houden aan de gewoonten, die hij vanuit zijn geloof of zijn familie heeft meegekregen*.' heeft 70.8% van de mannen tussen 51 en 65 jaar positief geantwoord. Dit zakte naar 61.3% van de mannen

tussen 36 en 50 jaar en naar 57.8% van de mannen tussen 21 en 35 jaar. Hoe verklaart u deze verschillen?

Bijlage 8: Stellingen ronde 2

Groep 21-35 jaar

1. Wetenschappelijk onderzoek schat de prevalentie van burn-out in Vlaanderen op 0,8%. Van alle respondenten die de enquête invulden zagen we echter dat 21.5% voldeed aan de diagnostische criteria voor burn-out.
   Van alle 21- tot 35-jarigen die de enquête invulden voldeed 24.6% aan de criteria voor burn-out, van de 36- tot 50-jarigen 18.8% en van de 51- tot 65-jarigen 15.2%. Wat is volgens u de verklaring voor de hogere burn-outpercentages bij jongeren t.a.v. ouderen?
   a. De percentages voor burn-out liggen hoger bij jongeren dan bij ouderen omdat de druk op jongeren te hoog is: ze moeten een goed diploma halen, een goeie job vinden, zich settelen, zich goed voordoen op sociale media. (5 respondenten)
   b. Ouderen hebben al meer ervaring in het leven en op de werkvloer, waardoor het voor hen makkelijker is om goed te presteren, en ze bepaalde problemen makkelijker kunnen relativeren. Dit verklaart waarom de percentages voor burn-out hoger liggen bij jongeren dan bij ouderen. (5 respondenten)
2. Wanneer we naar de cijfers van burn-out kijken zien we dat 17.43% van de mannen die deelnamen aan de enquête voldoen aan de criteria voor burn-out, terwijl dit bij de vrouwen 26.74% bedraagt. Waarin ligt volgens u een verklaring voor dit verschil?
   a. De percentages voor burn-out liggen hoger bij vrouwen omdat zij toch nog steeds meer dan de mannen de zorg voor gezin en werk combineren. (6 respondenten)
   b. De percentages voor burn-out liggen hoger bij vrouwen omdat zij perfectionistischer aangelegd zijn dan mannen. (4 respondenten)
3. Op de stelling '*Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.'* heeft 43.1% van de 21- tot 35-jarigen positief geantwoord, dit daalde tot 20.8% in de groep 36- tot 50-jarigen en tot 13.5% in de groep 51- tot 65-jarigen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor dergelijke verschillen?
   a. Jongeren willen nog veel bereiken (en moeten dus meer opgeven om daar te komen), ouderen hebben alles al bereikt (4 respondenten)
   b. Jongeren hebben nog veel extra pleziertjes om op te geven en ouderen niet (3 respondenten)
   c. Ouderen beseffen dat ze hun pleziertjes niet moeten opgeven om succesvol te zijn (3 respondenten)
4. Op de stelling '*Hij/zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij/zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven*.' Zien we dat van de 21- tot 35-jarige mannen 70.3% het eens is met de stelling, net als 71.8% van de vrouwen binnen dezelfde leeftijdscategorie. Binnen de groep 36- tot 50-jarige mannen bedraagt dit nog 67.7% en 62.7% voor de vrouwen. Wanneer we naar de groep 51- tem 65-jarigen kijkt is 58.3% van de mannen het eens met de stelling, net als 53.8% van de vrouwen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor deze generatieverschillen?
   a. Jongeren moeten de wereld nog ontdekken en moeten nog zoveel mogelijk nieuwe ervaringen opdoen, de oudere generatie heeft al van al die ervaringen kunnen proeven. (6 respondenten)

b. Jongere mensen hebben veel meer mogelijkheden om nieuwe zaken te ontdekken t.a.v. de oudere generatie. Die dingen bestonden in hun tijd gewoon niet. (3 respondenten).

