

Bore-out

Over chronische verveling op je werk

Wat het is en wat jij en je werkgever kunnen doen

Marjo Crombach



Eburon
Utrecht 2022

ISBN 978-94-6301-398-7

Academische Uitgeverij Eburon, Utrecht
www.eburon.nl

Omslagontwerp: Löss, Amsterdam

© 2022 M. Crombach.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende.

Inhoud

Voorwoord	11
1. Inleiding	15
2. Voorgeschiedenis	19
3. De 'kunst' van het vervelen	25
4. Wat is een bore-out?	37
5. Oorzaken	43
6. Symptomen	61
7. Gevolgen	67
8. Wat schaamte doet	83
9. Wat boosheid doet	103
10. Copingstrategieën	115
11. 'Dan ga je toch wat anders doen!'	127
12. Wat kun je zelf doen bij een (dreigende) bore-out?	133
13. Wat kan de werkgever doen?	149

14. Bore-out en de coronacrisis	165
Nawoord	175
Dankwoord	179
Noten	181
Gebruikte en geraadpleegde literatuur	185

‘Vervelen, wat anders ...!’

Tijdens het ochtendoverleg met haar baas blijkt Karlijn die dag drie brieven op te moeten stellen en verzenden. Ook moet ze het verslag van de directievergadering uitwerken. Samen kosten die klussen haar misschien twee uur. Ze kijkt op haar horloge en daarna vragend naar haar chef: ‘Wat moet ik de rest van de dag dan doen?’

‘Je kunt de voorraden in het magazijn controleren en de kasten op mijn kantoor mogen wel weer eens opgeruimd worden,’ is zijn antwoord.

Nog voordat ze hem kan vertellen dat dat haar werk niet is, dat Christof – de magazijnmeester – haar niet in zijn heiligdom toelaat en dat ze zijn kasten eergisteren al voor de tweede keer deze maand heeft opgeruimd, graait hij zijn paperassen bij elkaar, trekt zijn colbertje aan en vertrekt gehaast naar een vergadering in het hoofdgebouw. Karlijn mag daar helaas niet bij aanwezig zijn, want een andere secretaresse maakt het verslag.

Zuchtend begint ze aan de brieven en maakt daarna het verslag van de directievergadering. Hoewel ze haar taken extra langzaam en secuur uitvoert en tussendoor ook nog een keer koffie gaat halen, heeft ze die twee uur niet eens nodig.

In het magazijn waagt ze zich niet. Op nog een scheldpartij van Christof zit ze niet te wachten. Ze loopt naar het kantoor van haar baas, pakt de gieter en geeft de plantjes op de vensterbanken en het tafeltje in de zithoek maar weer eens water. De klok aan de wand staat stil, maar haar horloge vertelt haar dat ze al bijna een kwartier verder is. Ze trekt de deuren van de kasten open en bekijkt de keurige stapeltjes materiaal en de rijen ordners en boeken. De boeken netjes op alfabet en de ordners op boekjaar gesorteerd. Ze maakt bijna een sprongetje van blijdschap als ze ziet dat het doosje met paperclips bijna leeg is. Toch nog een legitieme reden om naar het magazijn te lopen. Christof bekijkt haar argwanend, maar als hij hoort waar ze voor komt, wordt hij vriendelijk en behulpzaam. Hij vertelt haar zelfs dat zijn vrouw die dag een serieuze operatie ondergaat. Karlijn kletst een tijdje met hem, wenst hem sterkte en loopt – gewapend met de paperclips – in slow motion terug naar het kantoor van haar baas. Weer twintig minuten gevuld!

Even overweegt ze om de inhoud van de kasten op de grond te gooien en de hele handel vervolgens weer terug te ruimen, maar dat vindt ze toch al te zot. Wat moet ze dan doen de rest van de dag?

Op het bureau ligt een opengeslagen krant. Even glijdt haar blik over de nieuwspagina's, dan bladert ze door naar de kruiswoordpuzzel. Makkie, heeft ze zo af. Nadat ze nog eens naar het koffieapparaat is gelopen waar ze nu warm water tankt voor thee en weer een praatje maakt met een collega, buigt ze zich over het cryptogram. Dat is gelukkig wat moeilijker.

