

De nasleep van burn-out: Stigmatisering als hardnekkige bedreiging bij arbeidsre-integratie

Philippe Sterkens

Universiteit Gent

Philippe.Sterkens@UGent.be

ORCID: 0000-0003-1077-6788

Stijn Baert

Universiteit Gent

Stijn.Baert@UGent.be

ORCID: 0000-0002-1660-5165

Eva Deraus

Universiteit Gent

Eva.Deraus@UGent.be

ORCID: 0000-0001-7874-5836

Samenvatting

Dit artikel vat een proefschrift samen waarin onderzocht werd wat de invloed is van een burn-outverleden op carrières. Aan de hand van vijf vignetstudies ($N = 199-582$) toetsten we de rol van burn-out in verschillende personeelsbeslissingen: (1) baanvoorkeuren, (2) selectie van personeel op niveau, (3) promotie, (4) ontslag en (5) selectie van personeel onder niveau. We vinden dat een verleden van klinische burn-out samenhangt met verschillende accenten in baanvoorkeuren. Verder blijkt burn-out als reden voor ziekteverzuim een bron van stigmatisering onder werkgevers, waardoor men mogelijk minder kansen krijgt op de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben verschillende negatieve percepties bij personen met een burn-outverleden, waaronder de verwachting dat ze onvoldoende stresstolerant zijn, dat ze in de toekomst opnieuw zullen verzuimen, en dat ze over minder leiderschapscapaciteiten beschikken. Tot slot bespreken we ook aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en voor de praktijk.

Abstract

The burnout aftermath: Stigma as a persistent threat to (re-)employment

This article summarizes a dissertation that investigated the impact of a history of burnout on career prospects. Using five vignette experiments ($N = 199-582$), we examined the role of burnout in various personnel decisions: (1) job preferences, (2) hiring at the applicant's previous level of employment, (3) promotion, (4) dismissal, and (5) hiring for a position of underemployment. We find that a history of clinical burnout is associated with distinct patterns in job preferences. Furthermore, burnout as a reason for absenteeism appears to be a source of stigma among employers, potentially reducing individuals' opportunities in the labor market. Employers have various negative perceptions of individuals with a history of burnout, including the expectation that they are not sufficiently stress-tolerant, will be absent in the future, and have less leadership skills. Finally, we also discuss recommendations for future research and practice.

Keywords: burnout, stigma, discrimination, re-employment, vignette experiment

1 Inleiding

Burn-out is een belangrijke voorspeller van ziekteverzuim (Swider & Zimmerman, 2010) die in Europese landen vaak een klinisch-medische interpretatie krijgt (Almèn, 2021; Schaufeli et al., 2018; Van Dam, 2021). Concreet spreken we dan over een vorm van “*klinisch significante uitputting en verminderde prestaties die mensen motiveert om professionele hulp te zoeken*” (Grossi et al., 2015, p. 626) en resulteert in ziekteverzuim. Burn-out is in toenemende mate verantwoordelijk voor langdurig ziekteverzuim of zogenaamde arbeidsongeschiktheid (d.w.z. verzuim langer dan een jaar). Conservatieve schattingen van Roodman en collega's (2022a) suggereren bijvoorbeeld dat de gemiddelde duur van ziekteverzuim als gevolg van burn-out zeven maanden is. Verder is het langdurig ziekteverzuim als gevolg van burn-out sinds 2016 met meer dan 40% gestegen in België (RIZIV, 2022). Ondanks dat burn-out een aanzienlijke bron van langdurig ziekteverzuim is, valt echter op dat er wetenschappelijk slechts beperkt aandacht is voor de arbeidsmarkt-integratie van werknemers die zijn uitgevallen vanwege burn-out (Kärkkäinen et al., 2017) en dat interventies gericht op de terugkeer naar het werk slechts gedeeltelijk effectief blijken (Perski et al., 2017). Deze

maatschappelijke uitdaging en leemte in de literatuur vormden dan ook het startpunt van het doctoraatstraject (zie Sterkens, 2024).¹

Het idee dat burn-out kan leiden tot discriminatie op de werkvloer, staat in contrast met eerdere literatuur. Daarin werd aangenomen dat het label relatief weinig stigmatiserend is in vergelijking met andere mentale gezondheidsproblemen (Schaufeli et al., 2009). Meer bepaald zou burn-out worden geïnterpreteerd als een gevolg van extreme inzet in plaats van persoonlijke zwakte (Vinkers, 2022). Toch blijkt uit een interviewstudie van Boštjančič en Koračin (2014) dat werknemers die re-integreren na burn-out, weleens te maken krijgen met vijandigheid en vooroordelen. Zo vonden ook Mendel en collega's (2015) dat managers lagere verwachtingen hebben van werknemers met een burn-outverleden dan van werknemers met andere gezondheidsproblemen – al verschilden de klachtenprofielen van deze werknemers uitsluitend in diagnostisch label. Breder onderzoek naar stigmatisering stelt bovendien dat arbeidsmarktdiscriminatie een substantiële bedreiging vormt voor mensen met (een verleden van) mentale gezondheidsproblemen (Brouwers, 2020; Thornicroft, 2022).

