Sekseverschillen in burnout.

Verklaringen vanuit het genderrol- en organisatie-psychologische perspectief.

Afstudeerscriptie Klinische Psychologie
november 2004
Geschreven door: Lotte Loef
Collegekaartnummer: 0102784
Supervisie: Drs. Wieke de Vente

Samenvatting

In Nederland hebben meer vrouwen dan mannen burnout. Vooral hoogopgeleide vrouwen lijken tot een risicogroep te behoren. In deze scriptie wordt besproken of het sekseverschil in burnout verklaard kan worden door verschillen in stressoren die mannen en vrouwen ervaren. Ten eerste lijkt de feminiene genderrol ervoor te zorgen dat vrouwen overbelasting ervaren door het combineren van twee verschillende rollen, één in het huishouden en één rol op hun betaalde baan. Deze overbelasting ontstaat doordat er te weinig tijd is om beide rollen naar voldoening uit te voeren. Daarnaast kan er genderrolconflict ontstaan doordat de feminiene genderrol incongruent is aan de rol die een vrouw als werknemer aanneemt. Conflict tussen deze twee rollen veroorzaakt stress.

Ook lijken vrouwen in het nadeel te zijn op organisatie-psychologische factoren. Deze worden besproken aan de hand van het *Effort-Reward Imbalance Model* en het *Job Demand-Control Model.* Deze modellen stellen dat vrouwen, doordat ze meer werkdruk en taakeisen ervaren en minder beloningen en regelmogelijkheden, meer kans hebben op burnout dan mannen. De organisatie-psychologische modellen lijken het sekseverschil in burnout beter te kunnen verklaren dan de verklaringen vanuit het genderrolperspectief.

Inhoudsopgave

1. Inleiding **4**
1.1 Burnout 4
Tabel 1.1 Diagnostische richtlijnen voor burnout 5
1.2 Probleemstelling 5
1.3 Bronnen van stress 6

2. Verklaringen vanuit het genderrol-perspectief **8**
2.1 Genderrollen 8
2.2 Twee soorten stress door genderrollen 8
2.2.1 Overbelasting door combineren van taken 9
2.2.2 Incongruentie leidt tot genderrolconflict 11
2.2.2.1 Soorten genderrolconflicten 13
2.3 Is het hebben van kinderen een beschermende factor tegen burnout? 15
2.4 Conclusie 16
2.5 Cultuurverschillen 17

3. Organisatie-psychologische verklaringen **19**
3.1 Meer onbalans tussen inspanning en beloning bij vrouwen dan bij mannen 19
Figuur 3.1 Het Effort-Reward Imbalance Model 19
3.1.1 Verschil in inspanningen tussen mannen en vrouwen 20
3.1.2 Verschillende beloningen voor mannen en vrouwen 21
Tabel 3.1 Regressiecoëfficiënten van predictoren van componenten 22
3.2 Het Job Demand-Control Model 24
Figuur 3.2 Het Job Demand-Control Model 24
3.2.1 Vrouwen ervaren vaker hoge eisen en lage controle dan mannen 25
3.3 Conclusie 25

4. Discussie **26**
4.1 Genderrol verklaringen verschaffen geen definitieve verklaring 26
4.2 Organisatie-psychologische modellen lijken goede verklaring te geven 27
4.3 Verklaringen vanuit andere invalshoeken 28
4.4 Waarom hebben hoogopgeleide vrouwen een grotere kans op burnout? 29
4.5 Gecombineerd verklaringsmodel 31
Figuur 4.1 Gecombineerd verklaringsmodel voor het sekseverschil in burnout 32
4.6 Praktische implicaties 34

5. Literatuurlijst **37**

1. Inleiding

Stress is een veel besproken begrip in de huidige Nederlandse werkcultuur. Hoge ambities en werkomstandigheden zorgen ervoor dat de werknemers onder grote druk staan die soms niet te dragen is. Dit kan tot gevolg hebben dat werknemers langdurig verzuimen of zelfs gedeeltelijk of geheel afgekeurd worden. Het aandeel van mensen in de WAO, dat hierin terecht is gekomen in verband met psychische klachten, is in de afgelopen veertig jaar aanzienlijk gestegen. Bij de invoering van de WAO in 1967 kwam ongeveer 10% hierin terecht vanwege psychische klachten, in 2003 was dit ongeveer 35% (CBS, 2004). Het is inmiddels de meest gestelde afkeuringdiagnose. Ongeveer de helft van deze afgekeurden krijgt een psychiatrische stoornis volgens de DSM-IV gediagnosticeerd, maar de andere helft krijgt geen specifieke diagnose toegekend (Schaufeli, Hell & Schreurs, 2000). In veel van de laatste gevallen, lijkt de oorzaak van de psychische klachten stress te zijn.

1.1 Burnout

Een diagnose die de laatste jaren steeds meer gesteld wordt in het kader van werkstress en klachten die hieruit voortkomen, is burnout. Burnout kan opgedeeld worden in drie factoren. De eerste is emotionele uitputting, welke vaak wordt gezien als de belangrijkste van de drie en de factor die zich het duidelijkst manifesteert (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Emotionele uitputting houdt in het gevoel te hebben “leeg” te zijn, uitgeput. De tweede factor die genoemd wordt in verband met burnout, is depersonalisatie. Dit houdt in dat iemand een negatieve, cynische kijk heeft op anderen. De persoon probeert afstand te scheppen tussen zichzelf en de ander, door hen als object te zien, als voorwerp zonder unieke eigenschappen. De derde factor van burnout is het gevoel van verminderde professionele, persoonlijke bekwaamheid. Hierbij heeft de persoon het gevoel te falen of tekort te schieten om te presteren (Maslach et al., 2001; Hoogduin, Schaap, Kladler & Hoogduin, 1996).

Het ontstaan van burnout wordt beschreven als een jarenlang proces dat leidt tot disfunctioneren waarbij het gevoel ontstaat om geestelijk uitgeput te raken, leeg te zijn en geen energie meer te hebben (Hoogduin et al., 1996). Aan het einde van dit proces, ontstaat het klinische beeld van burnout. In tabel 1.1 worden de diagnostische richtlijnen van burnout weergegeven (Hoogduin et al., 1996). De eerste drie van deze richtlijnen zijn gebaseerd op de diagnose neurasthenie uit de ICD-10 (WHO, 1992).

De laatste richtlijnen zijn er voor burnout specifiek aan toegevoegd naar aanleiding van onderzoek dat gedaan is naar dit verschijnsel (Hoogduin et al., 1996).

Tabel 1.1. Diagnostische richtlijnen voor burnout.

1) Persistente lichamelijke en/of geestelijke vermoeidheid, of verhoogde vermoeibaarheid na geestelijke inspanning en uitputting na minimale lichamelijke inspanning.
2) Tenminste twee van de volgende klachten: 1. Pijn in de spieren 2. Duizeligheid 3. Spanningshoofdpijn 4. Slaapstoornis 5. Niet in staat te ontspannen 6. Prikkelbaarheid 7. Dyspepsie (maag- darmbezwaren)
3) Voldoet niet aan een angst- of depressieve stoornis.
4) De klachten zijn werkgerelateerd.
5) Er is sprake van afgenomen professionaliteit

1.2 Probleemstelling

De laatste jaren is in Nederland in het nieuws gekomen dat vrouwen een veel grotere kans hebben om werkstress en burnout te ontwikkelen dan mannen, en daardoor een grotere kans hebben om in de WAO terecht te komen (Brinkgreve & Weijts, 2002; Otten, Smulders & Andries, 2002; Otten, 2002; CBS, 2000). Ongeveer 8% van de werkende mannen heeft last van burnout tegenover 10% van de werkende vrouwen. De hoogste prevalentie van burnout is te vinden onder hoogopgeleide vrouwen, van hen heeft 15% last van burnout klachten (CBS, 2000).Wat is nu de reden dat vrouwen een grotere kans hebben om burnout te ontwikkelen dan mannen?

De verklaring kan in meerdere aspecten van werkstress schuilen. Het is mogelijk dat vrouwen andere stressoren ervaren dan mannen, stressoren die meer stressvol zijn of meer stressoren dan mannen (Vagg, Spielberger & Wasala, 2002). Een andere verklaring zou kunnen zijn dat vrouwen op een andere manier omgaan met stressoren dan mannen (Greenglass, Burke & Konarski, 1998). Deze manieren van coping zouden minder effectief kunnen zijn dan die van mannen en kunnen leiden tot meer vervelende gevolgen van stress bij vrouwen. Nog een verklaring zou liggen aan de kant van het uiten van klachten. Het is mogelijk dat vrouwen hun klachten op een andere manier presenteren dan mannen, waardoor er een verschil lijkt te zijn in het voorkomen van burnout. Van alle verklaringen die gegeven zouden kunnen worden om het sekseverschil in burnout te verklaren, wordt in deze scriptie ingegaan op de

vraag of het verschil in het voorkomen van burnout en werkstress tussen mannen en vrouwen, verklaard kan worden door het feit dat mannen en vrouwen verschillende stressoren ervaren.

1.3 Bronnen van stress

Bij het kijken naar stressoren, kan men een onderverdeling maken in verschillende bronnen van stress. Er zijn twee soorten bronnen van stress te onderscheiden. Ten eerste zijn er factoren vanuit het genderrolperspectief die stress zouden kunnen veroorzaken. Ten tweede zijn er organisatie-psychologische factoren die een rol zouden kunnen spelen.

Als men oorzaken voor het sekseverschil gaat zoeken vanuit het genderrolperspectief, lijkt de rol van genderrollen en sociale verwachtingen belangrijk. Vrouwen willen voldoen aan de vrouwelijke genderrol. Dit heeft ten eerste tot gevolg dat vrouwen nog altijd het merendeel van de huishoudelijke en verzorgende taken op zich nemen, ondanks dat steeds meer vrouwen een betaalde baan hebben. Dit zou kunnen zorgen voor meer overbelasting door het combineren van twee rollen voor vrouwen dan voor mannen. Deze overbelasting ontstaat omdat men niet alle taken kan uitvoeren in de tijd die men heeft. Daarnaast zou bij vrouwen vaker een genderrolconflict ontstaan dan bij mannen. Dit komt onder andere doordat de vrouwelijke genderrol in strijd lijkt met de rol als werknemer. Met een genderrolconflict kan veel stress gepaard gaan. Dit zouden verklaringen kunnen zijn voor het sekseverschil in burnout.

Uit organisatie-psychologische theorieën, zijn er ook een aantal oorzaken voor het sekseverschil in werkstress af te leiden. Er zijn verschillende modellen ontwikkeld, die vanuit factoren in de werksituatie werkstress verklaren. Ten eerste is er het *Effort-Reward Imbalance Model.* Deze zoekt de oorzaak van werkstress in een onbalans tussen de inzet die een werknemer toont voor een taak en de beloning die hij er voor terugkrijgt. Dit model zou mogelijk een verklaring kunnen geven voor het feit dat meer vrouwen dan mannen last hebben van werkstress en burnout. Een ander model dat oorzaken probeert te geven voor werkstress is het *Job Demand-Control Model* van Karasek (Schaufeli et al., 2000). Dit model stelt dat stress veroorzaakt wordt door een combinatie van twee factoren: de eisen die een taak of baan aan iemand stelt, en de regelmogelijkheden van een taak of baan. Zou dit model het sekseverschil in burnout kunnen verklaren?

