

Burn-out als een sociale pathologie van onze tijd

Hoe de toegenomen incidentie van burn-out de keerzijde van de prestatimaatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen aan het licht brengt.



E.C. Coopmans

Burn-out als een sociale pathologie van onze tijd

Hoe de toegenomen incidentie van burn-out de keerzijde van de prestatie maatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen aan het licht brengt.

Inleidend

De ideale mens rijdt voor u op de snelweg of hij staat naast u in de lift. Hij of zij ziet er goed uit, voorzien van koffiebeker, laptop en smartphone. Hij is druk, druk, druk en moet racen van professioneel succes naar bruisend sociaal leven. Hij twittert en facebookt en is misschien alleen tussen zes en acht offline: kindertijd. En hij geniet zich suf. Hij is reuze flexibel, efficiënt, dynamisch en snel. Maar ook behoorlijk neurotisch, want hij gaat over zijn eigen of maatschappelijke grenzen. Vervolgens treft de psycholoog of de arts hem of haar aan in zijn spreekkamer én in zijn medische statistieken. Dat is de volwassene met een burn-out¹. Wat ging er mis? ‘**De samenleving is ziek**’, zo betoogde psychoanalyticus en psycholoog Paul Verhaeghe in het NRC Handelsblad van 6 oktober 2012.

De cijfers in de genoemde statistieken liegen er niet om: in 2011 voelden **vier op de tien Nederlanders zich minstens één keer per week opgejaagd** (Cloïn 2013). Sinds 2009 is de incidentie van burn-out toegenomen: eind vorige eeuw lag die nog onder de 10 procent, in 2009 is dit percentage opgelopen, waarna het de laatste jaren stabiliseerde rond de 12 procent (CBS 2013; Driessen en Hooftman 2011). Volgens cijfers van het CBS lijdt op dit moment 12 procent van de Nederlandse beroepsbevolking aan een burn-out; daarbij gaat het om circa 870.000 mensen (CBS 2014). De cijfers van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) laten voorts zien dat burn-out en overspannenheid de twee meest voorkomende psychische aandoeningen zijn bij instroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA; UWV 2012, 2014).

In de Nederlandse geestelijke gezondheidszorg (GGZ) wordt burn-out beschouwd als een ernstige psychische aandoening en daardoor als een medisch ziektebegrip gehanteerd (Schaufeli en Bakker 2013). Zelf definieer ik burn-out aan de hand van de literatuur (Maslach en Jackson 1986; Schaufeli en Houtman 2000) als een syndroom van **emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid**. In dit artikel wil ik ingaan op de reden waarom steeds meer mensen burn-outklachten ervaren. Net als Paul Verhaeghe denk ik dat burn-out een exponent van een zieke maatschappij zou kunnen zijn. Over

¹ Burn-out is niet het voorrecht van ouderen want ook steeds meer twintigers vallen in de prijzen.

maatschappelijke ontwikkelingen die tot burn-out leiden is nog niet veel bekend. In de literatuur wordt regelmatig gewezen op veranderingen in de samenleving die mogelijk tot meer stress leiden en daarmee van invloed kunnen zijn op de toename van burn-out diagnoses. **In een recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt ‘de prestatimaatschappij’ genoemd als één van de drie maatschappelijke ontwikkelingen die zou kunnen leiden tot psychische aandoeningen zoals een burn-out (Echtelt 2014). Indien de prestatimaatschappij de oorzaak is van het ontstaan van de burn-out en als het gaat om mensen die wel en niet presteren of die wel en niet psychisch voldoende toegerust zijn voor de hedendaagse samenleving, dan spreken we van een sociale pathologie.** Maar wat bedoelen we daar precies mee?

In *The social pathologies of contemporary civilization* benaderen Keohane en Petersen mentale stoornissen als volgt:

(I) Instead of addressing these conditions as though they were discrete pathologies, specific diseases suffered by private individuals as ‘cases’, our starting point is always that the sources of these problems are social, that they arise from collectively experienced conditions of social transformations and shifts in our civilization (Keohane and Petersen 2013, p. 2).

De twee auteurs pleiten ervoor dat mentale stoornissen een sociale oorzaak hebben die de particulariteit van hun symptomen en discrete etiologie overstijgt en onderzoeken op welke manier deze ziektes gerelateerd zijn aan, zoals ze dat zelf noemen: “*the cultural pathologies of the social body and disorders of ‘the collective esprit de corps’ of contemporary society*” (p. 1). Volgens Keohane en Petersen is het mogelijk deze ziektes als een sociale pathologie te interpreteren. Ik sluit mij in dit artikel bij deze visie aan en laat een andere optie – overdiagnosticering – links liggen. Hierdoor veronderstel ik dat de toename in incidentie van burn-out niet veroorzaakt wordt door overdiagnosticering, want de literatuur geeft hier geen aanleiding toe. In tegenstelling tot Noord-Amerika heeft burn-out in Nederland namelijk een ernstig karakter en is een officiële diagnose nodig, zowel om toegang te krijgen tot behandeling als om een financiële compensatie te ontvangen door een beroep op een Werknemersverzekering (Schaufeli 2007). Hierdoor lijkt overdiagnosticering van burn-out minder voor de hand te liggen. De literatuur sluit echter de mogelijkheid van overdiagnosticering niet volledig uit. Daarom moet er wel een kanttekening geplaatst worden bij deze aanname. Zo zijn er bijvoorbeeld nog onderlinge verschillen in de definiëring en de manier waarop burn-out gemeten wordt. Daardoor zou een wijziging in hoe burn-out de afgelopen jaren gedefinieerd of gemeten werd ook van invloed kunnen zijn op de toegenomen incidentie van burn-out. Zelf denk ik dat de Nederlandse GGZ in de eerste plaats in haar

definiëring rekening zou moeten houden met een maatschappij, die zich onderscheidt door een overmaat aan 'positiviteit', een samenleving waarin alles kan en niets onmogelijk is. De continue druk om te presteren die op het individu ligt leidt mijns inziens uiteindelijk tot het ontstaan van een burn-out.