Om in te schatten in welke mate werkplekstigmatisering van burn-out een reële bedreiging vormt, organiseerden we eerst twee exploratieve vragenlijststudies. Voor de eerste exploratieve studie rekruteerden we met de hulp van een regionale krant 1153 Vlamingen die rapporteerden een burn-out(verleden) te hebben (69% = vrouw, $M_{leeftijd} = 43$ ($SD = 10.22$), 86% = hoogopgeleid). Vervolgens vroegen we hen om in een online vragenlijst aan te duiden welke drempels ze ervaarden bij hun terugkeer naar het werk. Alhoewel de meest frequent gerapporteerde drempels zich situeerden in de verwachtingen van de werkomgeving (75%), de eigen draagkracht (72%) en geheugenproblemen (68%), identificeerde 39% van de respondenten discriminatie bij sollicitaties als drempel bij re-integratie. In de tweede exploratieve studie onderzochten we of en wanneer mensen met een burn-outverleden hierover transparant waren op de werkplek. Aangezien burn-out een onzichtbaar stigma is (Pescosolido & Martin, 2015), kunnen re-integrerende werknemers dit verborgen houden voor toekomstige werkgevers en zo stigmatisering uit de weg gaan. Voor deze tweede exploratieve bevraging rekruteerden we via het eigen netwerk (bijv. via een oproep in een vakblad voor arboprofessionals) 325 Vlamingen die re-integreerden na burn-out (70% = vrouw, $M_{leeftijd} = 44$ ($SD = 8.97$), 81% = hoogopgeleid). Toen we hen bevroegen over transparantie naar werkgevers toe, bleek dat bijna iedereen die opnieuw aan de slag ging bij dezelfde werkgever (96%), transparant was over hun burn-out. Ook onder respondenten die re-integreerden bij een nieuwe werkgever, koos een meerderheid (72%)

Tabel 1 Overzicht proefschriftstudies rond burn-out

Onderwerp van studie	Methode	Steekproef	Samenvatting opzet	Status
E1. Drempels bij re-integratie	Vragenlijst	N = 1153 Vlamingen met burn-outverleden	Bevraging over gepercipieerde drempels bij re-integratie na burn-out.	Gepubliceerd (<i>Sterkens et al., 2022a</i>)
E2. Openheid naar werkgevers	Vragenlijst	N = 325 Vlamingen die re-integreerden na burn-out	Bevraging over de onthullingsbeslissingen tijdens re-integratie na burn-out.	Onder revisie (<i>Sterkens, 2024</i>)
1. Baanvoorkeuren	Vignetstudie	N = 582 Werkende Vlamingen (met/ zonder burn-outverleden)	Participanten beoordelen de aantrekkelijkheid van baanbeschrijvingen die variëren op baankenmerken.	Gepubliceerd (<i>Sterkens et al., 2024a</i>)
2. Selectiekansen	Vignetstudie	N = 425 Vlamingen, ervaren in personeelselectie	Participanten beoordelen sollicitanten die o.a. variëren op werkonderbreking.	Gepubliceerd (<i>Sterkens et al., 2021</i>)
3. Promotiekansen	Vignetstudie	N = 406 Inwoners VS/VK met managementervaring	Participanten beoordelen (in-house) promotiekandidaten die o.a. variëren op werkonderbreking.	Gepubliceerd (<i>Sterkens et al., 2023</i>)
4. Ontslagkansen	Vignetstudie	N = 197 Inwoners VS met managementervaring	Participanten beoordelen fictieve (in-house) werknemersprofielen voor ontslag. Profielen variëren o.a. op werkonderbreking.	Onder revisie (<i>Sterkens, 2024</i>)
5. Arbeid onder niveau	Vignetstudie	N = 299 Vlamingen, ervaren in personeelselectie	Participanten beoordelen sollicitanten die solliciteren op of onder hun niveau en die o.a. variëren op werkonderbreking.	Gepubliceerd (<i>Sterkens et al., 2024b</i>)

NB. E1 = Exploratieve Studie 1; E2 = Exploratieve Studie 2.

voor transparantie, vaak al tijdens de selectiefase (53%). Deze resultaten wijzen erop dat er op de werkvloer inderdaad sprake is van openheid rond burn-out, wat tegelijkertijd de mogelijkheid tot stigmatisering vergroot.

