

Burn-out: de rol van werk en zorg

Harry Bierings en Martine Mol

Een op de acht werknemers had in 2011 burn-outklachten. Deze klachten blijken samen te hangen met diverse kenmerken van het werk. Hoge werkdruk en weinig sociale steun van collega's en leidinggevenden zijn twee belangrijke kenmerken, maar ook maakt het uit of men weinig zeggenschap heeft over de uitvoering van het werk en of men werkt in een voltijd baan. Huishoudelijk werk en zorgtaken gaan niet gepaard met hogere percentages van burn-outklachten. Werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen en veel zorgtaken hebben, hebben een lager burn-outklachtenpercentage dan alleenstaanden.

1. Inleiding

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

Het verschijnsel burn-out is uitgebreid onderzocht, met name de relatie met specifieke werk- en privéomstandigheden. Het belang van specifieke werkkenmerken voor burn-out is onderkend in verschillende onderzoeken: *hoge werkdruk* in De Jonge en Kompier (1997) en Hupkens (2005), *gebrek aan autonomie* in Bakker, Demerouti en Euwema (2005) en *weinig steun van collega's en leidinggevenden* in Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001). In het onderzoek naar de relatie tussen privéomstandigheden en burn-out gaat het vooral om de vraag of *huishoudtaken en zorg voor de kinderen* in combinatie met betaald werk tot tijdsdruk, stress en conflict aanleiding geeft en vervolgens tot klachten. Lautenbach (2006) constateert dat burn-out bij werkende vrouwen niet toeneemt door huishoudelijk werk. Haar resultaten laten juist zien dat bij werkende vrouwen met minderjarige kinderen minder vaak gevoelens van burn-out voorkomen dan onder werkende vrouwen, die de met minderjarige kinderen samenhangende verzorgende taken niet hadden. Eerder maakte Otten (2002) al gewag van een samenhang tussen kinderloosheid en burn-outklachten.

Dit artikel brengt de omvang van burn-outklachten in kaart en laat zien welke specifieke groepen meer dan wel minder risico lopen op burn-outklachten. Behalve naar persoonskenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, type huishouden en herkomst zijn daarbij zelfgerapporteerde kenmerken van het werk als werkdruk, sociale steun op het werk en autonomie in het werk in de analyse onderscheiden, en verder privékenmerken als de uren die aan huishoudelijk werk en zorgtaken worden besteed.

2. Burn-out: omvang en samenstelling

In 2011 gaf 13 procent van de werknemers aan burn-outklachten te hebben. Bij een totaal van ruim 7 miljoen werknemers in Nederland, komt dit neer op ongeveer 906 duizend werknemers. Het aandeel werknemers dat met klachten van burn-out kampt, is in de periode 2007-2011 aanvankelijk licht gestegen,

maar sinds 2009 nauwelijks meer veranderd. Mannen hebben over de hele periode iets vaker last van burn-outklachten dan vrouwen.

2.1 Werknemers met burn-outklachten naar geslacht

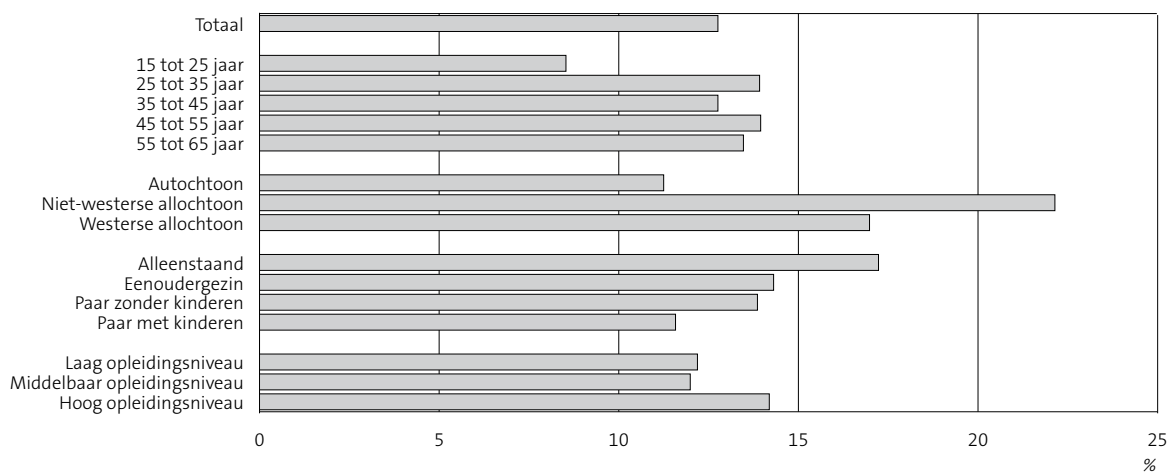
	2007	2008	2009	2010	2011
	%				
Totaal	11	12	13	13	13
Mannen	12	13	13	14	13
Vrouwen	11	12	12	12	12