Kan het verschil in werkstress en burnout tussen mannen en vrouwen verklaard worden door een verschil in de stressoren die men ervaart? Zorgt de vrouwelijke genderrol ervoor dat vrouwen meer stress ervaren en daardoor meer burnout ontwikkelen? Of moeten vrouwen meer inspanningen vertonen en krijgen ze minder beloning voor het werk dan mannen, waardoor ze vaker burnout raken? Zouden vrouwen hogere taakeisen en minder regelmogelijkheden ervaren dan mannen, waardoor ze vaker burnout ontwikkelen? Of zouden verschillende factoren een rol spelen bij het sekseverschil? Welke verklaringen zijn te geven voor het grote aantal hoogopgeleide vrouwen dat burnout ontwikkelt? Op deze vragen wordt geprobeerd een antwoord te geven in deze scriptie. In het tweede hoofdstuk worden oorzaken van het sekseverschil volgens het genderrolperspectief beschreven. Als eerste komt hierbij de grotere werkdruk die vrouwen ervaren door huishoudelijke taken aan bod. Vervolgens wordt er gekeken of genderrolconflicten stress veroorzaken. In een volgend hoofdstuk worden organisatie-psychologische verklaringsmodellen nader besproken en gekeken of deze een goede verklaring kunnen geven voor het sekseverschil. Vervolgens worden in de discussie besproken of het sekseverschil in burnout beter verklaard kan worden door verklaringen uit het genderrol-perspectief of door organisatie-psychologische modellen. Ook wordt een gecombineerd model gegeven van beide verklaringen. Tenslotte worden implicaties voor de praktijk besproken.

2. Verklaringen vanuit het genderrol-perspectief

2.1 Genderrollen

In onze cultuur is het gebruikelijk dat vrouwen de huishoudelijke taken en de verzorging van de kinderen op zich nemen. Van mannen wordt verwacht dat ze werken en genoeg verdienen om het gezin financieel te onderhouden. Deze stereotypen zijn rollen die door socialisatie verkregen zijn. Al vanaf jonge leeftijd leren jongens en meisjes welke rol gepast is voor hen en wordt gedrag horende hierbij bekrachtigd. Deze rollen, die voor de rest van hun leven bij hen zullen blijven, worden genderrollen genoemd (Nelson & Burke, 2002).

Vanuit de vrouwelijke, feminiene genderrol wordt van vrouwen verwacht dat ze passief, emotioneel, meelevend en verzorgend zijn. De mannelijke, masculiene genderrol houdt in dat mannen actief, rationeel, competent, instrumenteel, competitief en agressief zouden moeten zijn (Nelson & Burke, 2002; Gianakos, 2000). In vele culturen worden deze eigenschappen gezien als "geschikt" voor een bepaalde sekse en wordt verwacht dat iemand van die bepaalde sekse, voldoet aan deze eigenschappen. Gedrag dat passend is bij deze verwachtingen, die de maatschappij voorschrijft, wordt meer gewaardeerd dan gedrag dat er van afwijkt (Gianakos, 2000; Long, 1989).

De feminiene genderrol zorgt voor minder psychische gezondheid dan de masculiene genderrol (Long, 1989). Vrouwen die meer masculiene, instrumenteel, gedrag vertoonden, lijken minder psychologische druk te ervaren, minder angstig te zijn, hogere werktevredenheid te ervaren en minder te verzuimen dan vrouwen die vooral feminiene gedrag vertonen (Long, 1989; Evans & Steptoe, 2002). Ook ervaren ze meer persoonlijke bekwaamheid en zelfvertrouwen (Rustemeyer, 2001). Gedrag volgens de masculiene genderrol lijkt dus beter voor de psychische gezondheid dan gedrag volgens de feminiene genderrol.

2.2 Twee soorten stress door genderrollen

De feminiene genderrol zorgt dus voor minder psychisch welzijn dan de masculiene genderrol. Verder kan het voldoen aan twee verschillende rollen, een rol in het huishouden en eventueel als moeder, en een rol als werknemer, zorgen voor spanningen. Er zouden twee soorten bronnen van spanning onderscheiden kunnen worden. Ten eerste kan er overbelasting ontstaan door het combineren van verschillende rollen die uitgevoerd moeten worden, omdat de rollen meer tijd kosten dan iemand heeft. Dit hebben vrouwen meer dan mannen (Greenglass, 1991).
Ten tweede kan er conflict ontstaan doordat de feminiene genderrol, zeer verschillend is aan de rol die vrouwen als werknemer op zich nemen. In plaats van passiviteit,

emotionaliteit en meelevendheid, wordt er van vrouwen verwacht dat ze op de werkvloer actief, zelfstandig, rationeel en competent zijn. Deze eigenschappen zijn incongruent aan elkaar en daardoor zou genderrolconflict kunnen ontstaan. Vrouwen kunnen het idee hebben dat er verschillende dingen van hen verwacht worden die niet verenigd kunnen worden. Bij mannen zou er minder snel een genderrolconflict kunnen ontstaan dan bij vrouwen, omdat de masculiene genderrol, in tegenstelling tot de feminiene genderrol, congruent is aan het beeld van de ideale werknemer (Rustemeyer,2001; Greenglass, 1991).

Gedrag dat tegenovergesteld is aan het gedrag dat van iemand met een bepaalde sekse wordt verwacht, en dus zeer incongruent is met de genderrol, levert veel psychisch ongemak en negatieve gevoelens over zichzelf op (Long, 1989). Genderrolconflict kan vervolgens stress veroorzaken (Koberg & Chusmir,1988), wat uiteindelijke burnout zou kunnen veroorzaken.

2.2.1 Overbelasting door combineren van rollen

Steeds meer vrouwen doen tegenwoordig naast het huishouden en de verzorging van de kinderen ook betaald werk. Het aantal vrouwen dat werkt is enorm gestegen de afgelopen decennia. In 1971 had 31% van de vrouwen tussen de 15 en 64 jaar betaald werk en in 2003 was dit 64% (Kluwer, Boers, Heesink & Van de Vliert, 1997; CBS, 2004). Toch doen vrouwen nog altijd het merendeel van de huishoudelijke taken (Kluwer et al., 1997; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Vrouwen zouden hierdoor meer overbelasting ervaren door het combineren van taken dan mannen, die vooral één taak uitvoeren, het betaalde werk.

Als mannen en vrouwen beiden op hoge posities werken en gemiddeld evenveel uren werken bij hun betaalde baan, blijken vrouwen toch twee keer zoveel tijd te besteden aan huishoudelijke taken dan mannen (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). In Nederland besteden vrouwen 50% en mannen 27% van de tijd die aan verplichtingen, zoals betaald werk, het huishouden en school, wordt besteed aan huishoudelijke taken (CBS, 2001). Misschien mede door de grotere hoeveelheid tijd die ze eraan besteden, ervaren vrouwen meer stress van huishoudelijk werk dan mannen (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). En naast dat vrouwen het merendeel van de taken op zich nemen en hier twee keer zoveel tijd aan besteden dan mannen, zijn ze ook nog eens ontevreden over hoe ze het

doen, wat voor meer stress zou kunnen zorgen, dan tevredenheid (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).

Naast onderzoek onder mannen en vrouwen in hoge posities, is er ook onderzoek gedaan waarin mannen en vrouwen in hoge en lage posities vergeleken werden. Evans en Steptoe (2002) vergeleken een groep accountants en een groep verpleegkundigen met elkaar. Zij vonden dat zowel in de groep van verpleegkundigen als in de groep accountants, de vrouwen meer tijd aan het huishouden besteedden dan de mannen. Dit verschil was echter bij de verpleegkundigen groter dan bij de accountants. Vrouwen in lagere posities deden naast hun betaalde werk relatief meer huishoudelijk werk dan vrouwen in hogere posities. Dit had tot gevolg dat ze meer huishoudelijke zorgen hadden dan vrouwen in hogere posities (Evans & Steptoe, 2002). Daartegenover stond, dat vrouwen in hogere posities meer uren besteedden aan betaald werk (Evans & Steptoe, 2002). Daardoor hadden vrouwen in hogere posities wel minder huishoudelijke taken, maar besteedden meer tijd aan betaald werk in vergelijking met vrouwen in lage posities. Daardoor bleek de totale werkdruk, in uren uitgedrukt, niet te verschillen tussen vrouwen in hoge en lage posities (gemiddeld respectievelijk 59 uur en 61 uur per week; Evans en Steptoe, 2002). Toch lijken vrouwen in hoge posities meer werkstress en burnout te ervaren dan andere vrouwen (Otten et al., 2002; CBS, 2000; Evans & Steptoe, 2002). De totale werkdruk in het onderzoek van Evans en Steptoe was niet verschillend voor vrouwen in hoge en lage posities, maar de verdeling van betaald en huishoudelijk werk wel. Hieruit kan afgeleid worden dat betaald werk meer belastend is dan huishoudelijk werk en dat dit het verschil in burnout zou kunnen verklaren.

2.2.2 Incongruentie leidt tot genderrolconflict

Naast overbelasting door verschillende taken, kan er genderrolconflict ontstaan door het moeten voldoen aan twee conflicterende genderrollen. Vrouwen lijken hier meer last van te hebben dan mannen, en vrouwen ervaren meer genderrolconflict naar

mate ze hoger opgeleid zijn (Rustemeyer, 2001). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat hoogopgeleide vrouwen vaak op hogere posities werken waar meer masculiene waarden heersen, waardoor meer incongruentie zou ontstaan tussen de feminiene genderrol en de rol als werknemer. Evans en Steptoe (2002) vonden dat vrouwen die een door mannen gedomineerd beroep hadden, accountants, en mannen die een door vrouwen gedomineerd beroep hadden, verpleegkundigen, meer werkstress hadden dan mannen en vrouwen die in een beroep werkten dat paste bij de genderrol, dus gedomineerd werd door de eigen sekse. Echter Rustemeyer vond geen verschil in hoeveelheid rolconflict tussen vrouwen die werkten in masculiene en feminiene banen. Ook Long (1989) vond geen verschil in rolconflict tussen vrouwen in meer traditionele, feminiene beroepen, zoals de verpleging, het onderwijs en sociale beroepen en vrouwen in meer masculiene beroepen, zoals managerfuncties en financiële beroepen. Verschillende dingen werden echter gemeten in de verschillende onderzoeken. Evans en Steptoe (2002) hebben werkstress gemeten en Rustemeyer (2001) en Long (1989) genderrolconflict. Uit de resultaten van Evans en Steptoe kan echter niet met zekerheid opgemaakt worden of de extra werkstress die gevonden werd bij mensen met incongruente beroepen, veroorzaakt wordt doordat zij meer genderrolconflict ervaren, of door andere oorzaken. Omdat Rustemeyer en Long geen verschil in rolconflict hebben gevonden tussen mannen en vrouwen met genderrol-congruente en –incongruente beroepen, zou afgeleid kunnen worden dat het verschil in werkstress dat Evans en Steptoe vonden, niet veroorzaakt wordt door een verschil in rolconflict. Misschien kan het verschil in werkstress beter verklaard worden door organisatie-psychologische factoren, bijvoorbeeld dat de inspanningen van genderrol-incongruente beroepen hoger zijn of de beloningen ervan lager.