Vanuit deze tegenstellingen in de literatuur en de twee exploratieve vragenlijststudies formuleerden we, vanuit het perspectief van mogelijke stigmatisering van sollicitanten met een burn-outverleden, de overkoepelende onderzoeksvraag: *Wat is de invloed van een burn-out(verleden) op carrièrekansen?* Concreet bestudeerden we de invloed van burn-out gedurende de personeelscyclus door middel van vijf hoofdstudies: tijdens het screenen van vacatures (Studie 1), naar attitudes van werkgevers in de selectie van personeel (Studie 2), bij promoties (Studie 3) en bij ontslag (Studie 4). We sloten het proefschrift af met oog voor de rol van selectie van personeel voor een arbeidspositie onder niveau (Studie 5). Een overzicht van de studies uit het proefschrift wordt gepresenteerd in Tabel 1.

Volgend op de twee exploratieve vragenlijststudies is het proefschrift verder opgebouwd aan de hand van vignetstudies (Aguinis & Bradley, 2014; Auspurg & Hinz, 2014), waarvan voorbeelden getoond worden in de Bijlage. In dit type onderzoek delen participanten hun attitudes en gedragsintenties bij nauwgezet gemanipuleerde scenario's. Vergeleken met traditionele vragenlijsten zijn de voornaamste sterktes van vignetstudies dat ze experimentele controle toelaten over variabelen en minder gevoelig zijn voor sociaal wenselijke antwoorden (Auspurg & Hinz, 2014). In contrast met correspondentietesten – de gouden standaard om discriminatie te meten, waarbij fictieve sollicitaties naar reële vacatures worden gezonden – zijn vignetstudies minder invasief, meer flexibel en laten ze toe om participanten te bevragen over de redenen die ten grondslag liggen aan hun beslissingen (Auspurg & Hinz, 2014; Lippens et al., 2023). Alle data die we verzamelden via experimenten, werden geanalyseerd aan de hand van multivariate regressies waarbij de multi-level structuur (d.w.z. meerdere beoordelingen per participant) gemodelleerd werd.

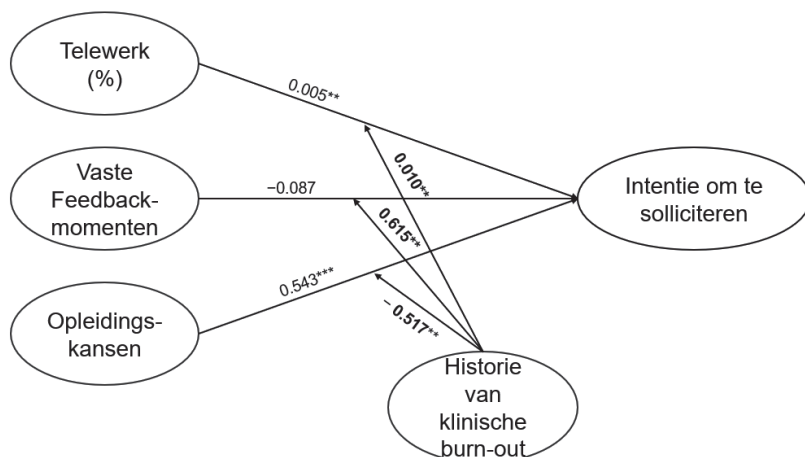
2 Burn-out en baanvoorkeuren (Studie 1)

Wanneer werknemers met een klinisch burn-outverleden kiezen om te re-integreren bij een nieuwe werkgever – één op drie in onze data (Exploratieve Studie 2) – dan zal een eerste stap in het proces eruit bestaan dat men vacatures voor een nieuwe baan evalueert. Omdat klinische burn-out impactvol kan zijn in iemands carrière, is het dan ook opmerkelijk dat er zeer beperkt onderzoek verricht is naar de samenhang tussen burn-out

en baanvoorkeuren. In de literatuur vonden we twee aanwijzingen dat er mogelijk een verband bestaat tussen de twee concepten. Ten eerste ontdekten Boštjančič en Koračin (2014) dat mensen die een burn-out doormaakten veranderingen rapporteerden in hun persoonlijkheid en werkgerelateerde waarden. Ten tweede deden Huber en collega's (2018) een eerste empirische toets van de relatie tussen baanvoorkeuren en (niet-klinische) burn-outklachten onder artsen. Hieruit concludeerden ze dat artsen met hoge burn-outscores relatief meer aangetrokken waren tot banen die een hoog salaris aanboden en de kans boden om te werken met zeer goed functionerende (*'exemplary'*) collega's.