In dit artikel zal ik de dominante maatschappelijke verwachting die op het individu drukt om steeds te moeten presteren in relatie tot de toegenomen incidentie van burn-out aan een kritische analyse onderwerpen. Ik zal de stelling verdedigen dat burn-out een sociale pathologie van onze tijd is, die de keerzijde van de prestatie maatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen aan het licht brengt. Eerst zal ik mij richten op de vraag of de maatschappelijke **opdracht om te presteren door het individu als een chronische stressor kan worden ervaren**. Deze chronische stress kan namelijk leiden tot het ontstaan van burn-out klachten. In het tweede deel laat ik zien **hoe we aan de imperatief om te presteren komen**, waarbij duidelijk wordt dat in deze prestatiedruk ook een belangrijke rol is weggelegd voor het individu. Het derde deel gaat daar verder op in. In dat deel laat ik met behulp van Hartmut Rosa nog duidelijker zien dat de opdracht om te moeten presteren een chronische stressor is aangezien **de strijd om erkenning iedere dag opnieuw start**. In dit deel komt verder aan bod dat de druk om te presteren door het individu volgens Byung-Chul Han als een **zelfbepaalde prestatiedruk wordt ervaren**, waardoor het individu zowel uitbuiters als uitgebuit is. Met Michel Foucault breng ik daar tegenin dat deze zelfuitbuiting onmogelijk geheel vrijwillig kan zijn, aangezien het prestatiesubject **onderworpen is aan een 'permanent economisch tribunaal' en daardoor beheerst wordt door een geïnternaliseerde dwang om te presteren**. Ik laat in het vierde deel zien dat we door deze prestatiedruk **vervreemden van onszelf**, totdat alleen een vaag gevoel van heteronomie resteert en een burn-out op de loer ligt. In het vijfde deel komt aan bod hoe burn-out gezien kan worden als de **ontkenning van deze prestatiedruk** en het beste begrepen kan worden als een sociale pathologie: **de toegenomen incidentie van burn-out wordt veroorzaakt door de druk om te presteren in de huidige prestatie maatschappij**.

Ik kies bij dit alles voor een filosofisch-sociologische benadering. Recente ideeën van Byung-Chul Han, Hartmut Rosa en Paul Verhaeghe vormen mijn voornaamste bron van inspiratie. De werken van deze auteurs geven een unieke kijk op de relatie tussen maatschappelijke veranderingen en mentale stoornissen.

1. Presteren als chronische stressor

De socioloog Zygmunt Bauman (1999) vat de paradox van de huidige tijd mooi samen in de volgende uitspraak: "Nooit waren we zo vrij. Nooit hebben we ons zo machteloos gevoeld." In vergelijking met vroeger zijn wij vrij, in die zin dat geslacht, ras, geloofsbelijdenis, ouderlijke rijkdom of status niet meer voorbestemmen wat we kunnen bereiken in het leven. Byung-Chul Han, de Koreaans-Duitse hoogleraar filosofie aan de Hochschule für Gestaltung in Karlsruhe, meent in *De vermoeide samenleving* (2012) dat de huidige prestatimaatschappij zich kenmerkt door een **overmaat aan positiviteit**: alles kan, niets is onmogelijk. Onze veronderstelde vrijheid ten opzichte van onze voorouders heeft evenwel als nadeel dat deze vrijheid gekoppeld wordt aan één centrale voorwaarde: we moeten succes hebben en jezelf maken betekent maar één ding, namelijk 'het' maken (Verhaeghe 2012, p. 176). Met andere woorden: Nooit had de westerse mens het zo goed, nooit voelde hij zich zo slecht, aldus Verhaeghe.

Het bekende werk *Ethica Nicomachea* van de filosoof Aristoteles (384-322) begint met de grondstelling dat al onze daden op een bepaald doel gericht zijn. Volgens Aristoteles is het ultieme doel van elke vrije mens **zelfrealisatie**, te begrijpen als het zo goed mogelijk verwezenlijken van wat men in de kiem reeds was. In de huidige maatschappij krijgt deze zelfrealisatie een eenzijdige invulling: de vrijheid om te kiezen voor een zelfrealisatie **buiten het succesverhaal om is erg beperkt**. In een prestatimaatschappij wordt eigenlijk van iedereen verwacht storingsvrij te presteren. Het moeten presteren is daardoor een maatschappelijke opdracht geworden waarachter een krachtig moreel ideaal schuilt: om zichzelf te realiseren dient het individu te voldoen aan de prestatie-eisen van de samenleving. Het individu wordt gezien als een *high potential*, die zichzelf onder gunstige omstandigheden verwerkelijkt tot een prestatiesubject. De expliciete boodschap hierbij luidt: iedereen kan perfect zijn, iedereen kan alles hebben. Deze overmaat aan positiviteit waarin 'niets onmogelijk is voor hen die willen', zorgt voor stress enerzijds vanwege een druk om te presteren en anderzijds door de impliciete boodschap die aan de prestatiedruk wordt toevoegd: als je maar voldoende je best doet. Uiteindelijk kan deze stress chronisch worden en kan het prestatiesubject ten onder gaan aan deze positiviteit, wat zich uit in de eerste burn-outklachten. **Een burn-out wordt namelijk gezien als een gevolg van langdurige stress die een chronische ontregeling geeft van het neuro-hormonale systeem, hetgeen de bron is van het hele scala aan lichamelijke klachten en psychisch disfunctioneren (Hengeveld 2005)**. De vraag rijst nu of deze maatschappelijke opdracht om te moeten presteren wel kan functioneren als een chronische stressor en daardoor de oorzaak van de toegenomen incidentie van burn-out kan zijn.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet eerst duidelijk worden vastgesteld wat onder een 'chronische stressor' wordt verstaan. Blair Wheaton, professor sociologie aan de universiteit van Toronto en een toonaangevende autoriteit op het gebied van kwantitatieve meetmethoden en de sociologie van de geestelijke gezondheidszorg, definieert een stressor als een gebeurtenis die gepercipieerd wordt als bedreigend voor het psychosociale evenwicht. In confrontatie met de stressor moet de persoon in kwestie de stressor hanteren door relevant coping-gedrag te vertonen met als doel het psychosociale evenwicht te bewaren. Vervolgens geeft Wheaton een aantal kenmerken waarin een acute en chronische stressor zich van elkaar onderscheiden. Een chronische stressor ontstaat meestal door een **probleemsituatie in de sociale omgeving of de eigen sociale rol** en niet door een *life event* zoals bij een acute stressor (Wheaton 2010). Een chronische stressor heeft daarnaast een **langdurig verloop** en is van dien aard dat het individu zich maar **moeilijk kan onttrekken aan de bron van stress** (Wheaton 1999; 2010).