Groep 36-50 jaar

1. Wetenschappelijk onderzoek schat de prevalentie van burn-out in Vlaanderen op 0,8%. Van alle respondenten die de enquête invulden zagen we echter dat 21.5% voldeed aan de diagnostische criteria voor burn-out.
   Van alle 21- tot 35-jarigen die de enquête invulden voldeed 24.6% aan de criteria voor burn-out, van de 36- tot 50-jarigen 18.8% en van de 51- tot 65-jarigen 15.2%. Wat is volgens u de verklaring voor de hogere burn-outpercentages bij jongeren t.a.v. ouderen?
   a. Jongeren willen zichzelf bewijzen. (3 respondenten)
   b. De percentages voor burn-out liggen hoger bij jongeren dan bij ouderen omdat de (prestatie)druk op jongeren te hoog is: ze moeten een goed diploma halen, een goeie job vinden, zich settelen, zich goed voordoen op sociale media. (4 respondenten)
2. Op de stelling '*Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.'* heeft 43.1% van de 21- tot 35-jarigen positief geantwoord, dit daalde tot 20.8% in de groep 36- tot 50-jarigen en tot 13.5% in de groep 51- tot 65-jarigen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor dergelijke verschillen?
   a. Jongere generaties hebben meer pleziertjes dan de oudere generaties. (2 respondenten)
   b. Ouderen beseffen dat ze hun pleziertjes niet moeten opgeven om succesvol te zijn (3 respondenten)
3. Op de stelling '*Hij/zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij/zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven*.' Zien we dat van de 21- tot 35-jarige mannen 70.3% het eens is met de stelling, net als 71.8% van de vrouwen binnen dezelfde leeftijdscategorie. Binnen de groep 36- tot 50-jarige mannen bedraagt dit nog 67.7% en 62.7% voor de vrouwen. Wanneer we naar de groep 51- tem 65-jarigen kijkt is 58.3% van de mannen het eens met de stelling, net als 53.8% van de vrouwen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor deze generatieverschillen?
   a. Jongeren moeten de wereld nog ontdekken en moeten nog zoveel mogelijk nieuwe ervaringen opdoen, de oudere generatie heeft al van al die ervaringen kunnen proeven. (5 respondenten)
   b. Op oudere leeftijd heeft men geen nood meer om nieuwe dingen te ontdekken, men is dan meer op zoek naar stabiliteit (3 respondenten)

Groep 51-65 jaar

1. Wetenschappelijk onderzoek schat de prevalentie van burn-out in Vlaanderen op 0,8%. Van alle respondenten die de enquête invulden zagen we echter dat 21.5% voldeed aan de diagnostische criteria voor burn-out.
   Van alle 21- tot 35-jarigen die de enquête invulden voldeed 24.6% aan de criteria voor burn-out, van de 36- tot 50-jarigen 18.8% en van de 51- tot 65-jarigen 15.2%. Wat is volgens u de verklaring voor de hogere burn-outpercentages bij jongeren t.a.v. ouderen?
   a. De percentages voor burn-out liggen hoger bij jongeren dan bij ouderen omdat de druk op jongeren te hoog is: ze moeten een goed diploma halen, een goeie job vinden, zich settelen, zich goed voordoen op sociale media. (6 respondenten)

b. Jongeren kunnen moeilijker keuzes maken, willen alles nu onmiddellijk en leggen zichzelf een hogere druk op, waardoor de burn-outcijfers hoger komen te liggen in deze leeftijdscategorie. Ouderen kunnen problemen beter relativeren zowel in de privé- als in de werksfeer. (4 respondenten)