Om verschillen in baanvoorkeuren breder te toetsen bij groepen werknemers met en zonder een klinisch burn-outverleden pasten we het Job Demands-Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001) toe. Volgens dit model biedt elke baan een combinatie van werkgerelateerde hulpbronnen (*'job resources'*, zoals autonomie) en taakeisen (*'job demands'*, zoals hoge werkdruk) die het welzijn en presteren van werknemers beïnvloedt via uitputtings- en motivationele processen. Concreet ontwierpen we fictieve baanomschrijvingen geïnspireerd door het JD-R model. Zo varieerden banen systematisch in kenmerken als inkomen, mogelijkheid tot telewerk, mate van begeleiding (d.w.z. sturing en feedback) door een leidinggevende en opleidingskansen. Met behulp van een onderzoeksbureau bereikten we 582 werknemers (52% = vrouw, $M_{\text{leeftijd}} = 46$ (SD = 11.06)) uit verschillende sectoren, waarvan er 148 aangaven in de afgelopen vijf jaar verzuimd te hebben als gevolg van burn-out. Elk van deze participanten beoordeelde vijf gemanipuleerde baanomschrijvingen naar de waarschijnlijkheid dat ze voor de betreffende baan zouden solliciteren, en hun verwachtingen ten aanzien van de werkeisen en energiebronnen per baan (bijv. "Ik verwacht dat deze baan een hoge werklast heeft").

Uit de resultaten van Studie 1 bleek dat werknemers met een burn-outverleden relatief meer belang hechten aan de mogelijkheid om te telewerken en aan feedback van leidinggevendenden op vaste tijdstippen (zie Figuur 1). Tegelijk hechten ze, in vergelijking met werknemers zonder burn-outverleden, minder belang aan opleidingsmogelijkheden in een nieuwe baan. Als verklaring voor deze verschillen in voorkeuren op basis van gepercipieerde werkeisen en energiebronnen zagen we dat mensen met een burn-outverleden baanomschrijvingen die systematische feedback beloven meer beschouwen als energiebronnen. Voor de overige verschillen in voorkeuren vonden we echter geen verklaring in de perceptie van werkeisen en energiebronnen.



Figuur 1 Interactie tussen een klinisch burn-outverleden en baanvoorkeuren

NB. Vereenvoudigde versie van het model met uitsluitend significante kenmerken. Cijfers zijn ongestandaardiseerde regressiegewichten.

Intentie om te solliciteren werd beoordeeld op een schaal van 0 tot 10. Telewerk was een continue variabele (0 tot 80% van de werktijd). De variabele 'vaste feedbackmomenten' was een categorische variabele met drie categorieën: beperkte sturing door de leidinggevende, vaste feedbackmomenten, en continue/directe opvolging). Deze antwoordcategorieën waren vertaald vanuit het Engels. Voor de variabele 'opleidingskansen' waren de categorieën: continue mogelijkheden, jaarlijkse mogelijkheden, en niet vermeld (eveneens vertaald uit het Engels). Deze variabele werd dichotoom geanalyseerd naar aanwezigheid of afwezigheid van een vermelding van opleidingskansen. 'Historie van klinische burn-out' was categorisch (referentiewaarde: geen burn-out in het verleden).

** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Uit onze resultaten leren we dat burn-out een relatie kan hebben met carrièerekeuzes. Dit idee wordt verder ondersteund door het feit dat er nog steeds verschillen in baanvoorkeuren zichtbaar waren, zelfs in een her-analyse van de gegevens bij een steekproef van 84 werknemers onder wie burn-out langer dan vijf jaar geleden had plaatsgevonden. Alhoewel het JD-R model een logische keuze was als vertrekpunt om baankenmerken te bestuderen – vanwege eerdere succesvolle toepassingen in burn-outonderzoek (Demerouti et al., 2001) – is er behoefte aan theoretische ontwikkelingen die evoluties in baanvoorkeuren na burn-out helpen begrijpen. De inzichten verworven uit deze studie zijn vrijwel direct toepasbaar in de praktijk in de zin dat men de afstand die mensen met een burn-outverleden ervaren tot de arbeidsmarkt kan verminderen door het aanbieden van banen die rekening houden met individuele voorkeuren, zoals mogelijkheden voor telewerk en vaste feedbackmomenten.