Het feit dat vrouwen die hoger opgeleid zijn vaak in beroepen terecht komen met meer masculiene waarden en dat dit meer stress oplevert, lijkt geen bevredigende verklaring te geven voor het verschil tussen laag- en hoogopgeleide vrouwen in rolconflict. Een verklaring die wel op zou kunnen gaan, is dat laagopgeleide vrouwen vaak minder uren werken dan hoogopgeleide vrouwen (Evans & Steptoe, 2002). De veronderstellingen die hieraan vooraf zijn gegaan, zijn de ten eerste dat hoogopgeleide vrouwen het zonde zouden kunnen vinden van hun lange opleiding om vervolgens parttime te gaan werken. Ten tweede zijn er banen in hoge posities waarin het niet mogelijk is om parttime te werken. Hierbij valt te denken aan managment functies of advocaat. Toch zijn er ook in hoogopgeleide posities, banen waarbij het

zelfs heel gemakkelijk wordt gemaakt om parttime te gaan werken, zoals op de universiteit en bij de overheid. Daarbij hebben vrouwen in hogere posities misschien zelfs voordelen op vrouwen in lagere posities omdat hen betere mogelijkheden worden geboden voor bijvoorbeeld kinderopvang. Ten derde zou men kunnen verwachten dat de relatie tussen minder werken en werken in lage posities ook andersom zou kunnen zijn. Vrouwen die parttime willen werken, moeten vaak genoegen nemen met lager opgeleide banen, met minder verantwoordelijkheden en uitdagingen. Dit zijn een aantal overwegingen die een rol hebben gespeeld bij het aannemen van de veronderstelling dat hoogopgeleide vrouwen meer zullen werken. In de VS is deze veronderstelling inderdaad bewezen (Evans & Steptoe, 2002), maar bewijs dat het in Nederland ook zo is, werd niet gevonden.

Doordat lager opgeleide vrouwen minder uren betaald werk doen, hebben ze meer tijd over voor het huishouden en de verzorging van de kinderen, taken die horen bij de feminiene genderrol. Vrouwen met een lagere opleiding en parttime banen, zouden daardoor meer tijd besteden aan typisch vrouwelijke taken en zich daardoor minder schuldig voelen en minder conflict ervaren dan hoogopgeleide vrouwen, die heel weinig tijd overhouden om taken te doen die passen bij de feminiene genderrol, en veel tijd aan de hieraan tegenovergestelde rol als werknemer besteden. Minder betaald werk doen lijkt voor vrouwen inderdaad voor minder rolconflict te kunnen zorgen (Kluwer et al., 1997). In ander onderzoek wordt juist het tegenovergestelde gevonden (Steffy & Jones, 1990). Parttime werken zou leiden tot meer werkbelasting, meer ambiguïteit en meer rolspanningen dan fulltime werken.

Wellicht dat het verschil veroorzaakt wordt doordat in Nederland, waar het onderzoek van Kluwer et al. (1997) werd gedaan, parttime werken meer geaccepteerd is dan in de VS, waar Steffy en Jones (1999) hun onderzoek deden. In de VS is parttime werken nog altijd minder gebruikelijk dan in Europa (Drobnic, Blossfeld & Rohwer, 1999). Wellicht voeren de personen met een parttime baan in de VS evenveel werk uit als personen met een fulltime baan, maar dan in minder tijd. Dit zou verklaren waarom een parttime baan in de VS voor meer spanningen zorgt dan een fulltime baan. In Nederland bestaan er voor parttime werkenden bijvoorbeeld duo-banen, waarin men samen met een collega, een volledige baan uitvoert. Dit zorgt ervoor dat de werkzaamheden die bij de functie horen wel gewoon in de tijd van een fulltime baan wordt uitgevoerd, en dat er niet in minder tijd heel hard gewerkt moet worden om het werk af te krijgen. Daarom zou er dus voor vrouwen in Nederland

evenveel werkdruk blijven op het werk door het parttime gaan werken als bij fulltime werken. Door het parttime werken houden ze echter meer tijd over voor het huishouden, waardoor de totale werkbelasting minder groot wordt dan bij fulltime werken en er uiteindelijk minder conflict zou ontstaan.

Of genderrolconflict een negatieve invloed heeft op de tevredenheid met het werk onderzochten Koberg en Chusmir (1988). Rolconflict werd door hen gedefinieerd als een conflict tussen iemands eigen concept van zijn of haar sekserol en het concept van iemand dat wordt vastgesteld door de maatschappij of de werkorganisatie. Er bleek dat vrouwen meer rolconflict ervoeren dan mannen en dat deze factor het best verschillen die gevonden werden in tevredenheid met het werk en betrokkenheid bij het werk en de organisatie verklaarde tussen mannen en vrouwen. Er werd gevonden dat voor vrouwelijke managers, rolconflict negatief gerelateerd was aan betrokkenheid bij het werk en de werkorganisatie (Koberg & Chusmir, 1988). Deze twee factoren bleken samen te hangen met tevredenheid met het werk. Indirect zou het feit dat vrouwen meer rolconflict ervaren dan mannen tot gevolg kunnen hebben dat vrouwen minder tevredenheid met het werk ervaren. Dit lijkt een risico om werkstress te ontwikkelen en daardoor burnout.

2.2.2.1 Soorten genderrolconflicten

Er kunnen verschillende soorten genderrolconflicten onderscheiden worden, interzender-rolconflicten en intradrager-rolconflicten (Kluwer et al., 1997). Een interzender-rolconflict ontstaan doordat iemand van verschillende personen, verschillende verwachtingen ervaart, die niet te combineren lijken. Een intradrager-rolconflict ontstaat omdat iemand intern moeite heeft om twee verschillende rollen te combineren. Kluwer et al. (1997) vonden dat vrouwen meer intradrager-rolconflicten ervaren dan mannen. Mannen ervoeren echter meer interzender-rolconflict dan vrouwen.

Dit verschil zou als volgt te verklaren kunnen zijn. Vrouwen hebben al van jongs af aan de neiging problemen meer te internaliseren dan mannen (Wenar & Kerig, 2001; Matsumoto, 2000). Als zij niet aan de verwachting van de feminiene genderrol, het verzorgen van het huishouden en de kinderen, kunnen voldoen doordat hun werk te veel tijd opeist, zouden ze zich schuldig kunnen gaan voelen, wat tot uiting komt in intradrager-rolconflict. Hierbij zoeken vrouwen de oorzaak en schuld van het conflict in zichzelf, omdat zij niet aan de rollen kunnen voldoen. Mannen zouden meer

interzender-rolconflict kunnen ervaren doordat zij vaak een baan hebben waar van hen wordt verwacht dat ze goed functioneren en daarnaast wordt van hun partner verwacht, dat de man ook meewerkt in de huishouding en een deel van de zorg voor de kinderen op zich neemt. Mannen ervaren de oorzaak van hun conflict dus meer buiten zichzelf, ze externaliseren het, en zien als oorzaak de conflicterende verwachtingen van de werkgever en partner.

Minder betaalde arbeid uitvoeren zorgde voor minder rolconflict bij vrouwen maar niet bij mannen (Kluwer et al., 1997). Door minder te werken, en daardoor meer tijd voor het huishouden over te houden, voldoet een vrouw meer aan de traditionele genderrol, en daardoor zou het rolconflict minder moeten worden, wat het geval ook is (Kluwer et al., 1997). Dit zou de verklaring van het intradrager-rolconflict ondersteunen. Bij mannen zorgt druk tot overwerken vanuit het bedrijf voor meer rolconflict (Kluwer, 1997). Dit is een ondersteuning van de verklaring van het interzender-rolconflict bij mannen. Als vanuit de werkgever druk wordt uitgeoefend en verwacht wordt dat een man gaat overwerken, worden de verwachtingen van één externe partij hoger. Hierdoor zou het interzender-rolconflict ook groter worden.

Zorgen de verschillende soorten rolconflicten voor verschillende mate van stress en psychische problemen en zorgen ze voor verschillen tussen mannen en vrouwen in het ontwikkelen van stress? Intradrager-rolconflicten zorgen voor problemen op het werk (Kluwer et al., 1997). Meer intradrager-rolconflict zorgt voor minder arbeidstevredenheid en meer verloopintentie bij werknemers. Dit heeft tot gevolg dat vrouwen, omdat zij meer intradrager-rolconflict ervaren dan mannen, meer kans hebben op lage arbeidstevredenheid en hoge verloopintentie (Kluwer, 1997). Dit is ongunstig voor de werksituatie en men zou kunnen redeneren dat dit mede een oorzaak zou kunnen zijn waarom vrouwen uiteindelijk meer burnout ontwikkelen dan mannen.

De relatie zou echter ook andersom kunnen zijn, vrouwen die minder tevreden zijn met hun werk, zouden meer intradrager-rolconflict kunnen ervaren. Bijvoorbeeld doordat ze zich extra schuldig voelen dat ze, ondanks dat het werk niet naar tevredenheid is, toch niet voldoet aan de genderrol van huisvrouw zijn en zo zou de ontevredenheid niet een gevolg zijn van het rolconflict, maar een oorzaak.

2.3 Is het hebben van kinderen een beschermende factor tegen burnout?

Vrouwen met kinderen hebben meer huishoudelijke taken dan vrouwen die geen kinderen hebben (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Daarnaast vonden Lundberg en Frankenhaeuser dat mannen met kinderen nog minder huishoudelijke taken uitvoeren dan mannen zonder kinderen. De tijd die ze wellicht voorheen nog in huishoudelijk taken staken, gaat nu naar het zorgen voor de kinderen. Daardoor droeg het hebben van kinderen onder de 18, die thuis woonden, door de extra huishoudelijke taken die erbij kwamen, meer bij tot werkbelasting en stress bij vrouwen dan bij mannen (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Naast de extra huishoudelijke taken die vrouwen met kinderen hebben, dragen vrouwen de meeste zorg voor de kinderen (CBS, 2002). Vrouwen besteden gemiddeld 10% van de tijd die ze aan verplichtingen besteden aan de verzorging van de kinderen en mannen slechts 5%.

Ondanks dat het hebben van kinderen leidt tot meer huishoudelijk werk en de bijkomende verzorging van de kinderen, hebben vrouwen zonder kinderen meer burnout dan vrouwen met kinderen (Otten et al., 2002). Vrouwen met een partner maar zonder kinderen hadden ruim 2,5 keer zoveel kans op burnout als vrouwen die wel kinderen hadden en een partner. Bij mannen werd dit verband niet gevonden. Het feit dat vrouwen zonder kinderen meer burnout en stress ontwikkelen dan vrouwen met kinderen, kan niet verklaard worden door het huishoudelijke werk dat ze hebben. Ze hebben minder huishoudelijk werk dan vrouwen met kinderen en toch meer burnout. Hieruit zou men kunnen concluderen dat de hoeveelheid huishoudelijk werk op zich geen grote rol speelt in het ontwikkelen van burnout.

Een mogelijke verklaring voor de hogere prevalentie van burnout onder kinderloze vrouwen is, dat vrouwen met kinderen vaak parttime gaan werken (Drobnic et al., 1999). Vrouwen zonder kinderen werken wellicht meer dan vrouwen met kinderen en zouden daardoor meer kans hebben om burnout te ontwikkelen. Een andere verklaring voor het verschil zou kunnen zijn dat het hebben van kinderen zou werken als een soort buffer tegen stress. Ondanks dat het hebben van kinderen extra werk in het huishouden oplevert, zorgen kinderen voor geluk in het leven en zorgen ze ervoor dat vrouwen meer stress aan kunnen. Een verklaring die in het verlengde daarvan ligt, zou kunnen zijn dat het doen van het huishouden voor een werkende vrouw zonder kinderen een grotere last is dan voor een vrouw met kinderen, omdat deze er meer voldoening uit krijgt haar kinderen te verzorgen en de vrouw zonder kinderen deze beloning niet krijgt. Er zou onderzoek gedaan kunnen worden naar

gevoelens die vrouwen met en zonder kinderen hebben over het huishouden voor meer duidelijkheid hierover.