2. Op de stelling '*Hij/zij vindt het belangrijk dat iedereen in de wereld gelijkwaardig wordt behandeld. Hij/zij vindt dat iedereen gelijke kansen in het leven moet hebben*.' zien we een grote discrepantie tussen de geslachten: 12.6% van de mannen geeft aan het niet eens te zijn met deze stelling terwijl dit bij de vrouwen slechts 3.0% bedraagt. Dit onderscheid bestaat over de generaties heen. Wat is volgens u de verklaring voor dit resultaat?
    a. In nagenoeg elke religie hebben vrouwen op een bepaald punt een rol gespeeld die ondergeschikt was aan die van de man. In sommige religies is dit nog steeds zo, in andere niet, maar de sporen van deze kloof zijn tot op de dag van vandaag zichtbaar en vertalen zich in een groter gelijkheidsgevoel bij vrouwen t.a.v. mannen. (2 respondenten)
    b. Vrouwen krijgen vandaag de dag nog steeds te maken met discriminatie en zullen het vanuit hun eigen ervaring dus vaker eens zijn met deze stelling (3 respondenten)
    c. Vrouwen hebben een sterker sociaal bewustzijn, waardoor zij meer streven naar gelijkheid voor allen (4 respondenten)
3. Op de stelling '*Het is belangrijk voor hem/haar om trouw te zijn aan zijn/haar vrienden. Hij/zij wil zichzelf inzetten voor de mensen die hem/haar dierbaar zijn.'* antwoordt 100% van de respondenten positief, zowel in de generatie 21 tot 36 als in de generatie 51 tot 65 jaar. Hoe verklaart u deze cijfers?
    a. De generatie tussen 36 en 50 jaar is voornamelijk bezig met zijn eigen gezin en heeft dus minder tijd voor vrienden. In de generatie 51-65 worden dierbaren opnieuw belangrijker, omdat men zich meer en meer begint in te zetten voor hulpbehoevende familieleden en de last van het gezin vermindert. (1 respondent)
    b. De generatie 21-35 heeft dikwijls jonge kinderen en een hectisch gezinsleven en moet vaker beroep doen op sociale contacten om hen hierbij te helpen. (1 respondent)
4. Op de stelling '*Ik denk vaak dat ik succesvoller zou zijn als ik bepaalde pleziertjes zou opgeven.'* heeft 43,1% van de 21- tot 35-jarigen positief geantwoord, dit daalde tot 20,8% in de groep 36- tot 50-jarigen en tot 13,5% in de groep 51- tot 65-jarigen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor dergelijke verschillen?
    a. Jongeren komen met veel meer verleidingen in contact dan ouderen, er zijn meer mogelijkheden nu dan vroeger. Vandaar dat zij ook meer pleziertjes op te geven hebben dan oudere respondenten. (2 respondenten)
    b. De oudere generatie heeft in hun jonge jaren al geproefd van al die pleziertjes en weet nu veel beter een balans te vinden tussen werk en plezier. (3 respondenten)
5. Op de stelling '*Hij/zij houdt van verrassingen en is altijd op zoek naar nieuwe dingen om te doen. Hij/zij vindt het belangrijk om veel verschillende dingen te doen in het leven*.' Zien we dat van de 21- tot 35-jarige mannen 70,3% het eens is met de stelling, net als 71,8% van de vrouwen binnen dezelfde leeftijdscategorie. Binnen de groep 36- tot 50-jarige mannen bedraagt dit nog 67,7% en 62,7% voor de vrouwen. Wanneer we naar de groep 51- tem 65-jarigen kijkt is 58,3% van de mannen het eens met de stelling, net als 53,8% van de vrouwen. Waarin ligt volgens u de verklaring voor deze generatieverschillen?
    a. Jongeren moeten de wereld nog ontdekken en moeten nog zoveel mogelijk nieuwe ervaringen opdoen, de oudere generatie heeft al van al die ervaringen kunnen

proeven. Oudere respondenten hebben deze fase reeds doorgemaakt en zijn voornamelijk op zoek naar rust en stabiliteit. (4 respondenten)

b. Jongere mensen kunnen nog makkelijk nieuwe vaardigheden aanleren, ten aanzien van ouderen. (2 respondenten).