3 Arbeidsmarktdiscriminatie na burn-out

In een volgende stap verlegden we de focus naar de kern van het proefschrift: de rol van een burn-outstigma bij arbeidsmarktdiscriminatie. Om discriminatie op basis van een burn-outverleden te begrijpen baseerden we ons in de eerste plaats op twee economische theorieën om het gedrag van werkgevers te begrijpen. Ten eerste is er de theorie van smaakdiscriminatie (Becker, 1957). Volgens deze theorie hebben bevooroordeelde werkgevers een afkeer van samenwerking met minderheden en zijn ze bereid om een economische prijs te betalen om samenwerking met minderheden te vermijden. Bijgevolg zouden ze, in een irrationele uiting van hun afkeer, een sollicitant uit de meerderheid kunnen aannemen zelfs als deze minder gekwalificeerd is. Hierdoor betalen ze dus een economische prijs om samenwerking met minderheden te vermijden. Ten tweede is er de theorie van statistische discriminatie (Arrow, 1973; Phelps, 1972). De centrale assumptie van deze theorie is de informatieasymmetrie in personeelsbeslissingen. Werkgevers kennen de ware productiviteit van sollicitanten niet en om deze informatiekloof te overbruggen vertrouwen ze op kenmerken van sollicitanten die productiviteit ‘signaleren’. We spreken van statistische discriminatie wanneer werkgevers hun productiviteitsovertuigingen over groepskenmerken van een minderheid gebruiken om het potentieel van individuele minderheidssollicitanten te evalueren. Bijvoorbeeld: als werkgevers geloven dat personen met een burn-outverleden in het algemeen minder productief zijn, dan zullen ze de individuele sollicitant hierop afwijzen.

3.1 Burn-out en selectiekansen (Studie 2)

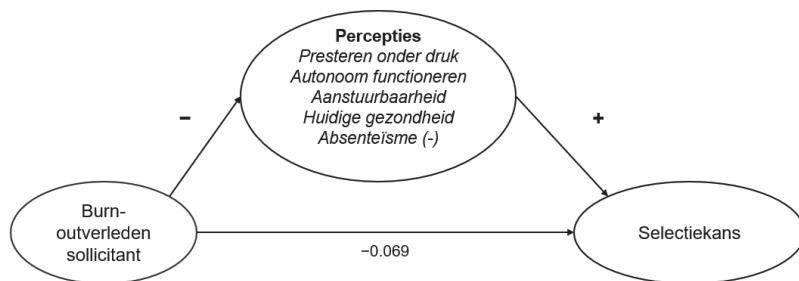
Uit het verkennende werk in dit proefschrift leerden we dat selectiediscriminatie zowel een vrees als een reëel gevaar is voor mensen met een burn-outverleden, omdat er wel degelijk van baan veranderd wordt tijdens re-integratie en er tegelijk ook transparantie is naar werkgevers toe (zie Exploratieve Studie 1 en 2).

In Studie 2 van het proefschrift bestudeerden we dan ook de selectiekansen van sollicitanten met een burn-outverleden, waarbij we de mediërende rol van sollicitantpercepties en potentiële moderators onderzochten. We ontwierpen hiervoor volgens de traditie van Auspurg en Hinz (2014) vignetten van sollicitanten met een werkonderbreking. Deze profielen varieerden onder andere wat betreft de timing en reden voor een niet-werkzame periode. De cruciale manipulatie was hier de verklaring die de ‘sollicitanten’ gaven voor hun niet-werkzame periode:

burn-out, persoonlijke redenen, werkloosheid of een fysiek gezondheidsprobleem. Vervolgens vroegen we 425 selectiemedewerkers (72% = vrouw, $M_{\text{leeftijd}} = 38$ ($SD = 10.35$), 56% = hoogopgeleid), die we contacteerden via openstaande vacatures bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), om aan reeksen vignetten sollicitatiekansen toe te kennen. Participanten beoordeelden de vignetten voor fictieve vacatures en deelden daarnaast ook hun percepties van elke sollicitant. Potentiële mediators en moderators die we onderzochten, waren bijvoorbeeld het waargenomen vermogen om te presteren onder druk (Mendel et al., 2015) en eerder contact van de selectiemedewerker met burn-out (Allport, 1979).

We vonden dat sollicitanten met een burn-outverleden significant minder interviewkansen kregen dan personen met andere verklaringen voor een werkonderbreking (d.w.z. een fysiek gezondheidsprobleem, persoonlijke redenen of werkloosheid). Onderliggende percepties bleken het volledige effect van burn-out op selectiekansen als mediators te kunnen verklaren. De volgende percepties verklaarden significante proporties van het burn-outeffect op interviewkansen (zie Figuur 2): verminderd presteren onder druk (45%), verminderd autonoom functioneren (10%), lagere aanstuurbaarheid (7%), een slechtere huidige gezondheid (10%) en vrees voor absentisme in de toekomst (11%). Bijkomende percepties dat werknemers met een burn-outverleden meer aanpassingen op de werkvloer vereisen, minder aangenaam zijn om mee samen te werken, moeite hebben met bijleren of minder leiderschapscapaciteiten bezitten, waren echter geen significante mediators. Dat het presteren onder druk een punt van twijfel is voor selectiemedewerkers, kwam ook naar voren in verdere moderatie-analyses. Zo zien we dat het nadeel dat sollicitanten met een burn-outverleden ervaren, stijgt naarmate de vacature waarvoor men solliciteert een hogere stresstolerantie vereist in de perceptie van selectiemedewerkers (bijv. de functie van telemarketeer vereist een hoge stresstolerantie). Tot slot zagen we dat selectiemedewerkers die aangaven zelf of in hun privéleven in contact te zijn gekomen met burn-out, milder waren voor sollicitanten met een burn-outverleden.