7 Verticaal: 'gemotiveerd uitrusten', acht letters. Ze fronst vanwege de toevoeging 'gemotiveerd' en vult daarna met een langgerekte geeuw in: 'vervelen'.

Voorwoord

‘Hoeveel mensen met bore-out zijn er eigenlijk?’ vroeg de journaliste van het dagblad me tijdens het interview. ‘Geen idee,’ moest ik bekennen. ‘Je hebt toch wel een indruk,’ vervolgde ze en ik kon alleen maar zeggen dat ik die niet had. Zij was niet de enige die ik het antwoord op die vraag schuldig moest blijven.

Ik ben weliswaar meer geïnteresseerd in feiten, oorzaken en achtergronden dan in getallen, het stoorde me toch dat ik er werkelijk geen notie van had.

Als je op internet het kernwoord ‘burn-out’ intypt, krijg je binnen een handomdraai duizenden, zelfs miljoenen resultaten. Hoewel dat bij ‘bore-out’ de laatste tijd – vooral door de coronacrisis – wat beter is geworden, vind je er daarvan nog steeds aanmerkelijk minder. Zo zijn er ook nog steeds heel wat meer coaches en therapeuten die aangeven te begeleiden bij burn-outklachten, dan begeleiders die zeggen dat je welkom bent met een (dreigende) bore-out. Overigens kun je bij velen van hen met beide soorten problemen terecht.

Het betreft allebei klachten gerelateerd aan werkstress. Als fenomenen zijn ze, zeker voor leken, moeilijk van elkaar te onderscheiden. En de meeste mensen zijn dus nog leek op dit gebied, experts zijn er nog maar heel weinig.

Daardoor is het vrijwel onmogelijk er gescheiden informatie over te vinden. Cijfers van TNO¹ vertellen mij dat het verzuim door beide soorten klachten gemiddeld ca. 8 maanden per persoon in beslag neemt en dat dat de werkgevers gemiddeld 80.000 euro per persoon kost, exclusief de kosten voor vervanging. De totale onkosten voor het Nederlandse bedrijfsleven bedroegen zo in 2020 ca. 3.1 miljard euro.

Net zoals je veel meer inhoudelijke informatie over het fenomeen burn-out vindt dan over bore-out, is het ook heel wat makkelijker om er getallen over te vinden. Er wordt internationaal veel onderzoek naar burn-out gedaan, want de noodzaak van preventie wordt steeds beter gezien. De hoeveelheid getroffen en neemt immers hand over hand toe. Zo zou volgens TNO in 2017 al 16 procent van de werknemers rond hebben gelopen met burn-outklachten, terwijl dat in 2007 nog 'maar' 11 procent was.

Als je op zoek gaat naar cijfers over bore-out, is er nauwelijks iets te vinden. Je komt steeds uit bij een Zwitsers onderzoek, waaruit geconcludeerd werd dat op dat moment 15 procent van het kantoorpersoneel serieuze bore-outsymptomen had. Hoewel ik goed gezocht heb, heb ik het onderzoek zelf of reacties erop niet kunnen vinden, evenmin als het exacte publicatietijdstip. Gezien de inhoud en het moment waarop ik erover lees, moet het van 2018 of kort ervoor zijn.

Opvallend is ook, dat er geen sprake is van 15 procent van de werknemers, maar 15 procent van het kantoorpersoneel. Het idee heeft lang geheerst dat bore-out vrijwel uitsluitend onder kantoorpersoneel, dus ambtenaren, voorkwam, maar van de 16 personen die mijn vragenlijsten hebben ingevuld en die ik heb mogen interviewen naar aanleiding van hun bore-out, deden er slechts 4 kantoorwerk. Daarnaast had ik o.a. te maken met mensen uit de zorg, het onderwijs, de journalistiek, de tuinbouw en het bankwezen. Dat kan natuurlijk toeval zijn, maar ik betwijfel of dat zo is. Als die 15 procent mensen met bore-outklachten allemaal tot het kantoorpersoneel behoren, was het totaal aantal werknemers met zulke klachten toen dus hoogstwaarschijnlijk vele malen groter.