Bron: CBS/TNO.

2.1 Leeftijd, herkomst en opleidingsniveau

De mate van burn-outklachten varieert met de leeftijd. In 2011 hadden jongere werknemers (15–24 jaar) de minste klachten. Werknemers van 45–54 jaar telden het hoogste percentage met burn-outklachten. De kans op het hebben van burn-outklachten hangt ook samen met herkomst. Onder niet-westers allochtone werknemers kampte iets meer dan een vijfde met burn-outklachten. Bij autochtone werknemers was dit één op de tien. Het verschil in de kans op burn-outklachten naar opleiding is niet zo groot. Hoogopgeleiden hadden iets meer klachten dan laag- of middelbaar opgeleiden.

2.1.1 Werknemers met burn-outklachten naar persoonskenmerken, 2011



Bron: CBS/TNO.

2.2 Huishoudtype

Burn-outklachten blijken ook samen te hangen met het huishoudtype. Onder alleenstaande werknemers had één op de zes te maken met burn-outklachten, terwijl dit bij slechts één op de negen het geval was onder werknemers die deel uitmaken van een paar met thuiswonende kinderen. Thuiswonende kinderen

worden gezien als indicator voor het hebben van verzorgings- en opvoedingstaken. De grotere ‘belasting’ in uren in combinatie met een baan vertaalt zich dus niet in een hoog percentage burn-outklachten bij werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen (zie tabel B.1).

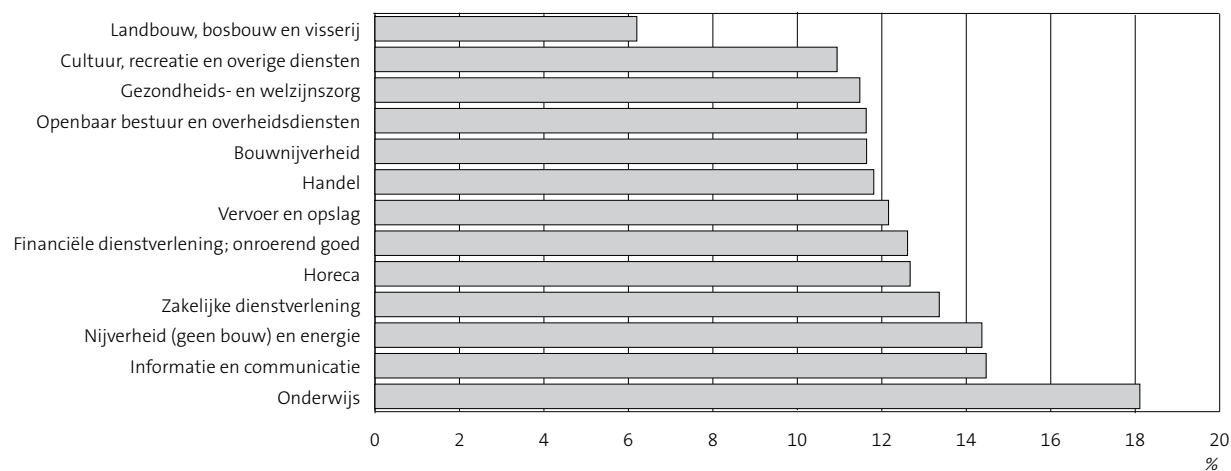
3. Burn-out: werkkenmerken

Burn-out vertoont duidelijke samenhangen met werkkenmerken zoals bedrijfstak, aantal uren dat iemand gemiddeld per week werkt, werkdruk, zeggenschap over de uitvoering van het werk (autonomie) en sociale steun van collega’s en leidinggevend.