De voornaamste bijdrage van deze studie aan de literatuur is dat dit de eerste studie is die expliciet selectiediscriminatie op basis van een burn-outverleden behandelt. Theoretisch wijzen de geïdentificeerde sollicitantpercepties, waarbij sterk de nadruk ligt op productiviteit, eerder richting statistische discriminatie (Arrow, 1973; Phelps, 1972) dan naar smaakdiscriminatie (Becker, 1957).



Figuur 2 Mediatiemodel selectiekansen van sollicitanten met een burn-outverleden

NB. Vereenvoudigde versie van het model met uitsluitend significante mediators (volledige mediatie). Het voorgestelde cijfer is een ongestandaardiseerd regressiegewicht van een direct effect na controle voor mediators. Selectiekansen en percepties werden beoordeeld op schalen van 0 tot 10. De indirecte verbanden waren alle significant met $p < 0.001$.

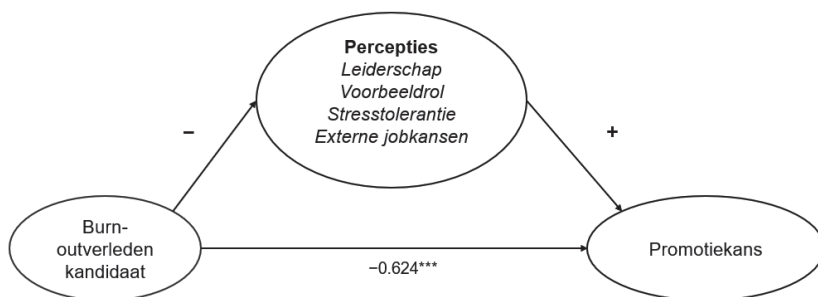
3.2 Burn-out en promotiekansen (Studie 3)

Na een initiële analyse van selectiediscriminatie verkenden we in de derde studie van het proefschrift een tweede drempel, namelijk promotiediscriminatie. Het mislopen van promoties lijkt om twee redenen een (sterk) onderschatte vorm van discriminatie in vergelijking met selectiediscriminatie. Ten eerste zagen we in onze exploratieve studies dat twee-derde deel van de werknemers ervoor koos om te re-integreren bij hun oorspronkelijke werkgever. Ten tweede is het lastiger om een burn-outverleden te verbergen voor iemands huidige werkgever dan voor een nieuwe werkgever. Hierdoor kunnen werknemers die terugkeren naar dezelfde werkgever op korte termijn selectiediscriminatie misschien omzeilen, maar zijn ze wel kwetsbaar voor promotiediscriminatie.

Om de interne promotiekansen van werknemers met een burn-outverleden te bestuderen, ontwierpen we nog een experiment (Studie 3) volgens de traditie van Auspurg en Hinz (2014). Opnieuw waren we geïnteresseerd in zowel hoofdeffecten, mediërende percepties als moderatoren. Een bijkomend voordeel van experimenteren in de promotiecontext is dat er logischerwijs ook informatie beschikbaar is over het presteren van de interne sollicitant. Vergeleken met een externe selectiecontext bevatten de vignetten dus meer werkrelevante informatie en konden we derhalve nagaan in welke mate prestatieclues (als moderator) discriminatie beïnvloedden. Onze promotieprofielen varieerden in kenmerken als anciënniteit, onderbrekingen in het werkverleden, prestatiebeoordeling en gevolgde opleiding. De cruciale manipulatie was opnieuw het werkverleden van het personeelslid. Deze manipulatie omvatte de volgende categorieën: doorlopende werkzaamheid, onderbrekingen vanwege burn-out, ouderschapsverlof of een fysiek

ongeval. Kandidaten in deze studie werden beoordeeld naar promotiekansen en kandidaatpercepties door 405 participanten uit de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk (48% = vrouw, $M_{leeftijd} = 45$ ($SD = 13.12$)). Deze participanten gaven in een pre-screening via onderzoeksplatform Prolific aan dat ze beschikten over managementervaring.