Het hebben van kinderen lijkt dus voor vrouwen meer een buffer tegen burnout dan voor mannen. Vrouwen zouden ten opzichte van mannen meer kans hebben op burnout, maar het hebben van kinderen verlaagt deze kans. Het verschillende effect dat kinderen op mannen en vrouwen hebben, komt misschien doordat mannen te weinig thuis zijn om de positieve effecten van het ouderschap te ervaren. Verder zou het hebben van kinderen bij mannen kunnen bijdragen aan het rolconflict dat de man ervaart. Door kinderen moeten mannen naast hun betaalde baan meer tijd besteden aan zorgtaken, wat tegen de genderrol van de man in gaat en de werkbelasting vergroot.

2.4 Conclusie

Genderrollen lijken dus te kunnen leiden tot stress en rolconflict. Dit geldt vooral voor vrouwen. Voor hen heeft de genderrol tot gevolg dat ze het merendeel van de huishouding doen naast een eventuele betaalde baan, wat voor dubbele werklast zorgt. Daarnaast is de feminiene genderrol incongruent aan de rol die een vrouw moet aannemen om op het werk te voldoen aan de eisen. Deze incongruentie zou voor genderrolconflict en daaruit voortkomend stress kunnen zorgen. Vrouwen en mannen lijken verschillende soorten rolconflict te ervaren. De verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat vrouwen het conflict internaliseren en zichzelf de schuld geven in tegenstelling tot mannen die de oorzaak van het conflict buiten zichzelf zoeken, in de eisen van hun partner en werkgever. Kinderen lijken tenslotte een beschermende werking te hebben tegen burnout voor vrouwen. Vrouwen met kinderen hebben minder last van burnout dan vrouwen zonder kinderen.

Welke invloed hebben genderrollen en rolconflicten nu op de geestelijke gezondheid en werkstress? De feminiene genderrol lijkt minder goede psychische gezondheid op te leveren. Daarnaast levert ze overbelasting op door het uitvoeren van verschillende rollen. Het is echter niet bewezen dat deze overbelasting de kans op burnout verhoogt. Genderrolconflicten lijken wel een negatief effect te kunnen hebben op werktevredenheid en verloop. Intradrager-rolconflicten, die vrouwen meer hebben dan mannen, zorgen voor minder tevredenheid op en met het werk en meer verloop, terwijl de interzender-rolconflicten, die mannen vaker ervaren, hier geen invloed op hebben. Er is echter geen direct verband gevonden tussen rolconflict en burnout.

Indirecte verbanden via arbeidstevredenheid en betrokkenheid zouden gelegd kunnen worden. Er kan niet met zekerheid gezegd worden of de hogere prevalentie van burnout bij vrouwen veroorzaakt wordt doordat ze meer genderrolconflict ervaren.

2.5 Cultuurverschillen

Dat (hoogopgeleide) vrouwen vaker burnout hebben dan mannen, is afgeleid uit resultaten van Nederlands onderzoek. De onderzoeken die besproken zijn in dit hoofdstuk, zijn niet allemaal in Nederland uitgevoerd, maar ook in andere landen. Vooral veel onderzoek werd in de VS gedaan. In een onderzoek van Drobnic et al. (1999) werd de Amerikaanse werkcultuur onder vrouwen vergeleken met de Duitse, die te vergelijken is met de Nederlandse werkcultuur. Er werd gevonden dat in de VS een groter deel van de vrouwen werkt en dat het meer geaccepteerd werd wanneer moeders van jonge kinderen fulltime bleven werken dan in Duitsland. Vrouwen in de VS hechtten minder waarde aan het gezin dan vrouwen in Duitsland en het gezin had daardoor minder invloed op het werken van vrouwen in de VS dan in Duitsland. Duitse vrouwen gingen vaker parttime werken dan Amerikaanse vrouwen. In Duitsland zijn dan ook meer mogelijkheden op dit gebied en regelingen voor werkende moeders dan in de VS. Wellicht is het in de VS meer geaccepteerd om fulltime te blijven werken wanneer men kleine kinderen heeft dan in Duitsland, doordat er in de VS minder voorzieningen zijn op het gebied van parttime werken. Doordat vrouwen in Nederland, net als vrouwen in Duitsland, zich mogelijk meer bezig houden met en zorgen maken over het gezinsleven, dan vrouwen in de VS, wat meer rolconflict en stress oplevert, zou het mogelijk zijn dat ze meer burnout ontwikkelen dan vrouwen in de VS. Dit hoeft echter niet zo te zijn. Omdat vrouwen in Nederland meer kans hebben om aan het rolconflict te ontsnappen, door minder te gaan werken, is er misschien geen verschil of hebben vrouwen in Nederland zelfs minder burnout dan in de VS. Hierover zijn echter geen onderzoeksresultaten te vinden. Onderzoeken gedaan in de VS zijn vaak niet gericht op het meten van burnout, maar op werkstress of psychologische onrust. In Amerikaans onderzoek werd geen verschil gevonden tussen mannen en vrouwen in werkstress (Evans & Steptoe, 2002), maar dit zegt nog weinig over het verschil in burnout.

Verder lijken de huishoudelijke taken in de VS eerlijker verdeeld te zijn dan in Nederland en landen die erop lijken. In Nederland en Zweden deden vrouwen tweemaal zoveel huishoudelijk werk dan mannen (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999;

CBS, 2001). In de VS deden vrouwen 1,5 keer zoveel huishoudelijk werk als mannen (Evans & Steptoe, 2002). Dit zou het verschil van het grotere belang van het gezin en het huishouden in Nederland en gelijkende landen dan in de VS kunnen weerspiegelen. Het zou echter ook zo kunnen zijn dat vrouwen in Nederland en landen die erop lijken, meer tijd hebben om het huishouden te doen omdat ze vaker parttime werken dan in de VS. Misschien zouden vrouwen in de VS wel meer tijd willen besteden aan het huishouden, maar kan dit niet omdat ze meer moeten werken op hun betaalde baan. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat ze zelfs meer rolconflict ervaren dan vrouwen in Nederland.

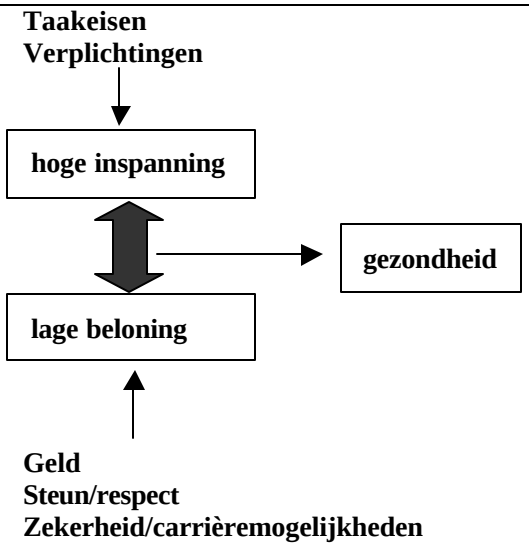
De consequentie van het verschil in werkcultuur tussen de VS en Nederland, zou kunnen zijn, dat resultaten uit onderzoeken gedaan in de VS, niet altijd toe te passen zouden zijn op de situatie in Nederland. Deze resultaten moeten dan ook voorzichtig worden geïnterpreteerd. Verschillende of conflicterende resultaten zouden veroorzaakt kunnen worden door verschillen tussen culturen.

3. Organisatie-psychologische verklaringen

3.1 Meer onbalans tussen inspanning en beloning bij vrouwen dan bij mannen

Naast verklaringen vanuit verschillende genderrollen, zijn er verklaringen te geven van het sekseverschil tussen mannen en vrouwen in burnout vanuit de organisatie-psychologische visie. Er zijn verschillende factoren binnen organisaties en bedrijven die er voor zouden kunnen zorgen dat meer vrouwen dan mannen last krijgen van een burnout en in de WAO terecht zouden komen. Over de factoren vanuit organisaties die werkstress en uiteindelijk burnout zouden kunnen veroorzaken, zijn verschillende theorieën en modellen ontwikkeld. Eén van die modellen is het *Effort-Reward Imbalance Model* (ERI Model; De Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000a). Dit model verklaart werkstress vanuit een onbalans tussen de moeite en inzet die iemand toont om een bepaalde taak uit te voeren en de beloningen die men er voor terug krijgt. Er zijn drie systemen van beloning. Ten eerste kan men beloond worden met geld. Ten tweede kan men beloond worden door middel van steun en respect en ten derde wordt men beloond door zekerheid te krijgen binnen een baan of kans op promotie te hebben. In figuur 3.1 staat het model schematisch afgebeeld (De Jonge et al., 2000a; De Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000b).

Figuur 3.1. Het Effort-Reward Imbalance Model



Een combinatie van hoge inspanningen en lage beloning, zou volgens dit model burnout kunnen veroorzaken. Onderzoek ondersteunt deze theorie. Mensen die deze combinatie ervaren, rapporteren meer emotionele uitputting, meer psychosomatische

klachten en meer arbeidsontevredenheid dan mensen die elk van de andere combinaties ervaren (De Jonge et al., 2000a). Lage beloning zorgt in ieder geval voor meer arbeidsontevredenheid, en hoge inspanning voor meer emotionele uitputting, maar de combinatie van de twee hangt samen met meer klachten dan één van beiden apart.

Zou het sekseverschil in burnout eventueel te verklaren zijn door middel van het ERI Model? Bestaat er bij vrouwen vaker een onbalans tussen inspanningen en beloning dan bij mannen, waardoor ze vaker werkstress en burnout ontwikkelen? Een verklaring voor het vaker bestaan van een onbalans bij vrouwen dan bij mannen, zou gevonden kunnen worden in de inspanningen of in de beloning. Moeten vrouwen zich meer inspannen om hun baan uit te voeren en zorgt dit voor een onbalans? Of ontvangen vrouwen minder beloning dan mannen en hebben ze daarom een verhoogde kans op een onbalans?

3.1.1 Verschil in inspanningen tussen mannen en vrouwen

Er zijn verklaringen voor de onbalans te geven in termen van inspanningen. Vrouwen geven aan beter te moeten presteren op het werk dan hun mannelijke collega's (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Dit zou erop kunnen wijzen dat ze zich meer inspannen dan mannen om daadwerkelijk beter te presteren dan mannen. Ook geven vrouwen aan meer last te hebben van werkstress ten gevolge van werkdruk dan mannen (Vagg et al., 2002). Vrouwen geven bijvoorbeeld aan, meer stress te ervaren dan mannen door het toegewezen krijgen van nieuwe taken of verhoogde verantwoordelijkheid. Ook ervaren ze meer stress dan mannen door overmatig papierwerk, het maken van kritieke besluiten, het omgaan met crisissituaties, taken uit te voeren die niet in hun taakomschrijving staan en het hebben van onvoldoende tijd voor zichzelf (Vagg et al., 2002). Hieruit kan afgeleid worden dat vrouwen hun taakeisen en dus de inspanningen als hoger ervaren. Als inspanningen hoger zijn, is de kans op een onbalans ook groter en zo zou de verhoogde kans voor vrouwen om burnout te ontwikkelen, verklaard kunnen worden.