3.1 Bedrijfstak

Tussen bedrijfstakken bestaan verschillen in de mate waarin werknemers burn-outklachten hebben. In de onderwijssector zijn de meeste werknemers met dergelijke klachten, ruim 18 procent. In de sector informatie en communicatie en de nijverheid en energie is het percentage werknemers dat zich opgebrand voelt ruim 14 procent. In de landbouw, bosbouw en visserij zijn relatief weinig werknemers met burn-out.

3.1.1 Werknemers met burn-outklachten naar bedrijfstak, 2011



Bron: CBS/TNO.

3.2 Wekelijkse arbeidsduur

Werknemers die werken in een voltijd baan (35 uur of meer per week) of middelgrote deeltijd baan (20 tot 35 uur) hadden in 2011 bijna twee keer zo veel last van gevoelens van ‘opgebrand’ zijn als werknemers in een kleine deeltijd baan tot 20 uur (13/14 procent versus 7 procent).

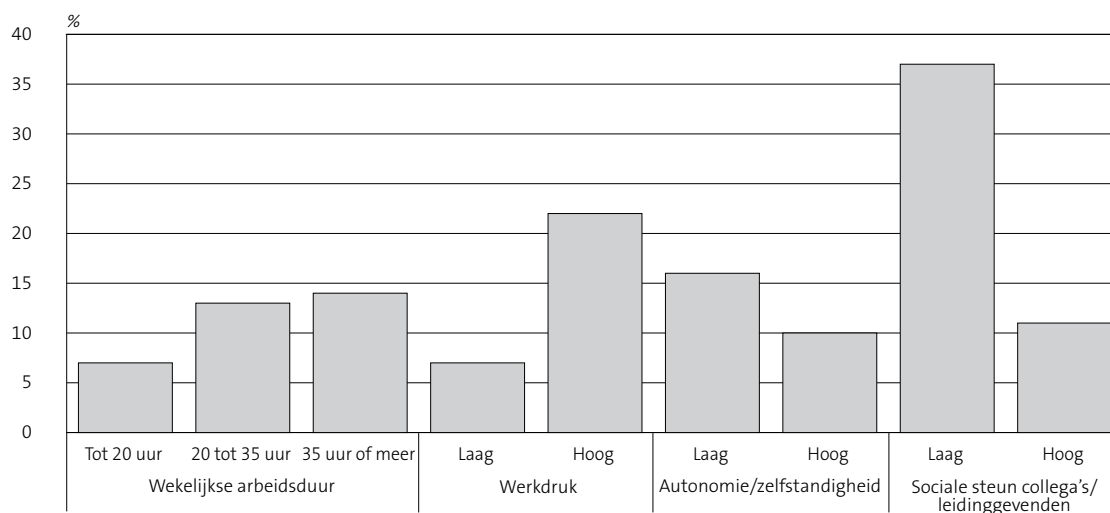
3.3 Werkdruk

Werknemers met een hoge werkdruk scoren gemiddeld hoog op de onderdelen werksnelheid, hoeveelheid werk en hectiek van het werk. De kans om opgebrand te raken, hangt sterk samen met werkdruk. Van de werknemers die een lage werkdruk ervaren, kampt 7 procent met burn-outklachten, terwijl van de werknemers die een hoge werkdruk ervaren 22 procent met deze klachten te maken heeft.

3.4 Autonomie

Werknemers die nauwelijks kunnen beslissen over hoe het werk wordt uitgevoerd, de volgorde van de werkzaamheden, de tijden waarop ze werken, wanneer ze verlof kunnen opnemen, ofwel die laag scoren op autonomie, hebben vaker te maken met burn-outklachten (één op de zes) vergeleken met hen die juist veel zeggenschap hebben (één op de tien).

3.4.1 Werknemers met burn-outklachten naar werkkernmerken, 2011



Bron: CBS/TNO.