Ziek worden van verveling is in onze maatschappij nog steeds een taboe, zeker in een tijd waarin stress ten gevolge van drukte een soort statussymbool is. 'Druk, druk, druk,' als reactie op de vraag: 'Hoe gaat het met je?', is niet ongewoon, maar 'Ik verveel me kapot op mijn werk,' zul je niet gauw te horen krijgen. Dat je net zo ziek kunt worden van onderprikkeling en onderbelasting als van overprikkeling en overbelasting, wil er bij de meeste mensen nog steeds moeilijk in. Als je dit aan mensen vertelt, kun je nog

vaak rekenen op ongeloof en zelfs schamper gelach. Dat soort reacties zou weleens een van de oorzaken kunnen zijn dat er geen aantallen bekend zijn.

Wie last heeft van bore-outklachten, heeft het al moeilijk genoeg en zit niet te wachten op zulke sceptische reacties. De meeste werknemers willen per slot van rekening niet de indruk wekken dat ze lui zijn en er de kantjes vanaf lopen.

Daarom kiezen deze mensen er nog vaak voor om over hun situatie te zwijgen en te doen alsof alles oké is. Het gevolg is, dat het fenomeen nog steeds nauwelijks her- en erkend kan worden, er nog weinig onderzoek naar wordt gedaan en er nog nauwelijks ideeën over oplossingen zijn. Maar ook het aantal mensen met bore-out neemt hand over hand toe en het is net zo hard nodig als bij burn-out om hier preventieve acties op te zetten.

Met dit boek hoop ik een extra steentje hiertoe bij te kunnen dragen.

dit onmogelijk of in ieder geval moeilijk maken. In de hoofdstukken 5, 8, 9 en 10 ga ik hier verder op in.

Als ik geconfronteerd werd met dit soort (voor)oordelen en ik de gelegenheid kreeg ze te ontzenuwen en een en ander te verduidelijken, was er meestal al gauw meer begrip en soms ook wat schaamte over het aanvankelijke oordeel. Onbekend maakt onbemind, maar zodra de bekendheid groeit, ontstaat er vaak compassie en dat is in dit geval gelukkig ook zo.

Dat verveling tijdens het werk tot net zulke serieuze klachten kan leiden als te veel drukte tijdens het werk – dat je er net zo ziek en zelfs depressief van kunt worden – is vaak een openbaring. Dat dit gedeeltelijk een neurologisch proces is waar je als individu weinig tot geen invloed op hebt, is ook een eyeopener. Hier vertel ik meer over in hoofdstuk 5.

Al met al werd mijn overtuiging dat er een tweede boek over bore-out moest komen, maar nu voor ‘het bredere publiek’, steeds nadrukkelijker bevestigd.

Daarbij kwam dat ik meer ruimte wilde geven aan deelonderwerpen die steeds meer onder mijn aandacht verschenen. Denk daarbij aan de positieve kanten van verveling (want ja, die zijn er!), aan de rol van schaamte en boosheid in het hele proces, de bijdragen die werkgevers kunnen leveren en natuurlijk ook wat je zelf als werknemer kunt doen. (Hoofdstuk 3, 8, 9, 12, en 13)

Tot slot verscheen het boek op het hoogtepunt van de coronacrisis. Ik had er wel al kort op gewezen dat deze hoogstwaarschijnlijk voor meer mensen met bore-out zou zorgen, maar was daar niet heel uitgebreid op in gegaan. Ook aan dat deel van het verschijnsel besteed ik in dit boek meer aandacht. (Hoofdstuk 14).

Hier is dus dat tweede boek. Ik hoop dat het veel mensen mag bereiken en in positieve zin zal raken, en dat het lezen ervan ook nu weer bijdraagt tot de her- en erkenning van het probleem. Daardoor zal het fenomeen zijn plek kunnen innemen tussen de nu al erkende ziektes en zullen de mensen die ermee te maken krijgen, makkelijker hulp kunnen zoeken en vinden.

2.

Voorgeschiedenis

Het maakt niet uit wie ik bel. Als ik telefonisch de vraag beantwoord waar mijn eerste boek over bore-out over gaat, verstaan mensen eerst vrijwel altijd 'burn-out' – hoe duidelijk ik ook articuleer. Ik herhaal mijn antwoord meestal nog een keer en voeg dan toe: 'Nee, u verstaat het niet goed. Ik zeg niet burn-out, maar bore-out'. Dan valt er vaak een stilte, waarna aarzelend: 'Daar heb ik nog nooit van gehoord, wat is dat dan?' Soms komt erachteraan: 'Heeft dat iets te maken met vervelen?'