3.1.2 Verschillende beloningen voor mannen en vrouwen

Andere verklaringen kunnen gegeven worden door een verschil in beloningen tussen mannen en vrouwen. Als vrouwen minder beloning zouden ontvangen, is de

kans op een onbalans ook groter. Of er een verschil in beloning zou kunnen bestaan tussen mannen en vrouwen wordt per bron van beloning bekeken. Ten eerste verdienen vrouwen gemiddeld minder dan mannen (CBS, 2002). Vrouwen in Nederland verdienden in 2002 gemiddeld 15,39 euro per uur. Mannen echter verdienden in 2002 gemiddeld 19,07 euro (CBS, 2002). Eén van de redenen hiervoor zou kunnen zijn dat vrouwen vaak minder goed betaalde banen hebben dan mannen. Van oorsprong betalen typische vrouwenbanen minder goed dan typische mannenbanen (Long, 1989). Verder zijn vrouwen laag vertegenwoordigd op hoge, en dus goed betaalde, posities (Reid, Kerr & Miller, 2000). Dit is een gevolg van discriminatie die nog altijd bestaat waardoor vrouwen minder vaak een hoge functie krijgen dan mannen (Nelson & Burke, 2002). Hierdoor is het aantal vrouwen met hoge salarissen lager dan het aantal mannen met hoge salarissen. Een andere reden voor het lage aantal vrouwen in hoge posities is dat veel vrouwen parttime werken en daardoor een hoge positie niet kunnen vervullen.

Maar ook als vrouwen dezelfde positie bekleden als een man, verdienen ze vaak minder dan hun mannelijke collega's of voorganger (Van Emmerik, Noordhoek & Hermkens, 1999; Meier & Wilkins, 2002). Ook als allerlei externe invloeden, zoals onderwijs en aantal jaren ervaring, zijn uitgesloten, verdienen mannen meer dan vrouwen. De verschillen lopen van slechts een paar procent tot 20% tussen mannen en vrouwen, voor dezelfde functies (Williams, Wedding & Kohout, 2000). Het grootste verschil werd gevonden tussen mannen en vrouwen met meer dan 20 jaar ervaring. In deze groep verdienden de mannen meer dan 20% meer dan de vrouwen. Bij mannen en vrouwen met 2 tot 4 jaar ervaring was het verschil 10%. Dit zou betekenen dat mannen hierna meer groeien in salaris dan vrouwen. Een oorzaak hiervoor zou kunnen zijn dat vrouwen in de tussentijd kinderen krijgen en tijdelijk stoppen met werken, waardoor hun salaris stilstaat. Omdat werd gecontroleerd voor aantal jaren ervaring, zou dit effect misschien verklaard kunnen worden door het feit dat het tijdelijk stoppen met werken om kinderen te krijgen, een ongunstig effect heeft op de ontwikkeling van het salaris.

Ten tweede zou steun en respect, een andere bron van beloning, voor vrouwen ook minder op kunnen leveren dan voor mannen. Vagg et al. (2002) vonden dat meer vrouwen dan mannen het gevoel hadden stress te hebben ten gevolge van gebrek aan respect door collega's en superieuren. Zo gaven ze aan dat het niet worden betrokken bij beslissingen, een gebrek aan erkenning van goed werk en persoonlijke

beledigingen factoren zijn die werkstress beïnvloeden in zowel de ernst van de stress als de frequentie (Vagg et al., 2002). Ook geven vrouwen meer dan mannen aan dat een gebrek aan steun van superieuren stress bij hen veroorzaakt (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).

Ook Pretty, McCarthy, & Catano (1992) vonden dat betrokken worden bij de organisatie een belangrijke factor was bij het ontwikkelen van burnout. Zij namen bij proefpersonen de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) af en onderzocht welke factoren voorspellers waren voor de verschillende schalen van lijst; emotionele uitputting, depersonalisatie en professionele bekwaamheid (Maslach, Schaufeli en Leiter, 2001). Verschillen tussen mannen en vrouwen en managers en niet-managers werden bekeken. In tabel 3.1 wordt aangegeven welke regressiecoëfficiënten werden gevonden van verschillende predictoren vanuit de werkomgeving voor verschillende componenten van burnout (Pretty et al., 1992). Vooral betrokken worden bleek een belangrijke factor in de componenten van burnout voor zowel mannen als vrouwen (Pretty et al., 1992). Alleen mannelijke managers lijken het sociale aspect niet zo belangrijk te vinden. Wellicht is het nuttig om als manager zich daar weinig mee bezig te houden en hebben hoogopgeleide, vrouwelijke managers doordat ze dit wel doen, een grote kans op burnout.

Tabel 3.1. Regressiecoëfficiënten van predictoren van componenten van burnout

sekse	beroep	EU		PB		DE	
		Predictoren	Bèta	predictoren	Bèta	predictoren	Bèta
Man	manager	Controle	0.30*	Controle	-0.35	Controle	0.23
vrouw	manager	Betrokken worden Werkdruk	-0.47* 0.28*	Innovatie	-0.35*	Cohesie onder collega's	-0.32
Man	anders	Betrokken worden	-0.49*	Cohesie onder collega's	-0.60*	Betrokken worden	-0.73*
vrouw	anders	Werkdruk Betrokken worden	0.37* -0.30*	Betrokken worden	-0.20	Betrokken worden	-0.45*

* $p<0.001$; EU = emotionele uitputting; PB = gebrek aan persoonlijke bekwaamheid; DE = depersonalisatie

In recenter onderzoek werd ook gevonden dat bij vrouwen een gebrek aan betrokkenheid en communicatie meer bijdroeg aan werkstress dan bij mannen (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).Slechte relaties en een gebrek aan gevoel van

betrokkenheid lijken, vooral voor vrouwen, een zeer belangrijke factor bij ontwikkelen van burnout (Pretty et al.,1992; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Daarnaast is gebleken dat vrouwen ervaren dat ze op dit gebied benadeeld worden, ze worden minder betrokken bij besluiten en ze ervaren minder steun van superieuren dan mannen (Vagg et al., 2002). Toch hoeft dit niet betekenen dat er daadwerkelijk een verschil bestaat tussen mannen en vrouwen. Misschien worden mannen en vrouwen evenveel betrokken en hebben ze evenveel relaties, maar ervaren vrouwen het als te weinig, omdat zij hier meer behoefte aan hebben. Het verschil dat gevonden werd, zou dus veroorzaakt kunnen door verschillen in subjectieve rapportage.

Ten slotte ervaren vrouwen minder carrièremogelijkheden dan mannen. Vrouwen lijken vaker gebrekkige leermogelijkheden te ervaren dan mannen (respectievelijk 26% en 13%; Matthews, Hertzman, Ostry & Power, 1998). Ook rapporteren ze vaker monotoon werk te hebben dan mannen (respectievelijk 47% en 31%). In dit onderzoek werden echter ook vrouwen die huishoudelijk werk doen onderzocht. Dit zou invloed gehad kunnen hebben op de cijfers, omdat huishoudelijk werk als zeer gebrekkig aan leermogelijkheden werd beschouwd. Eén van de verklaringen voor het verschil in gebrekkige leermogelijkheden en monotoon werk zou kunnen zijn dat veel vrouwen parttime werk doen. Dit is vaak werk is met weinig leermogelijkheden en met een laag opleidingsniveau, waardoor het sneller monotoon is (Matthews et al., 1998).

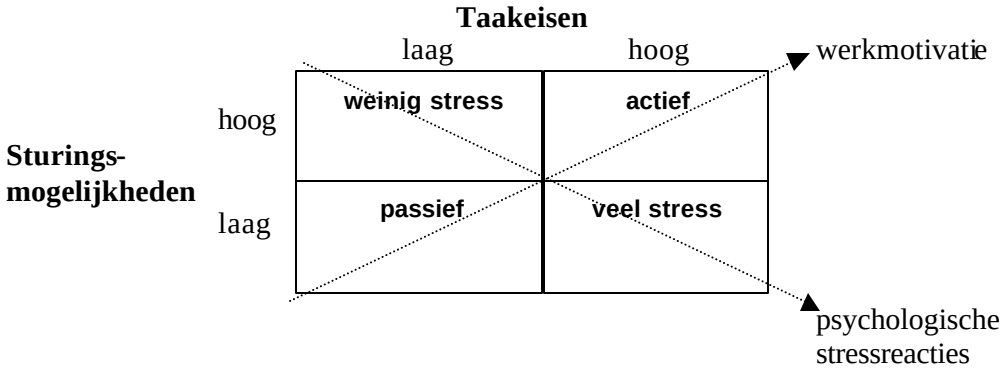
Verder lijken mannen vrouwen buiten de zakelijke netwerken te willen houden (Nelson & Burke, 2002). Deze netwerken zijn nuttig voor het verkrijgen van informatie, steun, advies en sponsors. Doordat vrouwen minder deelnemen aan dit soort netwerken, is hun kans om kennissen te maken, die nuttig zouden kunnen zijn voor een eventuele promotie, kleiner. Ook informatie over een op handen zijnde vacature komt hen minder snel ter ore dan mannen, waardoor de kans kleiner is om te solliciteren en dus promotie te maken. Over het fenomeen dat vrouwen niet gemakkelijke hoge posities kunnen bereiken, wordt wel gesproken als het “glazen plafond”, dat vrouwen tegenhoudt om op goede posities binnen het bedrijfsleven te komen (Nelson & Burke, 2002).

3.2 Het Job Demand-Control Model

Een ander model, is het *Job Demand-Control Model* (JDC Model) van Karasek (De Jonge et al., 2000a; De Jonge et al., 2000b). Volgens dit model zijn er twee

psychologische werkkenmerken die de gezondheid en motivatie van een werknemer bepalen. Deze kenmerken zijn de psychologische taakeisen en de sturings- of controlemogelijkheden. Het model veronderstelt dat psychologische stressreacties voornamelijk veroorzaakt worden door de combinatie van hoge taakeisen met weinig controlemodelijkheden in het werk. Motivatie zou optreden bij zowel hoge taakeisen als hoge controle (De Jonge et al., 2000a). Het model staat in figuur 3.2 schematisch weergegeven.

Figuur 3.2. Het Job Demand-Control Model



Voor het JDC Model is empirische steun gevonden. Werknemers die hoge taakeisen en lage controle ervaren, ervaren meer uitputting en arbeidsontevredenheid dan mensen met andere combinaties (De Jonge et al., 2000a). Op psychosomatische klachten, scoren alle werknemers met hoge taakeisen, ook samen met hoge controle, hoger dan werknemers met lage taakeisen. De combinatie van hoge taakeisen en lage controle lijkt dus vooral invloed te hebben op het component uitputting van burnout en niet op psychosomatische klachten, die lijken te ontstaan door enkel hoge taakeisen. Zou het sekseverschil in burnout verklaard kunnen worden met behulp van dit model?

3.2.1 Vrouwen ervaren vaker hoge eisen en lage controle dan mannen

De combinatie hoge taakeisen met lage controle, lijkt vaker voor te komen bij vrouwen dan bij mannen. Van de vrouwen geeft 15% aan hoge taakeisen en lage

controle te hebben, tegenover 9% van de mannen (Otten et al., 2002). Mannen lijken vaker hoge werkdruk te ervaren, maar hebben meer regelmogelijkheden dan vrouwen (CBS, 2002). Ze hebben meer beslissingsmogelijkheden en kunnen vaker zelf het werktempo bepalen. Maar liefst 42% van de werkende vrouwen ervaart lage autonomie op het werk tegenover 27% van de mannen (CBS, 2002).

Otten et al. (2002) vonden dat werknemers die hoge werkdruk en lage controle ervoeren, ongeveer 9 keer zoveel kans hadden om burnout te ontwikkelen dan mensen met lage taakeisen en hoge controle. Er was in dit opzicht geen verschil tussen mannen en vrouwen. Psychische werkbelasting was bij vrouwen niet sterker gerelateerd aan burnout dan bij mannen. Echter aangezien meer vrouwen dan mannen hoge taakeisen en lage controle ervaren, zouden zij wel meer kans hebben op het ontwikkelen van burnout. Dit zou dus een verklaring kunnen zijn voor het sekseverschil in burnout.