Bijlage 9: Protocol

Student(en):

Carolien De Maeyer

Promotor:

Birgitte Schoenmakers (birgitte.schoenmakers@kuleuven.be - u0031684 - Acad. Centr. voor Huisartsgeneeskunde)

Hoofdonderzoeker:

Carolien De Maeyer (carolien.demaeyer@student.kuleuven.be - s0214697 -)

Faculteit:

Geneeskunde

Opleiding:

Master in de huisartsgeneeskunde (Leuven e.a.)

Het onderzoek is:

Monocentrisch

De opdrachtgever is:academisch (universiteit,...)

Het onderzoek is:

Het onderzoek is (gedeeltelijk) prospectief.

Het onderzoek is:

Prospectief observationeel onderzoek

Gebruikte methode:

prospectief onderzoek waarbij interviews of vragenlijsten worden gebruikt

BIJKOMENDE GEGEVENS:

Achtergrond:

Burn-out is een syndroom dat gekenmerkt wordt door een triade van symptomen: emotionele uitputting, cynisme ten aanzien van het werk en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Het is het gevolg van langdurige blootstelling aan emotionele en interpersoonlijke werkeisen. Hoewel initieel enkel beschreven bij contactuele beroepen, is men er zich de laatste jaren van bewust geworden dat het probleem zich ook binnen andere beroepscategorieën voordoet (1). De economische en persoonlijke consequenties van burn-out zijn niet te onderschatten: langdurig ziekteverzuim, fysieke klachten, slaapstoornissen, depressie, verminderde productiviteit en verhoogde intentie om te veranderen van job (2). Teneinde het concept burn-out beter te begrijpen formuleerden Demerouti et al. het Job Demands-Resources Model (JD-R model), een theoretisch raamwerk waarin twee soorten werkkenmerken gedefinieerd worden, namelijk job demands of werkeisen en job resources of hulpbronnen. Werkeisen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die aanhoudende fysieke of mentale inspanningen vergen en geassocieerd zijn met bepaalde fysieke en psychologische kosten. Hulpbronnen zijn de fysieke, psychologische, sociale of organisatorische kenmerken van het werk, die: zorgen dat je je werkdoelen bereikt, de werkeisen verminderen en/of persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (3). Als aanvulling op dit model ontwikkelde Schaufeli et al. in 2004 nog een bijkomende dimensie, namelijk bevlogenheid. Het uitgebreide JD-R model brengt zo niet alleen de negatieve werkkenmerken, maar ook de positieve aspecten in beeld (4).
De laatste jaren zit het begrip burn-out in de lift. Het is een actueel topic in de populaire media en ondanks het feit dat correcte cijfers ontbreken lijkt het aantal diagnosen de laatste jaren te zijn toegenomen (2).
Werd de druk werkelijk te veel opgevoerd? Of is er een verschil in hoe de verschillende generaties met (werk)druk omgaan?
In dit artikel passen we het theoretisch raamwerk van het JD-R model toe op de waarden en normen en de werkethiek van de huidige werkende bevolking. Zo trachten we te identificeren of er verschillen zijn tussen de generaties en of er een verband is met het aantal diagnosen in burn-out.

Vraagstelling:

- Verschilt de prevalentie van burn-out tussen de generaties?
- Zijn er verschillen in werkethiek en waarden en normen tussen de generaties?

Methodologie:

Wat volgt is een cross-sectionele, unicentrische survey zonder follow-up, uitgevoerd bij de algemene, werkende bevolking. De studie bestaat uit twee rondes. In een eerste ronde worden vier vragenlijsten, peilend naar werkethiek, waarden en normen, bevlogenheid en burn-out, verdeeld onder de algemene populatie. Op basis van deze antwoorden werden stellingen geformuleerd die we vervolgens voorlegden aan drie focusgroepen, een per generatie.