Als we deze kenmerken van een chronische stressor relateren aan de huidige maatschappij die zich onderscheidt door een overmaat aan positiviteit, dan kunnen we antwoord geven op de vraag of de prestatiesamenleving als een chronische stressor werkt. Door de maatschappelijke opdracht om te moeten presteren staat het individu **onder sociale druk om deze opdracht te vervullen**. Bovendien is deze opdracht om te moeten presteren van lange duur; **de beste zelfverwerkelijking is immers die van iemand die iedere dag weer opnieuw storingsvrij presteert**. Tenslotte is het niet gemakkelijk om aan deze stressor te ontkomen, omdat onze vrijheid om een andere wijze van zelfrealisatie te kiezen beperkt is. Het antwoord luidt dus dat de maatschappelijke opdracht om te presteren functioneert als een chronische stressor. In de volgende sectie wil ik met behulp van twee sociologen onderzoeken wat deze prestatiedruk betekent voor het individu in de prestatie maatschappij.

2. Hoe komen we aan de imperatief om te presteren?

De Franse sociologen Luc Boltanski en Eve Chiapello onderzoeken in hun *New Spirit of Capitalism* (2005) de normatieve verwachtingen in de bedrijfscultuur en in het bijzonder de imperatief om te presteren die de samenleving de afgelopen decennia op haar bordje heeft gekregen. **De opkomst van een 'nieuwe geest van het kapitalisme'** berust namelijk op een veranderende normatieve grondslag. Dat wil zeggen, de normatieve betrokkenheid of de collectieve *esprit de corps* (=moraal) van werknemers bij kapitalistische ondernemingen is aanzienlijk gewijzigd in de laatste drie á vier decennia. Om in te zien hoe deze wijzigingen hebben geleid tot

een samenleving waarin de nadruk is komen te liggen op prestatie, moet men **eerst deze nieuwe geest van het kapitalisme begrijpen**, aldus Boltanski en Chiapello.

Boltanski en Chiapello tonen op basis van hun analyse van managementliteratuur aan hoe het **streven naar zelfontplooiing als kritiek op het kapitalisme** geïncorporeerd wordt door dit kapitalisme en daarna wordt omgebogen tot een **motiverende factor voor participatie in een veeleisend kapitalistisch productieproces en in een prestatie maatschappij**. Hierdoor is er geen bedreiging meer van de waarden en houdingen van werknemers die nodig zijn voor een kapitalistische economie: *“No longer is there to be an antithesis between the motives of the individual and those of the organization. [...] The individuals produce themselves in work; the organizational culture is to be reshaped in the name of a new psychological image of man”* (p. 115). Het tijdperk van de hardwerkende en gedisciplineerde werknemer lijkt ten einde en de nieuwe geest van het kapitalisme doet zijn intrede met de komst van de **zelfontplooiende en expressieve werknemer**. We krijgen te maken met *just-be-yourself* management, waarin waarden als authenticiteit, autonomie en zelfbeschikking centraal staan. Als medewerkers zichzelf in hun werk kunnen ontplooiën door middel van flexibele vormen van werk, leidt dit volgens Boltanski en Chiapello tot een verhoogde motivatie en een hogere productiviteit. Deze verandering kan worden beschouwd als een van de grootste motivationele revoluties van het recente kapitalisme: het heroriënteren van het streven naar zelfontplooiing richting productief werk. Boltanski en Chiapello merken op dat deze heroriëntatie meer ruimte geeft aan autonomie in het werk, maar dat de werknemers hiervoor de prijs betalen in de vorm van een toename van stress op de werkvloer.

De werkgevers die voorheen productie centraal aanstuurden, gaan nu **werknemers individueel aanspreken** op hun prestaties en **(mede-)verantwoordelijkheid voor hun functioneren**. Door deze nadruk op zelfontplooiing ontstaat toename van stress. De werknemer moet nu namelijk participeren in een veeleisend kapitalistisch productieproces en tegelijkertijd **zelf de verantwoordelijkheid dragen om goed te blijven presteren**.

De doelstelling van deze nieuwe geest van het kapitalisme is dat het individu de verwachting om te presteren steeds opnieuw waarmaakt en dat normconform gedrag leidt tot **internalisering van de norm**. De bijdrage van Boltanski en Chiapello maakt inzichtelijk hoe vandaag de dag, met de nieuwe geest van het kapitalisme, de imperatief in de hedendaagse samenleving die van ‘productief zijn’ of van ‘het presteren’ is. Ook komt duidelijk naar voren dat de prestatiedruk bij het individu zelf wordt neergelegd.

3. Hoe 'Je kunt het!' leidt tot een overbelasting van het individu

Volgens Aristoteles hangt het slagen of mislukken van onze zelfrealisatie zowel **af van de omgeving als van de prestaties die het individu zelf verricht**. De huidige prestatimaatschappij past daarentegen eenvoudig de wet van de meritocratie toe: het slagen of mislukken van een individu hangt volledig af van diens eigen inspanningen en talenten. Trudy Dehue belicht in haar boek *De depressie-epidemie* (2008) het proces waarin het ideaal van de maakbare samenleving is ingeruild voor dat van het maakbare individu, waardoor we ineens zelf verantwoordelijk zijn geworden voor wat ons vroeger gewoon overkwam. **Want nu succesvol zijn een keuze is geworden, geldt dat voor mislukking evenzeer, aldus Dehue**. In lijn met het onderzoek van Boltanski en Chiapello, **leidt zelfontplooiing volgens Dehue tot een motiverende factor om te participeren in zowel een veeleisend kapitalistisch productieproces als in een prestatimaatschappij**. De werknemer draagt zelf de volle verantwoordelijkheid om dit participeren door presteren waar te maken. 'Je kunt het!' is daarom de strijdleus van de hedendaagse prestatimaatschappij, die ongemeen effectief is omdat ze de druk van het presteren volledig bij onszelf legt.

De Duitse socioloog Hartmut Rosa beschrijft in zijn boek *Alienation and Acceleration: towards a critical theory of late-modern temporality* (2010a), hoe we maatschappelijke erkenning en aanverwante zaken zoals rijkdom, veiligheid en privileges verkrijgen in overeenstemming met onze *performance*. Onze prestaties spelen daardoor een centrale rol in ons leven: *"recognition is no longer a life-time achievement, but more and more a day-to-day business"* (p. 60). De strijd om erkenning start iedere dag opnieuw, waardoor continu presteren als nastrevenswaardig wordt beschouwd. Aangezien we maatschappelijke waardering verkrijgen door het winnen van de competitie, is het essentieel om op topsnelheid te blijven presteren. Deze competitie infiltreert volgens Rosa nu bijna alle domeinen van het sociale leven, terwijl individuen zichzelf als compleet vrij ervaren. De *'time-use experts'* Robinson en Godbey (1999) toonden in hun studie naar het gebruik van tijd bij een Amerikaanse populatie aan, dat in talloze unanieme reacties die ze van geïnterviewden in kwalitatieve empirische studies verkregen, veel mensen ervoeren dat 'we harder moeten rennen om op dezelfde plek te blijven'. Dat we onophoudelijk moeten 'versnellen' om op dezelfde plek te blijven komt volgens Rosa omdat de competitie gebaseerd is op het *'slipping slope phenomenon'*. Hiermee bedoelt hij dat we steeds harder moeten werken en optimaal moeten presteren om onze huidige sociale positie in een prestatimaatschappij te behouden. Een stapje terug is geen optie want 'stilstaan' is equivalent aan achterlopen op de concurrent. Het individu moet blijven presteren om een positie te behouden, totdat het bijbenen niet langer een manier is om

te leven in overeenstemming met de eigen visie en waarden, maar de concurrentie bijbenen een overkoepelend doel van het leven wordt.