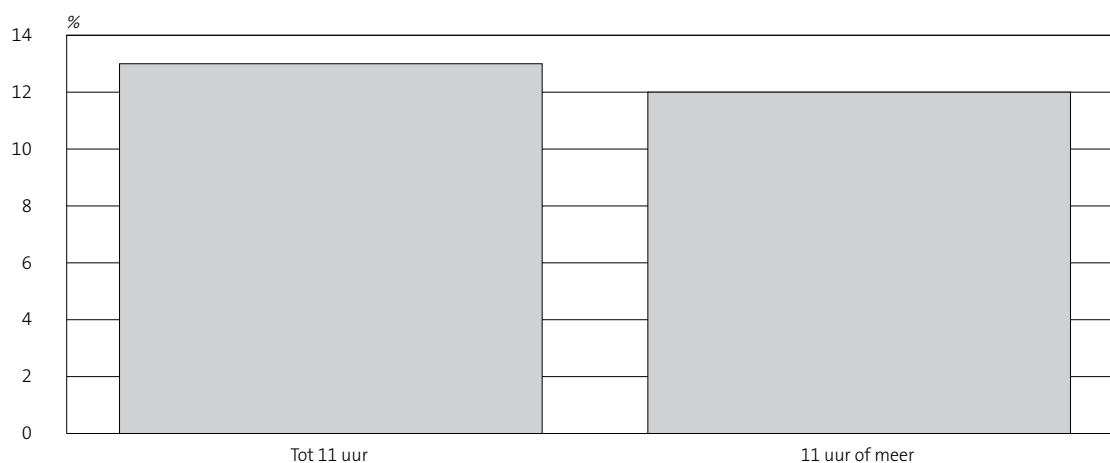
3.5 Sociale steun

Naarmate op de werkvloer een beter sociaal klimaat heerst in de zin van meer steun van collega's en leidinggevenden, is ook het aandeel werknemers met burn-outklachten lager. Steun van collega's en leidinggevenden komt onder andere tot uitdrukking in de hulp om het werk gedaan te krijgen, belangstelling uiten en aandacht besteden aan wat gezegd wordt. Van de werknemers die op het werk weinig sociale steun ondervinden, heeft 37 procent burn-outklachten. Bij werknemers met meer steun is dit slechts 11 procent. Overigens is het aandeel werknemers dat weinig sociale steun ervaart laag, namelijk circa 8 procent.

4. Burn-out: uren huishoudelijk werk en zorgtaken

Huishoudelijk werk, zoals koken, schoonmaken, wassen, strijken, boodschappen doen en zorgtaken (waaronder zorg en opvoeding voor kinderen), naast een baan kan als belastend worden ervaren en tot burn-outklachten leiden. Toch zijn hiervoor geen aanwijzingen. Dat blijkt uit onderzoek van Lautenbach (2006) en Otten (2002), maar wordt ook in de onderhavige analyse bevestigd. Eerder bleek al dat onder werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen geen hoger percentage met burn-outklachten voorkwam. Dit geldt dus ook als alle uren besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken worden beschouwd. Onder werknemers die gemiddeld minder dan 11 uur per week aan huishoudelijk werk en zorgtaken besteden bedroeg het burn-outklachtenpercentage 13, bij 11 uur of meer aan deze taken was dit vrijwel hetzelfde. Het maakt daarbij niet uit of sprake is van een kleine deeltijdbaan, een middelgrote deeltijdbaan of een voltijdbaan, het verschil in percentage burn-outklachten tussen werknemers met veel of weinig uren zorg blijft ongeveer gelijk (zie tabel B.2).

4.1 Werknemers met burn-outklachten naar uren per week besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken, 2011



Bron: CBS/TNO

5. Determinanten van burn-out

In de voorgaande paragrafen is de samenhang met burn-outklachten telkens per afzonderlijk kenmerk beschreven. Dit zijn zogenaamde bivariate samenhangen. Elk verband kan echter worden beïnvloed door andere kenmerken, die samenhangen met zowel het betreffende kenmerk als met burn-outklachten. Daarom zijn in een vervolganalyse de verbanden tussen verschillende kenmerken tegelijkertijd met burn-outklachten onderzocht met behulp van multivariate (logistische) regressieanalyse. Op deze manier wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met het feit dat de werkdruk bij hoogopgeleiden hoger is dan onder laag- en middelbaar opgeleiden en dat hoogopgeleiden vaker klachten van burn-out ervaren dan lager opgeleiden. Ook wordt onder andere gecontroleerd voor lagere burn-outklachten bij jongeren terwijl die minder vaak zeggenschap hebben over de uitvoering van het werk (autonomie). Uit de regressieanalyse blijkt overwegend dat de bivariate verbanden overeind blijven. Bij hoogopgeleiden bijvoorbeeld komen burn-outklachten niet significant vaker voor dan bij laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden als wordt gecontroleerd voor andere persoonskenmerken, werk- en privé kenmerken.