Dit patroon herhaalt zich steeds weer. Ik realiseer me dat mensen het niet kunnen helpen dat ze het verschijnsel 'bore-out' niet kennen. Bijna niemand kent het nog, ik ken het zelf nauwelijks drie jaar.

Burn-out is al veel langer bekend en je zou je kunnen afvragen of het ook al langer bestaat. In ieder geval wordt er al veel langer onderzoek naar gedaan en over geschreven.

Een kort historisch overzicht: burn-out

Het fenomeen werd in 1970 'ontdekt' door de Amerikaanse psycholoog, Freudenberg. Hij werkte met drugsverslaafden. De effecten van chronisch drugsgebruik werden op dat moment 'burn-out' genoemd. Freudenberg was zelf twee keer burn-out geweest en wist dus waar hij het over had. Hij wilde het probleem graag helpen voorkomen en verhelpen.

Christina Maslach ontwikkelde de MBI, de Maslach Burnout Inventory (1980), het instrument dat wereldwijd gebruikt wordt om burn-out vast te stellen. Zij hield zich bezig met maatschappelijk werkers en was geboeid door hoe zij omgingen met de uitputting die hun werk vaak veroorzaakte. Ook die uitputting werd voortaan burn-out genoemd.

Toen men wetenschappelijk onderzoek naar het fenomeen ging doen, was dat in eerste instantie gericht op beroepen in de zorg, op onderwijs en opvoeding, psychotherapie, de juridische sector en het sociaal werk. Later werden daar andere beroepen aan toegevoegd, omdat al snel bleek dat je in de meeste en misschien wel in alle beroepen burn-out kunt raken.

Je kunt burn-out beschouwen als een extreem hevige overspannenheid, zoals in Nederland lang gebeurde, je kunt ook kijken zoals Christina Maslach dat deed. Zij observeerde namelijk ook dat mensen met burn-out een afstandelijkheid tot het werk ontwikkelden en een verminderde competentie om te kunnen doen wat ze moeten doen. Als je die kenmerken meeneemt, vraagt dat natuurlijk een andere inzet bij re-integratie.

Natuurlijk waren er niet in de 20^e eeuw voor het eerst mensen met burn-out. Eerder in de geschiedenis vind je er ook al aanwijzingen voor. Zo leden er in de negentiende eeuw al mensen aan *neurastenia*, een somatische uitputting van de zenuwen, die veroorzaakt werd door de versnelling van het leven. De letterlijke betekenis van het woord is: zenuwzwakte. De klachten waarmee deze mensen rondliepen, waren: uitputting, onrust, wanhoop, slapeloosheid, spijsverteringsproblemen, migraine. Allemaal klachten, die we later waarnemen bij burn-out, maar ook bij bore-out.

Omdat uitputting een belangrijk gemeenschappelijk symptoom is, werd er ook al snel onderzoek gedaan naar de relatie tussen burn-out en depressiviteit. Depressie hangt echter veel minder samen met werkomstandigheden dan burn-out, hoewel een niet of slecht behandelde burn-out kan leiden tot depressieve klachten. Ook dat bleek later een overeenkomst met bore-out te vormen.

Toen burn-out ook in Europa aandacht kreeg, veranderde het van een psychologisch fenomeen in een medische diagnose. Sommige landen, zoals Nederland, zorgden dat er een instrument kwam om die diagnose te kunnen stellen, en namen het fenomeen op in hun zorgsysteem. Als burn-out vastgesteld wordt door een medische professional, kan de betrokkene rekenen op betaald ziekteverlof.

Mensen worden niet ziek van hard werken. Mensen kunnen wel ziek worden als ze te lang achter elkaar te intensief met hun werk bezig zijn, te weinig pauzes nemen en tussendoor niet voor ontspanning zorgen. Nadat de persoon met bore-out zijn fysieke evenwicht weer enigszins heeft teruggevonden, zijn coaching en therapie er vooral op gericht hun te leren die balans in hun (werkende) leven voortaan te waarborgen.