We moet niet alleen winnen, maar ook winnen ten opzichte van de anderen; de trage blijft achter en verliest aan erkenning. Axel Honneth (1996) ging er nog van uit dat diegenen die achterblijven mogelijk onrecht werd aangedaan. Maar aangezien de competitie intrinsiek verbonden is met eigen prestatie, en omdat winnen van de concurrent wordt beschouwd als een legitiem hulpmiddel in de toewijzing van succes, althans in de economische sfeer, hebben de achterblijvers niemand anders de schuld te geven dan zichzelf. Het individu definieert zichzelf geheel in termen van zijn of haar streven om te presteren, aangezien alleen op deze manier maatschappelijke erkenning kan worden verkregen. Volgens Rosa is het ontstaan van burn-outklachten grotendeels te danken aan deze strijd voor erkenning, welke elke dag opnieuw begint en waarin nooit een veilig plateau kan worden bereikt. Er is sprake van constante onzekerheid waarin toeval een grote rol speelt en een gevoel van nietigheid de overhand neemt.

In Nederland is de flexibilisering van de arbeidsrelatie, die de afgelopen tien jaar snel is voortgeschreden, een goed voorbeeld van de sociale druk om te moeten presteren en altijd méér te willen in de loopbaan. Deze sociale druk leidt ertoe dat werknemers continu op scherp moeten staan in hun werk. Meer dan voorheen zijn arbeidsrelaties gericht op flexibiliteit en prestatie. Door tijdelijke contracten is er minder sprake van een langdurige relatie tussen werkgevers en werknemers. Werknemers hebben meer dan voorheen het gevoel hebben dat zij zich voortdurend moeten bewijzen om erkenning te ontvangen van de werkgever, want anders kunnen zij gemakkelijk uit de organisatie worden gezet (zie ook Richard Sennett, 1998).

In de hedendaagse bedrijfscultuur is er volgens Boltanski en Chiapello sprake van een toenemende individualisering, waardoor het individu zichzelf een norm moet opleggen om productief te zijn en te presteren. Omdat deze prestatiedruk volledig bij onszelf komt te liggen, zou je kunnen stellen dat onze zelfuitbuiting ook geheel vrijwillig is. Han beaamt deze vrijwillige zelfuitbuiting en stelt dat "het huidige westerse individu in de prestatie maatschappij de uitbuiters en de uitgebuitte tegelijkertijd is" (Han, p.21). Hiermee zet Han zich af tegen de Franse denker Michel Foucault en pleit ervoor dat we geen gehoorzaamheidsobjecten meer zijn, maar prestatiesubjecten zijn geworden. De uitbuiting die we nu ervaren verschilt daarin volledig van de uitbuiting door een externe autoriteit. Als iemand nu ergens niet in slaagt dan houdt diegene zichzelf voor die mislukking verantwoordelijk. Han spreekt daarom ook wel van een prestatiesamenleving waarin het neokapitalisme door haar transparantie in staat is gebleken de ultieme overheersingsstrategie te ontwikkelen: uitbuiting zonder

expliciete overheersing. Deze nieuwe geest van het kapitalisme produceert *guilty persons*: aan het eind van de dag voelen we ons allemaal schuldig omdat we niet aan al de verwachtingen hebben voldaan of niet onze *to-do* lijstjes hebben afgewerkt (Rosa, 2010a). Wij gaan zo ver mee met de strijdleus 'Je kunt het!', dat het resulteert in een samenleving die onder haar eigen prestatiedwang dreigt te bezwijken.

Maar het blijft de vraag of de theorie van Michel Foucault geheel achterhaald is en of het niet naïef is om te denken dat deze zelfuitbuiting geheel vrijwillig is. Is er wel sprake van autonomie, dat wil zeggen van een op rationele keuze gebaseerde zelfbepaling? Om deze vraag te kunnen beantwoorden keer ik nog even terug naar Foucaults opvattingen over disciplineren. Hij schrijft: "Waar 'sociale burgers' zich onderwerpen aan een sociaal of maatschappelijk tribunaal en zijn sociale of maatschappelijke 'wetten' om hun vrijheid te realiseren, daar is de onderwerping aan een 'permanent economisch tribunaal' de voorwaarde van de ondernemende vrijheid of zelfsturing" (Foucault 2004, p. 253). Met andere woorden: de hedendaagse zogenaamde 'zelfbepaling' verbergt wel degelijk onze onderwerping aan het 'permanente economisch tribunaal'. Wij kunnen ons namelijk nauwelijks verweren tegen deze opgedrongen orde, die Foucault de 'biopolitiek' noemt. Dit is een politiek die de *bíos*, het leven, in al zijn aspecten determineert: van opvoeding en onderwijs tot en met de medische zorg. Uit Foucaults uitleg blijkt dat hij hiermee de huidige vorm van 'neoliberale' economie begrijpt. In het 'neoliberalisme' wordt dit externe principe van de soeverein volgens Foucault vervangen door een regulerend en innerlijk principe: "*(I)t is the market form which serves as the organisational principle for the state and society*" (Lemke 2001, p. 200, beschreven in een *Lecture at the Collège de France on Neo-liberal Governmentality* van Foucault, 2008, p. 190-207). De relatie wordt dus compleet omgedraaid: "*Neo-liberalism should not therefore be identified with laissez-faire, but rather with permanent vigilance, activity, and intervention*", aldus Foucault (Foucault 2008, p. 132).