Uit de analyses leerden we dat werknemers met een burn-outverleden – ondanks re-integratie en een positieve prestatiebeoordeling – aanzienlijk minder promotiekansen toegewezen kregen in vergelijking met de andere kandidaten. In onze analyse van onderliggende percepties repliceerden we grotendeels de bevindingen uit de voorgaande studie. Bijkomende stigmatiserende percepties waren echter dat personen met een burn-outverleden werden gepercipieerd als minder geschikt om een voorbeeldrol op zich te nemen, als minder gemotiveerd, en met weinig of geen externe baankansen. Verschillend van de analyses in de selectiecontext zagen we in deze studie dat het verklarende gewicht van percepties (d.w.z. de proporties van het mediatie-effect) gewijzigd was (zie Figuur 3). We spreken van een partiële mediatie waar ook andere percepties significante mediators werden: presteren onder druk (17%), geschiktheid om een voorbeeldrol op te nemen (14%), leiderschapsvaardigheden (10%) en externe baankansen (8%). Misschien wel de meest opvallende bevinding uit de moderatie-analyses was dat een positieve prestatiebeoordeling het verband tussen een burn-outverleden en de toegewezen promotiekansen niet wijzigde, en dat het hoofdeffect van burn-out ($b = -2.541$, $p < 0.001$) op zich al beduidend groter was dan dat van een positieve prestatiebeoordeling ($b = 1.009$, $p < 0.001$).



Figuur 3 Mediatie model promotiekansen van werknemers met een burn-outverleden
NB. Vereenvoudigde versie van het model met uitsluitend significante mediators (partiële mediatie) in de figuur. Overige mediators uit het model zijn percepties ten aanzien van motivatie, autonomie, leercapaciteiten, huidige gezondheid, toekomstig absentisme en samenwerking. Promotiekansen en percepties werden beoordeeld op schalen van 0 tot 10. De indirecte verbanden waren alle significant met $p < 0.001$.

Deze studie biedt evidentie voor negatieve attitudes van werkgevers ten opzichte van werknemers met een burn-outverleden in de context van promoties. Promotiediscriminatie kan dan ook een tweede drempel zijn waar mensen met een burn-outverleden verder in hun carrière tegenaan lopen. Vanuit theoretisch oogpunt is het ook opvallend dat positieve prestaties geen modererende rol speelden. Op basis van een statistische discriminatietheorie zouden we juist voorspellen dat positieve, individuele informatie discriminatie zou verhinderen omdat dit de informatiekloof voor werkgevers dicht. Onze bevindingen liggen meer in lijn met een sociologische benadering van status-gebaseerde discriminatie (Berger et al., 1972; Correll & Benard, 2006). Deze theorie stelt eveneens dat stereotypen rond burn-out de beslissingen van individuele werkgevers beïnvloeden, maar het verschil met statistische discriminatie is dat Berger en collega's (1972) ervan uitgaan dat de informatieverwerking vertekend is. Kandidaten met een burn-outverleden zouden bijvoorbeeld met andere standaarden geëvalueerd kunnen worden (Correll & Benard, 2006). Dit zou dan ook kunnen verklaren waarom prestatiebeoordelingen de relatie tussen een burn-outverleden en promotiekansen niet modereerden. Desalniettemin is er behoefte aan meer onderzoek naar de theoretische mechanismen van promotiediscriminatie. Vanuit praktisch oogpunt betekent de exploratie van deze tweede drempel vooral dat duurzaamheid en langetermijndenken aandachtspunten zouden moeten zijn in re-integratietrajecten, aangezien de rol van stigma's zich niet beperkt tot de selectie van personeel. Kan men bijvoorbeeld spreken van een succesvolle re-integratie wanneer de werknemer op langere termijn carrièrekansen ontzegd worden?

3.3 Burn-out en kans op ontslag (Studie 4)

In de vierde studie van het proefschrift identificeerden we nog een laatste manier waarop stigma's een drempel kunnen vormen voor re-integratie na burn-out. Meer bepaald focussen we op ontslag, een context die ook in eerder onderzoek onderbelicht bleef. Een eerste uitzondering is een recente studie van Meluch (2023), waarin ze verklaringen zoekt voor de beslissingen van werknemers om al dan niet open te zijn over burn-out op de werkvloer. Uit haar interviews kwam naar voren dat sommige werknemers een eerder doorgemaakte burn-out verzwijgen omdat ze vrezen hun baan te verliezen. Een tweede uitzondering is het proefschrift van Chhinzer (2007). Zij vond namelijk dat werknemers die veel werkgerelateerde stress ervoeren, meer kans maakten om ontslagen te worden in organisatie-brede ontslagrondes. Bovendien lijken mensen met een burn-outverleden uitgesproken kwetsbaar