Tijdens het eindstadium van een burn-outproces ben je namelijk fysiek en psychisch uitgeput en niet langer in staat te werken. In Nederland weten en erkennen de meeste mensen dat dat zo is en daardoor is de sociale acceptatie van de ziekte hier behoorlijk groot.

De 'ontdekking' van bore-out

Het fenomeen 'bore-out' werd in het begin van de 21ste eeuw voor het eerst op de kaart gezet door de Zwitsers, Philippe Rothlin (strategisch adviseur van bedrijven en reclameman) en Peter Werder (journalist en communicatieadviseur).

Zij namen waar dat mensen soms dezelfde symptomen vertoonden als bij een burn-out, hoewel hun werkomstandigheden nooit voor een burn-out gezorgd konden hebben. Daarom deden ze hier onderzoek naar en schreven ze enkele boeken over het verschijnsel dat ze vervolgens 'bore-out' noemden.

Voor hen luidt het verschil tussen burn-out en bore-out als volgt: 'Wie aan een burn-out lijdt, heeft te veel werk en offert zichzelf voor het bedrijf en zijn werk op totdat hij eraan onderdoort. Mensen die getroffen worden

door een bore-out kennen het woord 'stress' niet: zij hoeven bij lange na niet het uiterste te geven op hun werk. Het is eerder zo dat ze niet weten wat ze moeten doen. Dat is het tegengestelde tussen de twee broers (zoals Rothlin en Werder ze noemen, M.C.). Wat ze gemeenschappelijk hebben is: veel symptomen die merkbaar worden bij een onbevredigende werksituatie.¹

We mogen deze mannen dankbaar zijn dat ze het verschijnsel hebben vastgesteld en onder de aandacht gebracht. Maar bovenstaande omschrijving zorgt meteen ook voor een deel van de vooroordelen die nu nog vaak over bore-out gelden. Dat je niet gestrest kunt raken als je niet het uiterste hoeft te geven, op het werk, is namelijk absoluut onwaar. Integendeel! Ook gaan zij ervan uit dat een bore-out alleen het gevolg kan zijn van een kwantitatief en niet van een kwalitatief werktekort (zie hoofdstuk 3).

De bewuste mensen konden dus – gezien hun werksituatie – niet burn-out zijn, maar de symptomen hadden ze wel. Die mensen hadden dus geen idee wat er met hen aan de hand kon zijn. De deskundigen om hun heen hadden dat aanvankelijk ook niet. Dat bracht – en brengt ook nu nog – veel onzekerheid en verwarring met zich mee.

Zoals je in het voorwoord en de inleiding van dit hoofdstuk kunt lezen, is er voor bore-out nog steeds weinig aandacht in ons land. Voordat mijn eerste boek over dit thema verscheen, werd Nederlandstalige literatuur erover – voor zover ik heb kunnen vaststellen – alleen in België geproduceerd. Ik neem nog steeds regelmatig waar dat ook professionals, zoals coaches en huisartsen, er nog weinig kennis van hebben en er dus ook niet zoveel raad mee weten.

Aan de universiteit van Utrecht wordt niet alleen onderzoek gedaan naar burn-out, maar ook naar bore-out.² Onderzoekers zagen dat mensen hier ook ziek van werden en ze waren natuurlijk vooral geïnteresseerd in de oorzaken. De ziekte is immers niet alleen een probleem voor de werknemers zelf, maar ook voor de bedrijven waar ze werkzaam zijn.

Eerst keken onderzoekers vooral naar de kenmerken van het werk zelf: vooral eentonig werk met veel herhalingen zou in aanmerking komen. Later gingen ze ook kijken naar de karaktereigenschappen van de bewuste mensen. Mensen die aanleg hebben voor bore-out hebben behoefte aan stevige prikkels, zo werd vastgesteld.

‘Je verveeld voelen’ werd namelijk omschreven als een toestand van lage geprikkeldheid door een onbevredigende en weinig stimulerende werkomgeving, met als gevolg affectieve, cognitieve en gedragsreacties.

- ¶ Affectief: je raakt gefrustreerd, rusteloos en boos en zit steeds minder lekker in je vel;
- ¶ Cognitief: je wordt onoplettend, verstrooid en hebt je aandacht niet meer bij je werk;
- ¶ Gedrag: je gaat je (noodgedwongen) bezighouden met activiteiten die met het werk niets te maken hebben.