Foucault spreekt over de verschuiving van een identificeerbare en symbolisch gegronde autoriteit naar een onzichtbare en veralgemeende disciplineren. Een vervanging, met andere woorden, van een aanwijsbaar en aanspreekbaar gezag door de biopolitiek. Als gevolg daarvan heeft het machtssysteem geen gezicht meer, en is het daardoor des te moeilijker in de ogen te zien. Onze neoliberale meritocratie en de nieuwe disciplineren gaan nog een stap verder dan het door Foucault beschreven panopticon waarin maar één cipier werkzaam is. In de huidige maatschappij is er geen cipier meer nodig, aangezien de controle veralgemeend is. We krijgen namelijk voortdurend te zien en te horen hoe we ons moeten gedragen om de verplichte perfectie, gegoten in de vorm van succes en prestaties, te benaderen. Hierdoor ontstaat een grens tussen normaliteit en

abnormaliteit die bepaald wordt door de wijze waarop wij binnen onze cultuur met onze verlangens en lichaamskrachten leren omgaan, aldus Foucault. Deze omgang is altijd bemiddeld door menswetenschappelijke theorieën, zoals de psychologie of de psychiatrie die ook de correctiemethoden en therapieën leveren waarmee 'afwijkende' gedragingen worden genormaliseerd. Vandaar dat de Belgische filosoof Jan De Vos spreekt van een 'psycho-politiek', waarmee hij bedoelt dat de psychologie en de psychiatrie hierin ook steeds een centralere rol gaan spelen. Als we volgens Verhaeghe zo door blijven gaan, eindigen we straks in een karikaturale wereld waarin de ene helft van de bevolking therapeut is en de andere helft gestoord (Verhaeghe, p. 211).

Hoe dan ook, iedere gemeenschap definieert zijn eigen vormen van normaliteit, waarmee ze in dezelfde beweging ook haar abnormaliteiten benoemt. Op de vraag of zelfuitbuiting geheel vrijwillig is, kan nu met behulp van de theorie van Foucault ontkennend worden geantwoord. Immers, wie zichzelf niet dwingt tot een *rat-race* waarbij geen toezicht meer nodig is, wordt door de huidige maatschappij buitengesloten en komt in aanmerking voor therapie of een andere correctiemethode. Han brengt hier als argument tegenin dat het prestatiesubject zelf gedisciplineerd blijft, omdat deze het 'commandostadium' en de disciplinerings technieken uit de theorie van Foucault al heeft doorgemaakt en achter zich gelaten. Hij kan de claim dat we onszelf daardoor vrijwillig uitbuiten met dit argument echter niet hard maken. In zijn theorie gaat hij er namelijk vanuit dat we al 'voorgeprogrammeerd' zijn om te gehoorzamen, waardoor de uitbuiting vervolgens met geen mogelijkheid meer 'vrijwillig' of 'zelfbepaald' kan zijn. Er is misschien uitbuiting zonder expliciete overheersing, want we hebben niet door dat we zijn onderworpen aan een 'permanent economisch tribunaal', maar dat betekent niet dat de zelfuitbuiting in de vorm van prestatiedruk geheel zelfbepaald of vrijwillig is. Ze wekt louter de illusie van vrijheid of zelfbepaling.

Er is nu een duidelijker beeld ontstaan over de relatie tussen de prestatiedruk en het individu. Als aanvulling op de eerdere vaststelling kan de maatschappelijke opdracht om te moeten presteren ook vanuit het individu als een chronische stressor worden ervaren. Ten eerste kan de norm om te presteren, waarin falen geheel de eigen verantwoordelijkheid van het individu is, als een chronische stressor worden ervaren. Bovendien is deze opdracht om te moeten presteren een chronische stressor, aangezien de strijd om erkenning iedere dag opnieuw start. Tenslotte is het bijna onmogelijk om aan deze stressor te ontkomen. Het prestatiesubject is namelijk onderworpen aan een 'permanent economisch tribunaal', terwijl het individu het zelf ervaart als een zelfbepaalde prestatiedruk, waardoor het zowel uitbuiting als uitgebuiting is. Het verwordt

van een slaaf van de onbegrensde positiviteit die door de maatschappij wordt opgelegd, tot iemand die is onderworpen aan een 'permanent economisch tribunaal' en beheerst door een geïnternaliseerde dwang om te presteren.

4. Hoe vervreemding leidt tot burn-out

Maar niet iedereen in de samenleving bezwijkt onder de prestatiedruk en krijgt een burn-out. Om een concreet beeld te krijgen van de tegenstelling tussen enerzijds een individu met een burn-out en anderzijds een individu dat aan de hedendaagse eis om te presteren voldoet, is het noodzakelijk de bestaande definities van burn-out te onderzoeken. De term 'burn-out' is een uit het Engels afkomstige metafoor die betrekking heeft op uitputting van mentale energie. Burn-out lijkt een metonymische aanduiding te zijn van het geassocieerde fenomeen: in een eerste fase staat iemand in vuur en vlam voor zijn werk, vervolgens komt de vlam op een laag pitje te staan en uiteindelijk dooft ze volledig uit (Vanheule 2001). Hoewel er een groot aantal definities van burn-out bestaat, wordt die van Maslach en Jackson veruit het meest gebruikt: "Burn-out is een syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie en gereduceerde persoonlijke bekwaamheid dat kan optreden bij personen die beroepshalve met mensen werken" (1986, p. 1). Aanvankelijk had een burn-out uitsluitend en alleen betrekking op contactuele beroepen, maar al spoedig bleek dat algemene stressoren, zoals werkdruk, rolconflicten en werk-thuisinterferentie minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker waren (Schaufeli en Enzmann 1998). Een burn-out heeft dus zowel betrekking op de uitputting (gebrek aan energie, het niet meer kunnen) als op het terugtrekken van het werk (gebrek aan motivatie, het niet meer willen) en het niet meer effectief kunnen zijn (persoonlijke onbekwaamheid; Schaufeli en Taris 2005). Op theoretische gronden kan worden volgehouden dat het wezen van burn-out schuilt in de combinatie van uitputting en mentale distantie (Meijman en Schaufeli 1996; Schaufeli en Taris 2005). Dit illustreert dat er in feite maar twee dimensies zijn: het gaat om een gebrek aan handelingsvermogen en om een gebrek aan handelingsbereidheid (Schaufeli 2007).