De resultaten van de logistische regressieanalyse zijn weergegeven als relatieve kansverhouding (odds ratio's). De relatieve kansverhoudingen geven aan hoeveel maal groter (of kleiner) de kans is op het voorkomen van burn-outklachten bij specifieke groepen ten opzichte van de referentiegroep. De resultaten laten zien dat zowel privé als op het werk binding met andere mensen van grote betekenis is voor de kans op burn-outklachten. Privé geldt dat alleenstaande werknemers 1,5 kans keer zo grote kans op burn-out hebben dan werknemers met een partner en kinderen.¹⁾ Op het werk betekent weinig steun van collega's en leidinggevendenden een ruim 4 keer zo grote kans op burn-outklachten. Een hoge werkdruk en weinig zeggenschap over de uitvoering van het werk (lage autonomie) zijn belangrijke factoren die samenhangen met meer symptomen van burn-outklachten.²⁾ Ook werknemers die meer uren werken (20 uur of meer per week) hebben vaker last van burn-outklachten dan werknemers die minder dan 20 uur per week werken. Het aantal uren besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken vertoont geen samenhang met burn-outklachten, ook niet als rekening wordt gehouden met het aantal uren dat men per week werkt.³⁾

5.1 Relatieve risico's van kenmerken van werknemers op burn-outklachten, 2011

<i>Geslacht</i>	
Man (ref.)	1,0
Vrouw	0,9
<i>Leeftijd</i>	
15 tot 25 jaar	0,7*
25 tot 35 jaar	1,0
35 tot 45 jaar (ref.)	1,1
45 tot 55 jaar	1,1
55 tot 65 jaar	1,0
<i>Herkomst</i>	
Autochtoon (ref.)	1,0
Niet-westerse allochtoon	2,2*
Westerse allochtoon	1,4*
<i>Huishoudtype</i>	
Alleenstaand	1,5
Eenoudergezin	1,2
Paar zonder kinderen	1,2
Paar met kinderen (ref.)	1,0
<i>Opleidingsniveau</i>	
Laag (ref.)	1,0
Middelbaar	1,0
Hoog	1,0
<i>Wekelijkse arbeidsduur</i>	
Tot 20 uur (ref.)	1,0
20 tot 35 uur	1,6*
35 uur of meer	1,5*
<i>Werkdruk</i>	
Laag (ref.)	1,0
Hoog	3,6*
<i>Autonomie / zelfstandigheid</i>	
Hoog (ref.)	1,0
Laag	1,7*
<i>Sociale steun collega's / leidinggevendenden</i>	
Hoog (ref.)	1,0
Laag	4,1*
<i>Bedrijfstak</i>	
Onderwijs (ref.)	1,0
Informatie en communicatie	0,9
Nijverheid (geen bouw) en energie	0,8
Zakelijke dienstverlening	0,7*

¹⁾ Deze bevinding komt overeen met Lautenbach (2006) waarin zij in haar onderzoek naar burn-outklachten bij vrouwen op basis van het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS (jaren 1997/2004) constateert dat onder werkzame alleenstaande vrouwen de kans op burn-outklachten 2 keer zo hoog is in vergelijking met vrouwen die deel uitmaken van een meerpersoonshuishouden met minderjarige kinderen.

²⁾ Deze bevinding komt overeen met Hupkens (2005) op basis van POLS 2001/2002.

³⁾ Lautenbach (2006) stelt in haar onderzoek vast dat de variabele uren huishoudelijk werk weinig veranderde aan de aandelen met burn-outklachten naar combinaties van arbeidsduur en huishoudtype. Onze bevinding is hiermee in overeenstemming.

5.1 Relatieve risico's van kenmerken van werknemers op burn-outklachten, 2011 (slot)

Horeca	0,8
Financiële dienstverlening; onroerend goed	0,7
Vervoer en opslag	0,6*
Handel	0,8
Bouwnijverheid	0,7
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,7*
Gezondheids- en welzijnszorg	0,7*
Cultuur, recreatie en overige diensten	0,7
Landbouw, bosbouw en visserij	0,4*
<i>Uren huishoudelijk werk en zorgtaken</i>	
Tot 11 uur (ref.)	
11 uur of meer	0,9

Bron: CBS/TNO.