Ook Vermeulen en Mustard (2000) vonden dat meer vrouwen dan mannen hoge taakeisen en lage controle ervoeren. Zij vonden echter dat bij mannen deze combinatie meer samenhing met psychiatrische stoornissen dan bij vrouwen. Om psychiatrische stoornissen te meten, werd een semi-gestructureerd interview afgenomen die allerlei verschillen psychiatrische stoornissen zou kunnen meten en niet specifiek gericht is op burnout. Of dit verband ook opgaat voor burnout is onbekend.

3.3 Conclusie

Hoge werkbelasting lijkt niet meer gerelateerd aan burnout bij vrouwen dan bij mannen en onderzoek stelt zelfs dat het bij mannen meer gerelateerd is aan psychiatrische stoornissen dan bij vrouwen. Bij het ontwikkelen van burnout lijkt het echter te gaan om interacties tussen verschillende factoren. De combinatie van hoge werkdruk en lage regelmogelijkheden verhoogt de kans op burnout aanzienlijk. Deze combinatie wordt vaker ervaren door vrouwen dan door mannen. En daardoor zouden vrouwen meer kans hebben op burnout dan mannen volgens het JDC Model.

Daarnaast ervaren vrouwen ook vaker de combinatie van hoge werkdruk en lage beloningen. Dit is volgens het ERI Model de combinatie die de kans op burnout het grootst maakt. De twee besproken modellen lijken dus beiden een goede verklaring te geven waarom vrouwen vaker burnout ervaren dan mannen in termen van interacties tussen werkbelasting, beloningen en regelmogelijkheden.

4. Discussie

4.1 Genderrol verklaringen verschaffen geen definitieve verklaring

In Nederland hebben meer vrouwen burnout dan mannen. Of dit verschil verklaard kan worden doordat ze verschillende stressoren ervaren, werd in deze scriptie onderzocht. Verschillende verklaringen kwamen naar voren. Ten eerste zouden vrouwen met meer rollen belast worden dan mannen omdat vrouwen naast hun betaalde baan, vaak ook het huishouden doen en de kinderen verzorgen (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Het uitvoeren van twee verschillende rollen kan voor overbelasting zorgen omdat de rollen niet in de tijd uitgevoerd kunnen worden die voor iemand beschikbaar is. Deze overbelasting zou voor stress en uiteindelijk een grotere kans op burnout voor vrouwen kunnen zorgen. Voor deze verklaring werd echter geen bewijs gevonden. Vrouwen werken vaak parttime wat ertoe leidt dat de totale werkbelasting, ondanks dat ze meer huishoudelijk werk doen, niet groter is dan bij mannen. Dit zou dus geen verklaring zijn voor het feit dat vrouwen vaker burnout hebben dan mannen.

Een volgende verklaring is, dat vrouwen meer genderrolconflict ervaren dan mannen en dat ze daarom meer burnout ontwikkelen (Rustemeyer, 2001). Werkende vrouwen moeten twee verschillende, incongruente rollen uitvoeren, het huishouden en hun betaalde werk. Mannen voeren vooral één rol uit, namelijk hun betaalde werk. Het huishouden doen past bij de feminiene genderrol, maar de rol die een vrouw aanneemt als werknemer, is hier incongruent aan (Greenglass, 1991). Gedrag dat niet passend is bij de genderrol, zou voor meer stress zorgen dan gedrag dat passend is (Koberg & Chusmir, 1988). Een genderrolconflict komt bij vrouwen meer voor dan bij mannen (Rustemeyer, 2001). Vooral hoogopgeleide vrouwen lijken veel genderrolconflict te ervaren. Dit is nu juist de groep die de meeste burnout ervaart (Otten et al., 2002). Een directe relatie tussen genderrolconflict en burnout is echter nog niet uit onderzoek naar voren gekomen. Wel is naar voren gekomen dat rolconflict een verminderde arbeidstevredenheid en meer verloopintentie kan veroorzaken (Kluwer et al., 1997).

Verder zou een verklaring voor het sekseverschil kunnen schuilen in hoe mannen en vrouwen met een rolconflict omgaan. Naast dat vrouwen vaker rolconflict ervaren,

zouden effecten ervan anders kunnen zijn dan bij mannen. Vrouwen zouden een rolconflict internaliseren en mannen zouden het externaliseren (Kluwer et al., 1997). Daardoor zou bij vrouwen een rolconflict mogelijk eerder leiden tot een depressie of burnout en bij mannen bijvoorbeeld tot woede ten opzichte van anderen, agressie of alcohol- en drugsgebruik. Deze verklaring stelt echter niet dat vrouwen andere stressoren ervaren dan mannen, maar dat ze er op een andere manier mee omgaan en dat dit tot een sekseverschil zou kunnen leiden. Hier is in de scriptie niet op ingegaan.

4.2 Organisatie-psychologische modellen lijken een goede verklaring te geven

De verklaringen vanuit organisatie-psychologisch perspectief worden beter ondersteund door onderzoek dan de verklaringen vanuit het genderrolperspectief. Ten eerste zou het sekseverschil in burnout verklaard kunnen worden aan de hand van het ERI model. Vrouwen zouden volgens dit model meer kans hebben op een onbalans tussen inspanningen en beloningen dan mannen en daardoor een grotere kans hebben op werkstress en burnout. De kans op onbalans zou groter zijn bij vrouwen omdat ze meer inspanningen ervaren en daarnaast minder beloningen krijgen (Vagg et al., 2002; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999; CBS, 2002; Van Emmerik et al., 1999; Pretty et al., 1992; Matthews et al., 1998; Nelson & Burke, 2002).

Naast het ERI model, zou het sekseverschil in burnout ook heel goed verklaard kunnen worden aan de hand van het JDC model. Vrouwen zouden vaker de slechtste combinatie tussen taakeisen en regelmogelijkheden ervaren dan mannen (Otten et al., 2002). Ze ervaren vaker dan mannen hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden, de combinatie die de kans op burnout 9 maal vergroot (Otten et al., 2002). Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het sekseverschil. In ander onderzoek werd echter gevonden dat hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden bij mannen meer samenhing met psychiatrische stoornissen dan bij vrouwen (Vermeulen & Mustard, 2000). Er werd echter niet specifiek gekeken naar burnout. Mogelijk dat bij vrouwen deze stoornissen die gediagnosticeerd werden, vaker stoornissen waren waarbij internaliserende klachten voorkomen, zoals depressie en burnout, en bij mannen vaker stoornissen met externaliserende kenmerken zoals middelengebruik en agressie. Het is mogelijk dat, wanneer er uitgesplitst zou worden in specifiekere diagnoses, vrouwen ook in dit onderzoek meer burnout hadden dan mannen.

4.3 Verklaringen vanuit andere invalshoeken

De verklaringen vanuit organisatie-psychologisch perspectief worden dus overtuigend ondersteund door onderzoek. Het is echter de vraag of de verschillen tussen mannen en vrouwen die uit deze onderzoeken komen, inderdaad te wijten zijn aan verschil in stressoren of dat vrouwen en mannen dingen verschillend waarnemen en ervaren. Het feit dat vrouwen meer inspanningen, meer taakeisen, minder beloningen en minder regelmogelijkheden ervaren, hoeft niet te betekenen dat het in werkelijkheid ook zo is. Het verschil zou ook verklaard kunnen worden door verschil in verwachtingen en waarneming tussen mannen en vrouwen. Als vrouwen meer inspanningen, hogere taakeisen, minder beloningen en minder regelmogelijkheden ervaren dan mannen, is dit psychisch belastend en zou het burnout kunnen veroorzaken, al zou het in werkelijk hetzelfde zijn voor mannen en vrouwen. Alleen dan kan niet gezegd worden dat vrouwen aan andere stressoren worden blootgesteld dan mannen, en dat ze daardoor meer burnout krijgen, maar dan is het een kwestie van waarneming en misschien ook wel het omgaan met eisen die door het werk aan iemand gesteld worden.

Het sekseverschil in burnout zou behalve door een verschil in stressoren en verschil in het waarnemen van stressoren ook veroorzaakt kunnen worden door een verschil in coping met stress tussen mannen en vrouwen. Vrouwen hanteren meer passieve copingsstijlen en gebruiken sociale steun om met stress om te gaan (Greenglass, 1991). Mannen gebruiken actieve, probleemgerichte copingsstrategieën, die effectiever zouden zijn om met stress om te gaan dan de strategieën die vrouwen gebruiken. Een andere verklaring voor het sekseverschil in burnout zou gevonden kunnen worden in het uiten van klachten. Vrouwen zouden hun klachten gemakkelijker uiten dan mannen en daardoor zou het een vertekend beeld kunnen geven van het werkelijke aantal mannen en vrouwen dat burnout heeft. Dit verschil in het uiten van klachten zou verklaard kunnen worden doordat het voor vrouwen sociaal meer geaccepteerd is om (psychische) klachten te uiten dan voor mannen (Nelson & Burke, 2002). Verder zouden vrouwen meer bezig zijn met hun psychische welzijn en daar ook bezorgder over zijn dan mannen. Dit zijn verklaringen van het sekseverschil vanuit een andere invalshoek dan deze scriptie, maar zouden ook hele goede verklaringen kunnen geven voor het verschil tussen mannen en vrouwen.

4.4 Waarom hebben hoogopgeleide vrouwen een grotere kans op burnout?

Organisatie-psychologische modellen lijken de beste verklaringen te geven voor het verschil tussen mannen en vrouwen in burnout. Maar welke verklaringen zijn er te geven voor verschillen tussen vrouwen onderling? Waarom hebben hoogopgeleide vrouwen een hogere kans op burnout dan lager opgeleide vrouwen? In deze scriptie is ervan uitgegaan dat hoogopgeleide vrouwen over het algemeen meer uren werken dan laagopgeleide vrouwen, die vaak parttime banen hebben. De totale werkbelasting blijkt echter niet hoger te zijn dan bij laagopgeleide vrouwen, omdat deze meer tijd aan het huishouden besteden (Evans & Steptoe, 2002). Een verschil in totale werkbelasting is dus geen verklaring. Wellicht dat betaald werk voor vrouwen meer belastend is of minder belonend is dan huishoudelijk werk. Dan zou volgens het ERI Model minder onbalans ontstaan bij huishoudelijk werk dan bij betaald werk, en zou huishoudelijk werk dus minder stressvol zijn dan betaald werk. Huishoudelijk werk zou volgens het JDC Model gecategoriseerd kunnen worden als werk met lage taakeisen en hoge regelmogelijkheden. Dit zou betekenen dat huishoudelijk werk, volgens het JDC Model, zorgt voor weinig stress.

Een andere verklaring is dat vrouwen die meer huishoudelijk werk doen, ook wel stress hebben, maar dat dit geen werkstress is. In de diagnostische criteria van burnout staat beschreven dat de klachten van burnout werkgerelateerd moeten zijn en daardoor kunnen vrouwen die stress hebben vanwege de thuissituatie, wat laagopgeleide vrouwen die minder betaald werk en meer huishoudelijk werk doen vaker zullen hebben dan hoogopgeleide vrouwen, niet zo snel burnout gediagnosticeerd krijgen. Dit zou het verschil tussen laag- en hoogopgeleide vrouwen kunnen verklaren.