Hoe ontstaat het moment dat iemand stilvalt met een burn-out? De ervaring van stilstand ontstaat wanneer een verandering van of de dynamiek in het individuele leven of in de sociale wereld niet meer wordt ervaren als een element in een zinvolle en gerichte keten van vooruitgang, maar als een richtingloze en hectische verandering, aldus Rosa (Rosa 2010a). Een dynamische verandering wordt waargenomen wanneer een periode van verandering leidt tot groei of vooruitgang, terwijl de perceptie van stilstand ontstaat door de

ervaring van een richtingloze, willekeurige en verbroken episode van verandering. De perceptie van iemand met een burn-out is dat dingen wel veranderen, maar zich niet ontwikkelen: ze gaan nergens naar toe (Rosa 2010a). Geen wonder dus dat 'trage mensen' zich buitengesloten voelen van de recente ontwikkelingen en tot op zekere hoogte vervreemden van een snel veranderende samenleving. Uiteindelijk leidt deze perceptie tot psychische klachten: "*They burn-out at full speed*" (Rosa 2010b, p. 41). In feite heeft Rosa het hier weer over het '*slipping slope phenomenon*' als verklaring voor het ontstaan van burn-out. We moeten steeds versnellen en beter presteren om onze huidige maatschappelijke en sociale positie te behouden, wat uiteindelijk leidt tot een perceptie van stilstand en een zich aandienende burn-out. Rosa noemt het ontstaan van een burn-out daarom ook wel het 'hamstermoleneffect'.

Volgens Arthur Schopenhauer (1788-1860), de 'filosoof van de wil', houdt het verlangen het individu soms voor de gek en zal deze zijn ongerichte wil projecteren op de daden die hij uitvoert om vervolgens deze zaken zelf als de oorzaak van zijn verlangen te houden. De Nederlandse filosoof en schrijver Coen Simon beaamt dit in een artikel in NRC Handelsblad van 24 maart 2014 met de titel 'Ontdek je passie, verwacht een burn-out'. Volgens Simon ontbreekt het individu aan overstijgende zingeving, waardoor het tot een schakel in een economisch proces verwordt. Maar een continu gebrek aan toe-eigening van-, of greep op onze eigen daden, kan volgens Rosa ook niet anders dan leiden tot een toestand van vervreemding (Rosa 2010a). Vervreemding kan dan het best begrepen worden als 'het gevoel dat de wereld haar betekenis heeft verloren, dat niets diegene meer wat doet'. Rosa geeft als voorbeeld een individu dat een bepaald doel nastreeft, dat niet door een externe autoriteit wordt afgedwongen, maar tegelijkertijd ook niet door het individu zelf wordt onderschreven (Rosa 2010a). We doen dus vrijwillig datgene wat we niet willen doen. Als we dit concept nu toepassen op de prestatiedruk ontstaat er een vervreemding waarin het individu weerloos is overgeleverd aan het moeten presteren als chronische stressor. Tegelijkertijd ontbreekt het in deze prestatiedruk aan elke vorm van soevereiniteit. Verder is er niets aan autoriteit boven het individu die zou kunnen zeggen wat te doen, want mensen moeten hiervoor zelf de verantwoordelijkheid dragen. Nietzsche zou zeggen dat dit type mens dat op het punt staat om *en masse* werkelijkheid te worden geen soeverein mens is, maar de laatste mens die nog werkt (Nietzsche 1885, beschreven in Han). Hierin duikt het element van vervreemding als volgt op: in de dagelijkse *rat-race* doen we voornamelijk dingen die we *moeten* doen in plaats van die we *willen* doen. Het individu vergeet door deze vervreemding wat het daadwerkelijk wil en wat hierbij het individu uiteindelijk tot persoon maakt. Alleen een vaag gevoel van heteronomie resteert en een burn-out ligt op de loer. Auteurs

Ehrenberg en Honneth (1999; 2003, beschreven in Rosa 2010a) observeren dan ook een toename van uitputtingsklachten in het 'laat-moderne zelf'.

5. De burn-out als een sociale pathologie

In de inleiding stelde ik dat de Nederlandse geestelijke gezondheidszorg (GGZ) in de eerste plaats in haar definiëring rekening zou moeten houden met een maatschappij, die zich onderscheidt door een overmaat aan 'positiviteit', een samenleving waarin alles kan en niets onmogelijk is. In de vorige delen heb ik laten zien dat de prestatie maatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen zowel als opdracht vanuit de maatschappij als vanuit het individu als een chronische stressor word ervaren. In deze sectie zal nu besproken worden hoe onze maatschappij burn-out definieert en wat de consequenties van die definiëring zijn, namelijk dat burn-out het beste begrepen kan worden als een sociale pathologie.

Burn-out wordt in onze maatschappij geassocieerd met immobiliteit, stagnatie en passiviteit in plaats van met activiteit, presteren en de vooruitblik op een volgeboekte agenda. Burn-out kan daarom het beste begrepen worden als de ontkenning van een succesvol leven, een onderdrukking van de moderne 'vrijheid' om te streven naar prestatie en daardoor als een mislukte zelfrealisatie. Het individu met een burn-out beschikt gewoonweg niet over de benodigde energiereserves om te presteren, wat gepaard gaat met psychologische terugtrekking in de vorm van verminderde handelingsbereidheid. Het niet-meer-kunnen vormt in feite een beschermingsmechanisme om de laatste energiereserves voor een totale uitputting te behoeden. Het gaat daarbij om een functioneel beschermingsmechanisme dat op korte termijn verdere uitputting moet voorkomen en herstel bevorderen. In het geval van een burn-out is het beschermingsmechanisme een habitueel patroon geworden. Het individu wordt in hoge mate disfunctioneel voor de maatschappij omdat de burn-out de handelingsbereidheid constant aantast. Burn-out is dan de pathologische uitdrukking van de laatmoderne mens die er niet in slaagt om te presteren. De klacht van het vermoeide individu: *niets is mogelijk*, is volgens Han daarom alleen mogelijk in een samenleving die gelooft: *niets is onmogelijk*.

Als resultaat leidt een burn-out tot het gevoel tekort te schieten, minderwaardig te zijn of tot faalangst. Het opgebrande individu krijgt ook niet de benodigde waardering en erkenning vanuit de maatschappij. Daarmee lijkt de burn-outpatiënt de incarnatie van de keerzijde van de prestatie maatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen (Sørensen 2002). Een maatschappij die voortdurend de boodschap verkondigt dat iedereen 'het' kan maken als hij zich maar voldoende inzet, gaat al snel bepaalde

persoonlijkheidskenmerken privilegeën en andere afstraffen. Wat een ziekte is, wordt volgens deze benadering bepaald door de maatschappij waarin we leven, en door de vraag wat in die maatschappij als normaal of abnormaal wordt gezien. In onze huidige tijdgeest wordt onder een normale geestelijke gezondheid van een individu verstaan: iemand die werkt en handelt in dienst van de norm om te presteren en die ondernemend, actief en flexibel is, in lijn met de nieuwe geest van het kapitalisme (Boltanski en Chiapello 2005).