* $p < 0,01$.

6. Conclusie

Een hoge werkdruk en weinig sociale steun van collega's en leidinggevenden zijn gerelateerd aan een hoge kans op burn-outklachten. Dit geldt ook voor werknemers met weinig autonomie in het werk, zij het in mindere mate. Het hebben van veel huishoudelijk werk en zorgtaken vertoonde geen samenhang met het voorkomen van veel burn-outklachten bij werknemers.

Verder bleek dat de kans op burn-outklachten bij werknemers die deel uitmaakten van een paar met kinderen lager is dan bij alleenstaanden. Dit suggereert dat naast binding op het werk (sociale steun) ook binding privé met partner en kinderen een factor kan zijn, die dempend werkt op het hebben van burn-outklachten.

Technische toelichting

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Alle gegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het doel van de NEA is het in kaart brengen van informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. De NEA wordt uitgevoerd door TNO en het CBS, met financiële steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De NEA is een steekproefonderzoek onder werkzame personen van 15 tot en met 64 jaar (exclusief zelfstandigen). Sinds 2005 wordt zij jaarlijks uitgevoerd. De bruto steekproef bedraagt jaarlijks 80 duizend personen. De netto respons is jaarlijks circa 23 duizend werknemers. De respondenten van de NEA vullen een papieren vragenlijst in of vullen de enquête in op internet. Meer achtergrondinformatie over de NEA is te vinden in Koppes et al. (2012) en op de website www.TNO.nl/NEA.

Burn-out

Opgebrandheid door het werk die zich kenmerkt door gevoelens van vermoeidheid en uitputting.

Dit wordt gemeten aan de hand van vijf uitspraken:

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk;

- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg;
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk;
- Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken;
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk.

De antwoordmogelijkheden hierbij zijn: nooit, enkele keren per jaar, maandelijks, enkele keren per maand, wekelijks, enkele keren per week of elke dag. Als iemand gemiddeld op de vijf uitspraken enkele keren per maand of vaker antwoordt, dan worden deze gevoelens van vermoeidheid en uitputting aangemerkt als burn-outklachten.

Werkdruk

Werkdruk is gemeten aan de hand van vier vragen:

- Moet u erg snel werken?
- Moet u heel veel werk doen?
- Moet u extra hard werken?
- Is uw werk hectisch?

De antwoordcategorieën waren: 'nooit', 'soms', 'vaak', 'altijd'. De vier vragen vormen samen één maat voor werkdruk. In het artikel zijn de antwoordcategorieën gescoord, oplopend van 1 (nooit) tot en met 4 (altijd). Per respondent is de gemiddelde score genomen op de 4 vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden zijn ingedeeld in de categorie hoge werkdruk. De respondenten die lager dan 2,50 hadden zijn ingedeeld in de categorie lage werkdruk.

Autonomie

Autonomie is gemeten met vijf indicatoren:

- Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?
- Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
- Kunt u zelf uw werktempo regelen?
- Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
- Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?

De antwoordcategorieën waren: 'ja, meestal', 'ja, soms' en 'nee'. De vijf vragen vormen samen één maat voor autonomie. In het artikel zijn de antwoordcategorieën als volgt gescoord: 1 - nee; 2 - ja, soms; 3 - ja, meestal. Per respondent is de gemiddelde score genomen op de vijf vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden, zijn ingedeeld in de categorie hoge autonomie, respondenten die een waarde lager dan 2,50 hadden, zijn ingedeeld in de categorie lage autonomie.

Sociale steun

Sociale steun bestaat uit sociale steun door leidinggevenden en door collega's.

Sociale steun door leidinggevenden is gemeten met de volgende vragen:

- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
- Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg
- Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen
- Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken.

Sociale steun door collega's is gemeten door:

- Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen
- Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
- Mijn collega's zijn vriendelijk
- Mijn collega's zijn goed in hun werk.

De antwoordcategorieën waren: 'helemaal mee oneens', 'mee oneens', 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Deze acht indicatoren worden samengenomen tot één maat voor sociale steun. In het artikel zijn de antwoordcategorieën gescoord met een 1 of een 2 voor 'helemaal mee oneens' en 'mee oneens' en een 3 of 4 voor 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Per respondent is de gemiddelde score genomen op de acht vragen. Respondenten die de waarde 2,50 of hoger hadden zijn ingedeeld in de categorie hoge sociale steun. De respondenten die lager dan 2,50 hadden zijn ingedeeld in de categorie lage sociale steun.