In plaats van te zeggen dat huishoudelijke stress geen burnout kan veroorzaken, zou men ook kunnen redeneren dat de diagnostische richtlijnen van burnout niet goed zijn. Waarom zou huishoudelijke stress geen burnout kunnen veroorzaken? Dit zou betekenen dat huisvrouwen geen burnout kunnen krijgen. En dat terwijl ze toch wellicht wel dezelfde klachten zouden kunnen hebben als werkende mensen met een burnout. Een ander voorbeeld hiervan is wanneer iemand een ernstige zieke kennis of familielid verzorgt. Dit kan heel zwaar en belastend zijn, en men zou kunnen voorstellen dat iemand die dit doet, burnout-achtige klachten zou kunnen hebben. De persoon die iemand verzorgt kan echter geen burnout gediagnosticeerd krijgen met de huidige diagnostische richtlijnen. Ook huisvrouwen kunnen geen burnout krijgen met de huidige richtlijnen. Dit is een moeilijke kwestie en het is vreemd dat er zo een onderscheid gemaakt wordt tussen huishoudelijk werk en betaald werk in het geval

van burnout, omdat beiden stress zouden kunnen veroorzaken. Zolang er geen bewijs kan worden gevonden dat de overspannenheid en burnout totaal te onderscheiden fenomenen zijn, lijkt een onderscheid dat gemaakt wordt tussen overspannenheids klachten ten gevolge van werkstress (burnout) en overspannenheids klachten ten gevolge van stress vanuit de privé-sfeer, onnodig.

Een andere verklaring zou zijn dat vrouwen die hoogopgeleid zijn, vaker op hoge posities werkzaam zijn, waar vaak meer mannen dan vrouwen werken. Een onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen die een beroep hebben waar het merendeel van de werknemers man is, meer werkstress ervaren dan vrouwen die werkzaam zijn in een beroep waar het merendeel van de werknemers vrouw is (Evans & Steptoe, 2002). Dit geldt ook voor mannen. Of dit komt doordat ze meer rolconflict ervaren kan niet met zekerheid gezegd worden, want andere onderzoeken toonden geen verschil in rolconflict tussen vrouwen die een genderrol congruent beroep hadden en vrouwen met een genderrol incongruente baan (Rustemeyer, 2001; Long, 1989). Er zouden ook andere verklaringen gegeven kunnen worden voor het feit dat vrouwen hogere werkstress hebben wanneer het merendeel van de collega's mannen zijn. Vrouwen worden gediscrimineerd op bepaalde gebieden zoals op alle bronnen van beloning volgens het ERI model. Discriminatie zou meer kunnen optreden of sterker ervaren kunnen worden wanneer vrouwen op een werkplek in de minderheid zijn. Als een vrouw werkt met de meerderheid vrouwen, wordt eventuele discriminatie minder snel duidelijk, omdat alle vrouwen dan in gelijke mate gediscrimineerd zouden kunnen worden. Andere redenen die zijn te geven waarom het ongunstig is om als vrouw in een mannenberoep te werken, zijn geen verschil in stressoren, maar zouden zijn dat vrouwen minder bronnen van sociale steun hebben op het werk wanneer de meeste collega's mannen zijn. Sociale steun is voor vrouwen de belangrijkste manier om te om te gaan met stress (Greenglass, 1991). Als hier minder van hebben, is de kans groter dat stress zich kan ontwikkelen tot een burnout.

Ook zou gezegd kunnen worden dat hoogopgeleide vrouwen de meeste kans hebben op burnout, omdat ze, doordat ze meer uren werken dan laagopgeleide vrouwen, meer blootgesteld worden aan de organisatie-psychologische factoren die de kans op burnout vergroten. Vrouwen die meer werken hebben meer kans om hoge werkdruk, hoge inspanningen, weinig beloningen en weinig regelmogelijkheden te ervaren. Echter, vrouwen die werken op lage posities zouden wellicht meer kans hebben om deze negatieve factoren te ervaren. Deze banen betalen vaak slechter, er

vaak weinig mogelijkheden tot promotie, er zijn weinig regelmogelijkheden en vrouwen in deze banen krijgen minder respect. De enige factor die vrouwen die meer uren zouden werken meer zouden ervaren is werkdruk en inspanningen. Misschien is dit een factor die belangrijker is dan anderen bij de ontwikkeling van burnout en hebben hoogopgeleide vrouwen die veel werken, daardoor meer kans op burnout.

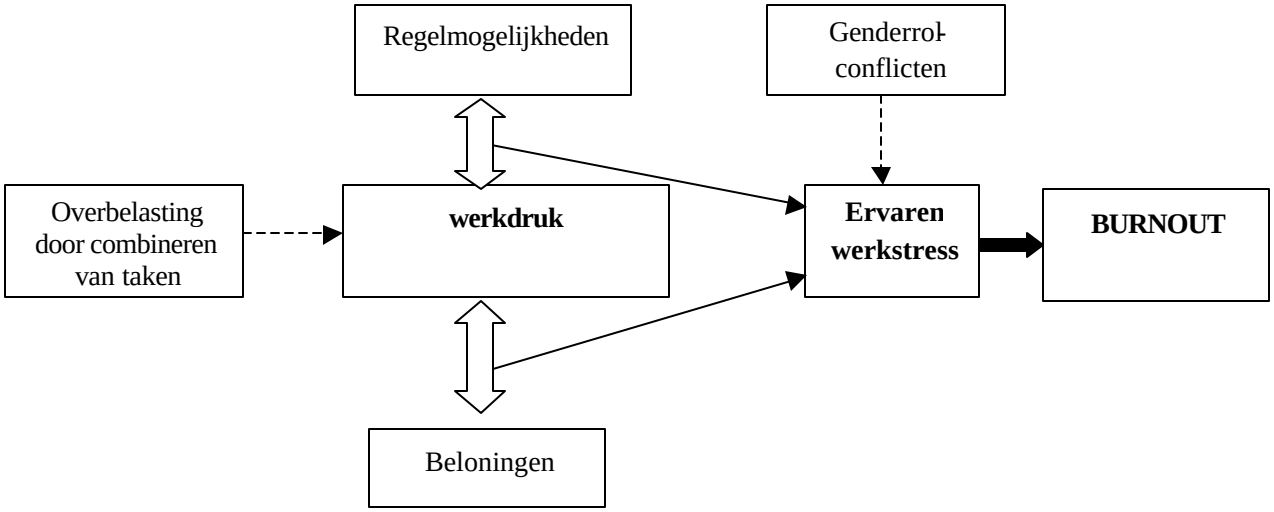
In VS werken hoogopgeleide vrouwen meer dan laagopgeleide vrouwen (Evans & Steptoe, 2002). Het is echter niet zeker of dit in Nederland ook het geval is. Hierover zijn geen gegevens te vinden. In de VS wordt over het algemeen minder parttime gewerkt dan in Nederland. Misschien dat het daar voor vrouwen in lage posities gemakkelijker is om parttime te gaan werken dan voor vrouwen in hoge posities. In Nederland hoeft dit verschil niet of minder te bestaan omdat ook voor hoogopgeleide posities ook goede mogelijkheden worden geboden om parttime te gaan werken. Dat zou een reden kunnen zijn dat in Nederland hoog- en laagopgeleide vrouwen evenveel zouden werken, en dat het verschil dat in Amerikaans onderzoek werd gevonden, in Nederland niet op zou gaan. Hiernaar zou onderzoek gedaan moeten worden.

Misschien dat er niet zozeer een onderscheid gemaakt moet worden tussen banen op hoge en lage posities, maar dat er verschil is tussen banen in de overheid en in het bedrijfsleven. Secundaire werkomstandigheden bij de overheid zijn gunstiger dan in het bedrijfsleven. De werkweken zijn korter, kinderopvang wordt beter geregeld en er zijn veel regelingen te treffen om gebruik te maken van flexibele werktijden. Daardoor zouden vrouwen die bij de overheid werken, wellicht minder kans hebben op burnout dan vrouwen die in het bedrijfsleven werken. Dit zou ook onderzocht kunnen worden.

4.5 Gecombineerd verklaringsmodel

Voor de verklaringen die afgeleid kunnen worden uit organisatie-psychologische modellen, kan meer steun gevonden worden dan voor de verklaringen afgeleid uit theorieën vanuit het genderrol perspectief. Toch lijkt het nuttig om ook factoren vanuit de genderrol verklaringen te betrekken bij een verklaringsmodel. Hieronder is een model uiteengezet dat de factoren die mogelijk een rol spelen bij het veroorzaken van burnout weergeeft.

Figuur 4.1. Gecombineerd verklaringsmodel voor het sekseverschil in burnout.



Relatie wordt ondersteund door onderzoek
Geen ondersteuning gevonden in onderzoek voor relatie. Moet verder onderzocht worden.
Interactionele relatie aangetoond.

In figuur 4.1 is te zien dat zowel de interactie tussen regelmogelijkheden en werkdruk als de interactie tussen be loningen en werkdruk, effect hebben op werkstress. De relatie tussen deze interacties en werkstress en zelfs de relatie met burnout, wordt overtuigend ondersteund in onderzoeken. De relatie tussen conflicten die ontstaan door overbelasting en werkdruk is nog niet ondersteund is door onderzoek. Er is wel duidelijk dat vrouwen door hun genderrol, meer huishoudelijk werk doen dan mannen. Huishoudelijk werk lijkt echter minder stress op te leveren volgens het ERI en JDC model dan betaald werk en zou daardoor ee n minder grote invloed op de totale werkdruk hebben dan betaald werk. In hoeverre huishoudelijk werk bijdraagt aan de totale werkdruk zou een onderwerp zijn waarover in verder onderzoek meer informatie over verkregen zou moeten worden. De relatie tussen genderrolconflicten en werkstress, is niet aangetoond in onderzoek. Wel heeft genderrolconflict invloed op werktevredenheid en verloopintentie, maar of er een direct verband is met werkstress en daar op volgend burnout, zou onderzocht moeten worden.

Het zou ook interessant zijn om te onderzoeken hoe het hebben van kinderen een rol speelt bij het ontwikkelen van burnout, of eigenlijk, het niet ontwikkelen van burnout. Er zou onderzocht kunnen worden of dit komt doordat vrouwen door het

hebben van kinderen, het huishoudelijke werk met meer plezier doen. Het plezier dat vrouwen beleven aan hun kinderen zou dan een beloning kunnen zijn voor het huishoudelijke werk, waar vrouwen zonder kinderen minder of geen beloning voor krijgen.

Een nadeel aan bijna alle onderzoeken die besproken zijn, is dat de deelnemers geen burnout hadden. In bijna alle onderzoeken waren deelnemers werkende mannen en vrouwen en werd onderzocht in welke mate de mensen werkstress hadden. Interessant zou het zijn om te weten hoeveel mensen daadwerkelijk burnout krijgen, want werkstress hebben hoeft niet meteen te betekenen dat iemand burnout krijgt. Wel kan worden geredeneerd dat als iemand veel werkstress heeft, hij een grotere kans heeft op burnout. Het ERI en JDC model zijn veelvuldig onderzocht en er is bewezen dat deze modellen geschikt zijn om burnout te voorspellen. De onderzoeken die zijn gedaan naar rolconflict kijken echter naar stress of werkstress en niet specifiek naar burnout.

In toekomstig onderzoek zijn er nog veel gebieden die onderzocht zouden kunnen worden. De relatie tussen totale werkbelasting en burnout zou meer onderzocht kunnen worden. Hierbij zou ook het onderscheid tussen hoog- en laagopgeleide vrouwen op het gebied van totale werkbelasting bekeken kunnen worden. Is een hogere totale werkbelasting bij vrouwen met hogere opleiding de reden dat zij meer burnout ervaren dan vrouwen met lagere opleidingen. Om dit te onderzoeken, zou men ook eerst meer zekerheid moeten krijgen of er een verschil is in Nederland in het aantal uren betaald werk dat hoog- en laagopgeleide vrouwen uitvoeren. Om de relatie tussen werkbelasting en burnout te onderzoeken, zou men deelnemers moeten kiezen voor een onderzoek, die al burnout hebben ontwikkeld en vervolgens onderzoeken wat de totale werkbelasting was voor het ontstaan van de burnout.