Als taken te weinig van de werknemer vragen, gaat dat ten koste van de betrokkenheid bij het werk en het werkplezier. Maar er spelen ook andere factoren een rol: dat je niet weet wat het doel van het werk is of dat doel niet ziet zitten, dat je te weinig zeggenschap hebt over je doen en laten tijdens het werk, dat je te weinig afwisseling hebt. Ook een oncollegiale sfeer kan ertoe bijdragen.

Dit onderzoek leidde tot de DUBS, de Dutch Boredom Scale, een setje vragen dat gebruikt kan worden om vast te stellen of iemand bore-out is en waar dit dan vooral in zit.

3.

De 'kunst' van het vervelen

Sich zu Tode langweilen, s'ennuyer à mourir (twee keer zich doodvervelen) aburrirse como una ostra (zich vervelen als een oester, een zeer onbeweeglijk en zwijgzaam dier), finding yourself numbingly bored (zo verveeld zijn, dat je niet helder kunt denken). Zich stierlijk vervelen (deze uitdrukking gaat etymologisch terug naar de stier die geen koe 'ter beschikking' heeft), zich kapotvervelen, zich doodvervelen. To be bored out of one's skull: er is niets om over te denken, dus je hersenpan is helemaal leeg.

Verveling roept blijkbaar zulke negatieve gevoelens op, dat deze internationaal alleen uitgedrukt kunnen worden in superlatieven. Alsof er niets ergers kan gebeuren dan dat je je verveelt. Maar is het echt alleen maar erg?

Een opvallend experiment

In het boek *Out of My Skull: The Psychology of Boredom* wordt het volgende experiment beschreven dat in 2014 is uitgevoerd op de universiteit van Virginia. Mensen kregen de opdracht om zich in een ruimte gedurende een kwartier alleen bezig te houden met hun gedachten. Een aantal van hen rapporteerde dat ze voortdurend afdwaalden, zich slecht konden concentreren en absoluut geen lol hadden in de situatie.

De testleiders gaven hun na verloop van tijd de optie om zichzelf een elektrische schok toe te dienen, om zich zo af te leiden. Velen kozen ervoor dat minimaal één keer te doen. Ze wisten waar ze aan begonnen want voordat het experiment begon, hadden ze zo'n schok gevoeld en velen hadden aangegeven er geld voor over te hebben om dit te kunnen voorkomen.¹ Twee derde van de aanwezige mannen en een kwart van de vrouwen ging echter toch voor de bijl. Eén man gaf zichzelf 190 keer een schok in dat kwartier, zo vertelt de historie. Een aantal waar ik me niets bij kan voorstellen.

Nog liever de pijn van die elektrische schokken dan de langdurige en intense verveling. Nou ja, langdurig ... Hoe lang duurt een kwartier eigenlijk?

'Onder verveling versta ik repeterend werk waar ik niet bij na hoeft te denken. Waar geen creativiteit bij gevraagd wordt. Als iets in grote lijnen klaar is en ik het nog moet afwerken, breng ik dat niet meer op. De afwerking laat ik graag aan anderen.'

Katja

Het boek geeft daarbij de kanttekening dat deze mensen geen enkele andere optie hadden dan zichzelf zo te mishandelen, behalve lijdzaam wachten tot de tijd verstreken was. Maar de schrijver voegt eraan toe dat het in het dagelijks leven vaker gebeurt dat mensen die zich intens vervelen, zichzelf verbranden, krabben, snijden of slaan. De fysieke pijn wordt dan gebruikt om zichzelf te kalmeren en zich beter te voelen. Blijkbaar is verveling zo oncomfortabel dat zij de deur opent naar zelfbeschadiging.

Mensen kiezen voor de snelle, makkelijke oplossingen en als zodanig geldt ook het gebruik van drugs, sigaretten, alcohol, gokken en problematisch eetgedrag, want ze hebben vaak niet het geduld om op zoek te gaan naar adequate langetermijnoplossingen.

Out of My Skull is geschreven door James Danckert en John D. Eastwood. Die laatste leidt aan de York Universiteit van Toronto het *boredom lab*, waar een team psychologen zich over het fenomeen 'langdurige verveling' buigt. Dat langdurige en intense verveling zorgt voor verschrikkelijke ervaringen,