Logistische regressieanalyse

De verbanden tussen kenmerken en burn-outklachten zijn geschat met behulp van logistische regressieanalyse. De afhankelijke of te verklaren variabele bij een logistische regressie is een variabele met twee categorieën. In dit geval het wel of niet hebben van burn-outklachten. Het logische regressiemodel beschrijft de effecten van andere variabelen op de verhouding van de kans om in de eerste categorie te komen (burn-out) t.o.v. de kans om in de tweede categorie te komen (geen burn-out). Deze kansverhouding staat in de Engelstalige literatuur bekend als de 'odds'. Als de kans voor alle groepen om in de eerste categorie te komen klein is (niet meer dan 10-15%) dan kunnen de effecten bij benadering opgevat worden als effecten op de kans zelf in plaats van op kansverhouding. De effecten in een logische regressie worden berekend ten opzichte van een referentiecategorie. In tabel 5.1 zijn deze referentiecategorieën met R aangegeven. Het effect voor de referentiecategorie wordt op 1 gesteld. Het effect voor de overige categorieën is (voor kleine kansen) de factor waarmee de kans (op burn-out) groter of kleiner wordt voor die categorieën. Deze effecten zijn dan kansverhoudingen (odds): voor iedere categorie is het de kans voor die categorie gedeeld door de kans voor de referentiecategorie. Bijvoorbeeld: het effect van 3,6 voor mensen met een hoge werkdruk betekent dat de kans op burn-outklachten 3,6 keer zo groot is als bij de mensen met een lage werkdruk (de referentiecategorie voor deze variabele).

Literatuur

Bakker, A.B., Demerouti, E. en M.C. Euwema (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.

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

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. en W.B. Schaufeli (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

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

Hupkens, C. (2005). Burn-out: de rol van psychische werkbelasting. *Sociaal-economische trends*, 3/2005, 18–22.

Jonge de, J. en M. Kompier (1997). A critical review of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 253–258.

Lautenbach, H. (2006). Relatie meervoudige werkbelasting en burn-out bij vrouwen. *Sociaal-economische trends*, 2/2006, 11–14.

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

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieter, M.H.J. van en Bossche, S.N.J. van den (2012). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten*. TNO, Hoofddorp

B.1 Werknemers met burn-outklachten naar wekelijkse arbeidsduur en huishoudtype, 2010/2011

	Wekelijkse arbeidsduur	Huishoudtype	Burn-outklachten
			%
Mannen ¹⁾	20 tot 35 uur	alleenstaand / eenoudergezin	18
		paar zonder kinderen	15
		paar met kinderen	14
	35 uur of meer	alleenstaand / eenoudergezin	17
		paar zonder kinderen	14
		paar met kinderen	13
Vrouwen	tot 20 uur	alleenstaand / eenoudergezin	11
		paar zonder kinderen	10
		paar met kinderen	7
	20 tot 35 uur	alleenstaand / eenoudergezin	18
		paar zonder kinderen	15
		paar met kinderen	10
	35 uur of meer	alleenstaand / eenoudergezin	18
		paar zonder kinderen	16
		paar met kinderen	15

Bron: CBS/TNO.

¹⁾ Vanwege de te kleine aantallen, zijn mannelijke werknemers met een wekelijkse arbeidsduur tot 20 uur hier buiten beschouwing gelaten.

B.2 Werknemers met burn-outklachten naar uren per week besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken, 2010/2011

	Wekelijkse arbeidsduur	Besteed aan huishoudelijk werk en zorgtaken	Burn-outklachten
			%
Mannen ¹⁾	20 tot 35	tot 11 uur	16
		11 uur of meer	15
	35 of meer	tot 11 uur	14
		11 uur of meer	15
Vrouwen	tot 20 uur	Tot 11 uur	8
		11 uur of meer	8
	20 tot 35 uur	tot 11 uur	14
		11 uur of meer	12
	35 uur of meer	tot 11 uur	15
		11 uur of meer	17

Bron: CBS/TNO.

¹⁾ Vanwege de te kleine aantallen, zijn mannelijke werknemers met een wekelijkse arbeidsduur tot 20 uur hier buiten beschouwing gelaten.