Verschillende wetenschappelijke onderzoeken tonen ook aan dat een burn-out een negatieve invloed heeft op het functioneren van een werknemer. Ten eerste beoordelen werknemers met relatief hogere burn-out-scores hun eigen prestatie gemiddeld lager dan die van anderen (Bakker 2004). Daarmee is er een relatie tussen burn-out en de subjectieve prestatie. Studies waarin objectieve prestatie-maten worden betrokken laten een vergelijkbaar resultaat zien (Bakker 2004). Ten tweede hebben werknemers met hoge scores op burn-out daadwerkelijk een hoger ziekteverzuim, een grotere kans op arbeidsongeschiktheid en een lagere werkprestatie (Taris 2013). Maslach wijst erop dat het gebrek aan motivatie de oorzaak vormt van het prestatieverlies bij burn-out werknemers. Ten slotte laat een overzichtsstudie van Taris (2006) zien dat de correlatie tussen de uitputtingscomponent van burn-out en prestatie varieerde van 0,19 tot 0,55, afhankelijk van het type prestatie dat werd beoordeeld. Samenvattend, burn-out heeft serieuze consequenties voor het functioneren en presteren van werknemers. Werknemers met hoge burn-out-scores presteren duidelijk minder goed dan hun collega's met lage scores op burn-out. Grofweg zou je kunnen zeggen dat vooral hogere burn-out-scores een negatieve samenhang met prestaties hebben en dat burn-out beschouwd kan worden als de tegenpool van het presteren.

Volgens de psychologen Pines en Aronson (1988) kan er bovendien geen sprake zijn van een burn-out wanneer de werknemer van tevoren niet zeer geïmmiteerd was aan het werk. Ook wel bekend onder de slogan: *'In order to burn out, one has to first be "on fire"'* (Pines 1993, p.41). Deze gemotiveerde werknemers voelen zich betrokken bij het werk, zijn loyaal aan de werkgever en hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel (RMO 2002; Taris 2013). Pines en Aronson beschrijven in hun theorie vervolgens een model dat empirisch onderbouwd is met behulp van de *Burnout Measure* (Pines en Aronson 1988). Dit model bestaat uit twee loops: de positieve loop leidt tot het leveren van topprestaties, de negatieve loop leidt tot burn-out, waarna de loops vervolgens weer op hetzelfde beginpunt uitkomen. Bij de positieve loop komt een gemotiveerde werknemer met hoge verwachtingen in een stimulerende omgeving terecht, waardoor hij of

zij in staat is om topprestaties te leveren. Als het doel bereikt is en de verwachtingen zijn uitgekomen, dan ervaart men een gevoel van succes en erkenning, dat op zijn beurt weer de aanvankelijke motivatie versterkt. De negatieve loop is echter minder fraai. Dezelfde gemotiveerde werknemer kan ook in een stressvolle omgeving terechtkomen, waarin hij of zij prompt faalt. Deze mislukking voelt ook als falen, waardoor de motivatie vermindert. De kans om wederom te falen neemt hierdoor toe. Natuurlijk leidt één enkele mislukking niet onmiddellijk tot burn-out; daarvoor moet de negatieve loop frequent opnieuw doorlopen worden. In het voorgaande kan de suggestie gewekt zijn dat men slechts één van beide routes kan kiezen; de werknemer zou als het ware zelf kunnen besluiten om in een stimulerende of in een belastende omgeving te gaan werken. Kenmerkend voor burn-out is echter niet zozeer dat de burn-out-persoon van het begin af aan de verkeerde loop heeft gekozen, maar dat dit pas na verloop van tijd blijkt. De aanvankelijk uitdagende, stimulerende en ondersteunende omgeving kan namelijk in haar tegendeel omslaan en veranderen in een belastende of conflictrijke omgeving. In het begin levert de werknemer nog topprestaties en pas later valt hij stil in een burn-out. Het betekent dus dat eerst de positieve en daarna de negatieve loop door dezelfde persoon kan worden doorlopen.

Een opvallende implicatie van deze theorie is dat het lang niet altijd de 'zwakke broeders' zijn die door de prestatiedruk in geestelijke nood raken. Ook menig carrièremaker raakt verstrikt in zijn eigen ambities, in de hoge eisen die hij aan zichzelf stelt of door de stressvolle omgeving waarin hij moet zien te overleven. Bovendien zijn het vooral de werknemers die zeer geëngageerd zijn aan het werk, die een relatief groot risico lopen op burn-out. Immers, mensen die van het begin af aan cynisch staan tegenover- en vervreemd zijn van hun werk zijn weliswaar ook ontevreden en ongelukkig in hun werkomgeving, maar lijden niet aan burn-out, aldus Pines en Aronson. Ten slotte laat dit model duidelijk zien hoe burn-out beschouwd kan worden als de tegenpool van topprestaties. De positieve loop leidt tot topprestaties en de negatieve loop tot burn-out.

Vanuit het theoretische perspectief waarvoor ik pleit, dient een burn-out die zich uit als een prestatieremming of stilstand, gezien te worden in relatie tot de hedendaagse vraag om te presteren. Als emotionele uitputting en mentale distantie een burn-out in de laatmoderne samenleving karakteriseren, moeten deze twee symptomen ook gezien worden als de directe tegenhanger van het vermogen om te presteren. Deze twee aspecten, de klachten van burn-out en het onvermogen om te presteren, kunnen simpelweg niet van elkaar gescheiden worden, waardoor we kunnen spreken van burn-out als een sociale pathologie.

Conclusie

In dit artikel verdedigde ik de stelling dat burn-out een sociale pathologie van onze tijd is, die veroorzaakt wordt door de prestatimaatschappij en haar norm om continu te presteren. Het hedendaagse westerse individu lijdt aan stress omdat het wordt geconfronteerd met een nieuwe normatieve verwachting in de bedrijfscultuur, waardoor een maatschappij is ontstaan waarin de nadruk vooral op prestaties is komen te liggen. Deze prestatimaatschappij kenmerkt zich door een overmaat aan positiviteit waarin alles kan en niets onmogelijk is. Ik stel dat de prestatimaatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen zowel als opdracht vanuit de maatschappij als vanuit het individu als een chronische stressor word ervaren. Deze chronische stress leidt vervolgens tot 'vervreemdingsklachten' en uiteindelijk tot het ontstaan van een burn-out. Door de maatschappij wordt burn-out vandaag de dag beschouwd als precies het tegenovergestelde van wat een succesvol prestatiesubject is: een pathologische uitdrukking van de laatmoderne mens die er niet in slaagt om te presteren. Omdat het in deze prestatimaatschappij gaat tussen mensen die wel of niet presteren, die wel of niet psychisch toegerust zijn voor de hedendaagse samenleving, kan het ontstaan van burn-out beschouwd worden als een sociale pathologie van onze tijd. Burn-out kan dus beter begrepen worden als chronische stress – waarbij het individu lijdt onder het onvermogen om te kunnen presteren – dan als een medische aandoening met pathologische verschijnselen. De toegenomen incidentie van burn-out wordt veroorzaakt door de combinatie van deze ontwikkelingen en brengt zo de keerzijde van de prestatimaatschappij en haar eis van onbegrensd kunnen aan het licht.