Een ander gebied waarop meer onderzoek gedaan zou kunnen worden is de directe relatie tussen genderrolconflict en werkstress en vervolgens ook burnout. Directe verbanden tussen deze factoren werden in eerder onderzoek niet bekeken, maar zouden wel interessant zijn. Om de directe relatie tussen genderrolconflict en burnout te weten, lijkt het ook in dit geval zinvol om burnout patiënten te onderzoeken om te kijken hoeveel genderrolconflict ze hebben of hadden voor de burnout. Een bezwaar echter tegen het onderzoeken van burnout patiënten is, dat het beeld dat patiënten van de situatie voor het ontstaan van de burnout hebben, wellicht niet realistisch is. Ze zullen misschien de werkdruk of het genderrolconflict groter

zien dan deze eigenlijk waren. Dit zou kunnen komen door de negatieve stemming die de persoon met burnout heeft, waardoor het beeld van de waarheid vertekend zou kunnen worden. Longitudinaal onderzoek zou een goed onderzoeksdesign zijn om relaties tussen genderrolconflicten en burnout te onderzoeken. Op deze manier kan men personen een aantal jaren volgen bekijken welke personen burnout ontwikkelen en welke factoren hieraan bijgedragen zouden kunnen hebben. Zo'n onderzoek is echter tijdrovend en kostbaar en wordt daardoor niet veel uitgevoerd.

4.6 Praktische implicaties

Wat kunnen de verklaringen van het sekseverschil nu betekenen voor de praktijk? Ten eerste is duidelijk geworden dat wanneer vrouwen minder gaan werken, rolconflict kan afnemen en daardoor dan tevredenheid op het werk kan toenemen (Kluwer et al.,1997). Een voor de hand liggende oplossing zou daarom zijn dat vrouwen die dreigen burnout te raken, minder zouden gaan werken. Of vrouwen dit willen is echter de vraag. Het zou toch gezien kunnen worden als een soort opgeven. Ook dit zou een negatief effect kunnen hebben op de psychische gezondheid van vrouwen en zou problemen op kunnen leveren op het werk.

Ten tweede zou het verminderen van het nadeel dat vrouwen op beloningen hebben, verminderd moeten worden. Salarissen zouden gelijk getrokken moeten worden. Vrouwen zouden evenveel kans moeten krijgen op vooruitgang in hun carrière als mannen. Dit zijn echter dingen die in de maatschappij verscholen zitten en niet gemakkelijk te veranderen zijn. De verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, komen voort uit genderrollen, die al sinds lange tijd bestaan en niet gemakkelijk veranderd kunnen worden. Het verschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verkleinen of zelfs doen verdwijnen, zal een proces zijn dat nog jarenlang zal duren. De positie van de vrouw hierop is al verbeterd de laatste jaren, sinds steeds meer vrouwen betaald werk hebben. Dit is echter ook meteen kritiek op dit punt. De afgelopen jaren is er al veel verbeterd op het gebied de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt, echter het aantal vrouwen met burnout is juist enorm gestegen de afgelopen jaren (Brinkgreve & Weijts, 2002). Dit zou kunnen betekenen dat deze factoren toch niet zo'n grote rol spelen als gedacht. Het zou ook kunnen komen doordat het veranderingsproces dat in de maatschappij aan de gang is, minder snel gaat dan de verandering van de arbeidsbevolking en dat de veranderingen in de maatschappij, de grote toename van vrouwen op de arbeidsmarkt niet kan bijhouden.

Een ander punt waar in de praktijk verbeteringen in kunnen worden aangebracht, is kinderopvang. Kinderdagverblijven zijn erg duur en daardoor is het niet voor ieder gezin weggelegd. Als dit soort kinderopvang goedkoper en toegankelijker wordt gemaakt voor iedereen, zou rolconflict bij werkende moeders verminderd kunnen worden. Dit is een taak van de overheid. Daarnaast is er kinderopvang die voor iedereen beschikbaar is, zoals de peuterspeelzaal en kleuterschool, maar deze zijn slechts voor enkele uren per dag en peuterschool slechts enkele uren per week, verdeeld over meerdere dagen, en daardoor geen oplossing voor werkende moeders. De overheid zou kunnen ingrijpen, door de tijden van de peuterspeelzalen en kleuterscholen gunstiger te maken. Dan zouden kinderen bijvoorbeeld in plaats van twee halve dagen, een hele dag op school zijn, waardoor de moeder kan werken zonder zich zorgen te hoeven maken over de opvang van de kinderen. Betere geregelde kinderopvang zou ertoe kunnen leiden dat vrouwen minder rolconflict hebben, waardoor de kans op werkstress en burnout kleiner zou moeten worden.

Deze praktische implicaties van de resultaten van onderzoek naar stressoren, die burnout kunnen veroorzaken, zijn moeilijk uitvoerbaar. Het lijkt dan ook gemakkelijker om in plaats van de stressoren te willen veranderen, vrouwen te leren om op een effectievere manier met stress om te gaan. Hiermee zou uiteindelijk bereikt kunnen worden dat vrouwen minder burnout ontwikkelen. Uit onderzoek is gebleken dat mannen effectievere copingsstrategieën gebruiken dan vrouwen en dat ze dat wellicht een andere reden kan zijn dat mannen minder burnout ontwikkelen dan vrouwen (Greenglass, 1991). Als vrouwen dezelfde, effectieve strategieën worden aangeleerd, zou dit een vermindering van burnout tot gevolg kunnen hebben.

Of vrouwen meer burnout hebben dan mannen door de genderrol of door organisatie-psychologische factoren, is belangrijk voor de preventie van burnout. Als men weet wat de oorzaken zijn, kan men preventie richten op het wegnemen van die oorzaken. Uit onderzoek is gebleken dat de organisatie-psychologische modellen de beste verklaring kunnen geven voor het sekseverschil in burnout. De preventie van burnout lijkt dus vooral gericht te moeten worden op aspecten van het werk en de organisatie waarin vrouwen werken. Factoren als het betaalbaar maken kinderopvang en het tegengaan van discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, zijn taken die de overheid op zich moet nemen. Hierop zou het overheidsbeleid zich moeten richten in de komende jaren om het vóórkomen van burnout terug te dringen.

5. Literatuurlijst

Arbeidsomstandigheden 2001 (2001). Beschikbaar via Arbo Website, Opgehaald op 30 augustus 2004 van http://www.arbo.nl/.

Brinkgreve, C., & Weijts, W. (2002). Jong, vrouw en uitgeblust. *Vrij Nederland, september,* 47-49.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2004). Beschikbaar via Statline CBS. Opgehaald op 13 juli 2004, van http://statline.cbs.nl/StatWeb.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2002). Beschikbaar via Statline CBS. Opgehaald op 13 juli 2004, van http://statline.cbs.nl/StatWeb.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2000). Beschikbaar via Statline CBS. Opgehaald op 13 juli 2004, van http://statline.cbs.nl/StatWeb.

Drobnic, S., Blossfeld, H.P., & Rohwer, G. (1999). Dynamics of women's employment patterns over the family life course: A comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family, 61,* 133-146.

Emmerik , van IJ.H., Noordhoek, F.M., & Hermkens, P.J.L. (1999). Institutionele bekwaamheid en signalen van bekwaamheid: Een vergelijking van salaris tussen fulltime en parttime werkende mannen en vrouwen. *Gedrag en Organisatie,* 12, 175- 187.

Evans, O., & Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, workfactors and home stressors to psychological well-being and sickness in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science and Medicine, 54,* 481-492.

Gianakos, I. (2000). Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles, 42,* 1059-1079,

Greenglass, E.R., Burke, R.J., & Konarski, R. (1998). Components of burnout, resourches and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology, 28,* 1088-1106.

Greenglass, E.R. (1991). Burnout and gender: Theoretical and organizational implications. *Canadian Psychology, 32,* 562-572.

Greenhaus, J.H., & Parasuraman, S. (2002). The allocation of time to work and family roles. In D.B. Nelson, & R.J. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (pp. 115-128). Washington: American Psychological Association.

Hoogduin, C.A.L., Schaap, C.P.D.R., Kladler, A.J., & Hoogduin, W.A. (1996). *Behandelingsstrategieën bij burnout*. Houten/ Diegem, Nederland: Bohn Stafleu Van Loghum.

Jonge de, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000a). Twee werkstress-modellen en psychische gezondheid: Het Job Demand-Control Model en het Effort-Reward Imbalance Model. *Gedrag & Gezondheid, 28,* 106-122.

Jonge de, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000b). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine, 50,* 1317-1327.

Kluwer, E.S., Boers, S.A., Heesink, J.A.M., & Vliert, van de E. (1997). Rolconflict bij tweeverdieners: De invloed van een 'zorgvriendelijke' werkomgeving. *Gedrag en Organisatie, 10,* 223- 237.

Koberg, C.S., & Chusmir, L.H. (1988). Relationship between sex role conflict and work-related variables: Gender and hierarchical differences. *The Journal of Social Psychology, 129,* 779-791.

Long, B.C. (1989). Sex-role orientation, coping strategies, and self-efficacy of women in traditional and nontraditional occupations. *Psychology of Women Quarterly, 13,* 307-324.

Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology, 4,* 142-151.

Maslach, C. Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology, 52,* 397-442.

Matsumoto, D. (2000). *Culture and psychology*. Belmont: Wadsworth.

Matthews, S., Hertzman, C., Ostry, A., & Power, C. (1998). Gender, work roles and psychosocial work characteristics as determina nts of health. *Social Science and Medicine, 46,* 1414-1424.

Meier, K.J., & Wilkins, V.M. (2002). Gender differences in agency head salaries: The case of public education. *Public Administration Review, 62,* 405-411.

Nelson, D.B., & Burke, R.J. (Eds.). (2002). *Gender, work stress and health.* Washington, DC: American Psychological Association.

Otten, F. (2002). Burn-out vooral bij vrouwen in hoge beroepen. *CBS Webmagazine,* Beschikbaar via CBS Website. Opgehaald op 14 augustus 2004, van http://www.cbs.nl.

Otten, F., Smulders, P., & Andries, F. (2002). Arbeidsuitval door burn-out. Beschikbaar via TNO Website. Opgehaald op 16 juli 2004, van http://www.tno.nl.

Pretty, G.M.H., McCarthy, M.E., & Catano, V.M. (1992). Psychological environments and burnout: gender considerations within the corporation. *Journal of Organizational Behavior, 13,* 701-711.

Reid, M., Kerr, B., & Miller, W. (2000). Study of the advancement of women in municipal government bureaucracies: Persistence of glass ceilings? *Women and Politics, 21,* 35-53.

Rustemeyer, R. (2001). Interrelations among gender-role conflict, typicality of occupations, and self-esteem. *Psychological Reports, 89,* 489-494.

Schaufeli, W.B., Hell, J.G.F., & Schreurs, P.J.G.(2000). *Meten van werkstress.* Houten/ Diegem, Nederland: Bohn Stafleu Van Loghum.

Steffy, B.D., & Jones, J.W. (1990). Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 11,* 321-329.

Vagg, P.R., Spielberger, C.D., & Wasala, C.F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management, 9,* 243-261.

Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology, 5,* 428-440.

Wenar, C., & Kerig, P.R. (2001). *Developmental Psychopathology: From infancy through adolescence* (4th ed.). New York: McCraw-Hill.

World Health Organization. (1992). *The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: clinical description and diagnostic guidelines.* Geneve: WHO.

Williams, S., Wedding, D., & Kohout, J.L. (2000). Gender differences in employment and salaries of psychologists within medical school setting. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings, 7,* 149-157.