Voor de vragenlijsten maakten we gebruik van gestandaardiseerde, gevalideerde vragenlijsten. Burn-out werd gemeten via de “Utrechtse Burn-out Schaal” (UBOS-A) voor algemeen gebruik. Het betreft een wetenschappelijke, gevalideerde vertaling van de “Maslach Burn-out Inventory” (MBI), en bestaat uit 15 items die de drie kernsymptomen van burn-out bevragen. Elk item van de UBOS-A werd gescoord op een zevenpunts-likertschaal, gaande van 0 (“nooit”) tot 6 (“altijd/dagelijks”).
Bevlogenheid werd gemeten via de verkorte “Utrechtse Bevlogenheidsschaal” (UBES), een vragenlijst bestaande uit 9 items. Ook hier werd elk item gescoord op de zevenpunts-likertschaal.
Werkethiek werd bevraagd via de “protestantse werkehtiek schaal” volgens Mirels et al. die voor de gelegenheid naar het Nederlands vertaald werd. De schaal bestaat uit 19 stellingen en werd gescoord op een zespunts-likertschaal, gaande van 1 (“Helemaal niet mee eens”) tot 6 (“Helemaal mee eens”) (5).
Waarden en normen tenslotte werden gemeten via de “Portrait Values Questionnaire” (PVQ), in de versie aangepast voor de European Social Survey, ronde 7 (2014-2015). Deze Nederlandstalige vragenlijst bestaat uit 21 portretten die de 10 basiswaarden, zoals gedefinieerd door Schwartz et al., bevraagt. De respondenten dienen voor elk item aan te geven in welke mate het geschetste portret op hen lijkt. De resultaten worde gescoord op een zespunts-likertschaal, gaande van 1 (“Lijkt heel erg veel op mij”) tot 6 (“Lijkt helemaal niet op mij”) (6). De vragenlijsten zijn te vinden in bijlage 1-4.
Deze vragenlijsten werden elektronisch verspreid via sociale media en het persoonlijk netwerk van de auteurs.
Op basis van de data uit de algemene bevraging, werden stellingen geformuleerd die in een tweede ronde voorgelegd werden aan drie focusgroepen. Hierbij werd de werkende bevolking opgedeeld in drie leeftijdscategorieën: een groep van 21-35 jaar, een groep van 36-50 jaar en een groep van 51-65 jaar. De groepen bestonden telkens uit 6 personen. Inclusiecriteria bedroegen: deel uit maken van de werkende beroepsbevolking en beschikken over een vaste job. Exclusiecriteria bedroegen: diagnose van burn-out of een andere psychische problematiek en een voorgeschiedenis hebben van stress op het werk.
Vervolgens werd het onderzoek uitgevoerd volgens de Delphi-methode, waarbij de individuele deelnemers telkens feedback kregen over hun antwoorden, gebaseerd op de antwoorden van de rest van de groep. De vragenlijsten werden per e-mail verzonden.
Statistische analyse van de resultaten gebeurde in Microsoft excel.

Referenties:

1. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burn-out. Control. 2001;397–422.
2. De Vlaamse Overheid. Stress & burn-out Vlaamse overheid business case [Internet]. De Vlaamse Overheid; 2016. Available from: https://overheid.vlaanderen.be/wat-doet-de-vlaamse-overheid-tegen-stress-en-burn-out
3. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burn-out. J Appl Psychol [Internet]. 2001;86(3):499–512. Available from: http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.86.3.499
4. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burn-out and engagement: A multi-sample study. J Organ Behav. 2004;25(3):293–315.
5. Mirels HL, Garrett JB. The Protestant Ethic as a personality variable. J Consult Clin Psychol [Internet]. 1971;36(1):40–4. Available from: http://content.apa.org/journals/ccp/36/1/40
6. Schwartz SH. Basic human values: An overview. Jerusalem Hebr Univ. 2006;48:49–71.

Bijlage 10: Goedkeuring ethische commissie