De toegenomen incidentie van burn-out is het gevolg van de maatschappelijke druk om steeds te moeten presteren. Zo'n prestatiesamenleving is ziek. En wie een zieke samenleving scheidt, zal zieke individuen overhouden.

Literatuur

Aristotle. The Nicomachean Ethics. With an English translation by H. Rackham. Cambridge/London: Harvard University Press, Loeb classical library.

Bakker, A.B., E. Demerouti en W. Verbeke (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. In: Human Resource Management, jg. 43, nr. 1, p. 83-104.

Bauman, Z. (1999). In search of politics. Stanford: Stanford University Press.

Boltanski, L. and È. Chiapello (2005) The New Spirit of Capitalism. London: Verso Books.

CBS (2013). Arbeidsomstandigheden van werknemers. Geraadpleegd 10 april 2013 via www.statline.cbs.nl.

CBS (2014). Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken. Geraadpleegd 20 december 2014 via www.statline.cbs.nl.

Cloin, M. et al. (2013). Met het oog op de tijd: Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Dehue, T. (2008). De depressie-epidemie: Over de plicht het lot in eigen hand te nemen. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Augustus

Driessen, M. en W. Hooftman (2011). Meer werknemers met burn-outklachten (CBS-webartikel, 25 oktober). Geraadpleegd augustus 2014 via www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3493_wm.htm

Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2014). Vraag naar Arbeid 2013. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ehrenberg, A. (1999). La fatigue d'être soi. Dépression et société. Paris: Odile Jacob.

Foucault, M. (2004). La naissance de la biopolitique. Parijs: Gallimard.

Foucault M. (2008) *The Birth of Biopolitics. Lectures at the Collège de France 1978-1979*, Picador, New York.

Freudenberger, H.J. (1974), "Staff burnout", Journal of Social Issues, Vol. 30, pp. 159-65.

Friberg, T. (2006). Diagnosing burn-out. An anthropological study of a social concept in Sweden. Lund: Media Tryck.

Han, B.C. (2012). De vermoeide samenleving. Amsterdam: van Genneep.

Hengeveld, M.W. et al. (2005). Leerboek psychiatrie. Utrecht: de Tijdstroom.

Honneth, A. (1996) The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts, transl. by Joel Anderson, Cambridge/Mass.: MIT-Press.

Honneth, A. (2003). Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung. In: A. Honneth (Ed.), Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt/M.: Campus, pp. 141-158.

Keohane, K. and A. Petersen (2013) The Social Pathologies of Contemporary Civilization. Ashgate Publishing

Lemke T. (2001) 'The Birth of Bio-Politics': Michel Foucault's (2008) Lecture at the Collège de France on Neo-liberal Governmentality', in: *Economy and Society*, Vol. 30, No. 2, pp. 190-207.

Maslach, C. (1976), "Burned-out", Human Behavior, Vol. 9, pp. 16-22.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory – Test manual (2nd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997), The Truth about Burnout, Jossey-Bass, New York, NY.

Meijman, T.F. & Schaufeli, W.B. (1996). Psychische vermoeidheid en arbeid. De Psycholoog, 31, 236-243.

Nietzsche, F. (1885). Also sprach Zarathustra, Kritische Gesamtausgabe, deel 5, band 1, p. 14. (In vertaling: Aldus sprak Zarathoestra, vert. Wilfred Oranje, Amsterdam 2006.)

Pines, A. & Aronson, E. (1988). Career burnout: causes and cures. New York: The Free Press.

Pines, A. (1993). Burnout: an existential perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds), Professional burnout. Recent developments in theory and research (p. 33-52). Washington: Taylor & Francis

RMO (2002). Werken aan balans. Remedies tegen burn-out. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.

Robinson, John & Geoffrey Godbey. Time for Life: The Surprising Ways American Use Their Time. 2nd edition. University Park: Pennsylvania State University Press, 1999.

Rosa, H. (2010a) Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-Modern Temporality (Summertalk) NSU Press.

Rosa, H. (2010b). Full speed burnout? From the pleasures of the motorcycle to the bleakness of the treadmill. International Journal of Motorcycle Studies, 6, 1. Retrieved from http://ijms.nova.edu/Spring2010/IJMS_Artcl.Rosa.html

Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and research. A critical analysis. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2005). Commentary. The conceptualization and measurement of burnout. Common ground and worlds apart. Work & Stress, 19, 356-262.

Schaufeli, W.B. (2007). Burnout in discussie: Stand van zaken. De Psycholoog, 42, 534-540.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: Thirty-five years of research and practice. Career Development International, 14 (3), 204-220.

Schaufeli, W. en A. Bakker (2013). Burnout en bevlogenheid. In: W.B. Schaufeli en A.B. Bakker (red.), De psychologie van arbeid en gezondheid (p. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Sennett, R. (1998). The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, London, Norton Company, pp. 1 – 176.

Sørensen, A. D. (2002) 'Den biologiske psykiatris renæssance og det antidepressive menneske', Slagmark 35: 159–83.

Taris, T.W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. Work & Stress, 20, 316-334.

Taris, T., I. Houtman en W. Schaufeli (2013). Burnout: de stand van zaken. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, jg. 29, nr. 3, p. 241-257.

Theus, C. (2014) Druk, druk, druk! Hartmut Rosa over moderniteit, versnelling en vervreemding

UWV (2012). UWV Kennisverslag 2012-1. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV (2014). UWV Kennisverslag 2014-1. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Vanheule, S. (2001) Burnout. *Literatuurexploratie vanuit een klinisch psychologisch perspectief*. Tijdschrift Klinische Psychologie

Wheaton, B. (1999) 'The Nature of Stressors', in A. V. Horwitz and T. L. Scheid (eds) *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories, and Systems*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wheaton, B., & Montazer, S. (2010) Stressors, stress, and distress. In T.L. Schied & T.N. Brown (Eds.), *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories and systems* (2nd ed., pp. 171-199). New York, NY: Cambridge University Press.