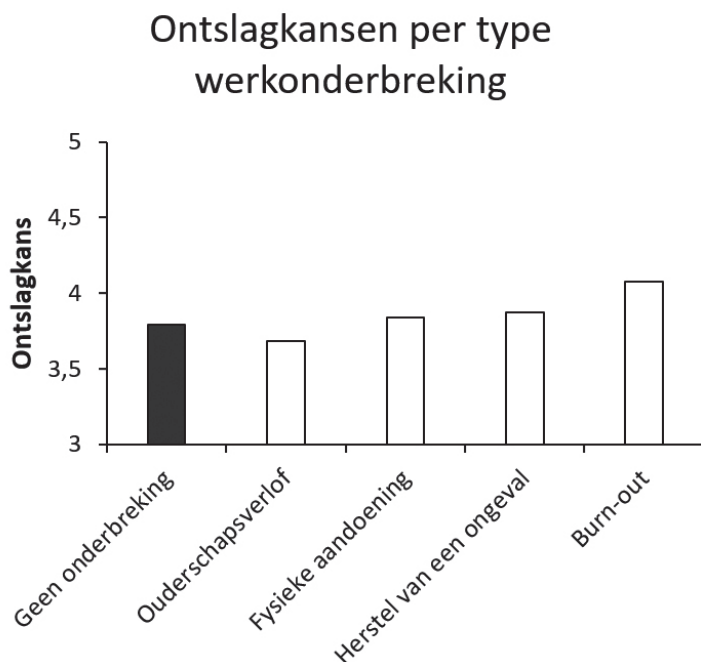
voor ontslagdiscriminatie, omdat er doorgaans weinig heldere criteria gehanteerd worden bij ontslagbeslissingen in het geval van reorganisaties (Chhinzer, 2007; Dwyer & Arbelo, 2012; Lin, 2009).

Voor dit vervollexperiment lieten we ons inspireren door de '*policy-capturing*'-methode van Aiman-Smith en collega's (2002). Deze methode wordt gekenmerkt door een hoog aantal vignetbeoordelingen per participant. In dit experiment vroegen we participanten om voor 26 profielen van fictieve medewerkers aan te geven hoe waarschijnlijk het was dat ze ieder van hen zouden nomineren voor ontslag in de context van een reorganisatie.² Bij reorganisaties zijn er meestal meerdere medewerkers die tegelijkertijd ontslagen worden. Daarom past een methode als '*policy-capturing*' ook goed op het vlak van ecologische validiteit. Bovendien kan het hoge aantal te beoordelen profielen het werkelijke doel van de studie verbergen, en op die manier sociaal wenselijke antwoorden ontmoedigen. Inderdaad, met de verschillende informatiebronnen (o.a. loonkosten, anciënniteit, presteren, recent absentisme, eerdere werkonderbrekingen) die we manipuleerden, zorgden we ervoor dat de participanten, 199 Prolific-respondenten die managementervaring rapporteerden (50% = vrouw, $M_{leeftijd} = 36$ ($SD = 11.39$), 80% = hoogopgeleid), maximaal twee werknemersprofielen met een burn-outverleden beoordeelden. De overige profielen kenden oftewel geen werkonderbreking, of deze werd verklaard door een fysieke aandoening, een ongeval of ouderschapsverlof.

Uit de analyses leerden we dat een werkonderbreking die wordt verklaard door burn-out, leidde tot hogere ontslagkansen (zie Figuur 4). Aanvullend kwamen er nog twee opmerkelijke patronen in de data naar voren. Ten eerste hadden de overige verklaringen voor een werkonderbreking geen negatief effect op ontslagpercepties. Sterker nog, in lijn met het werk van Chhinzer (2007) bleken managers net iets milder voor werknemers met profielen die ouderschap signaleren. Ten tweede bleken er geen significante interactie-effecten te zijn tussen burn-outverleden en de andere werknemersmanipulaties in relatie tot ontslagkans. Onze bevindingen tonen aan dat informatie die stereotypen tegenspreekt, zoals manipulaties van prestaties (zie ook Studie 3) en recent absentisme (als *proxy* voor gezondheid en herstel), geen invloed heeft op de toegewezen ontslagkansen van profielen met een burn-outverleden.

Met andere woorden, we identificeerden in deze studie opnieuw een manier waarop werkgeversstigma's de carrières van mensen met een burn-outverleden kunnen hinderen, namelijk via ontslagdiscriminatie. Bovendien is dit de tweede studie in dit proefschrift waaruit blijkt dat het aanbieden van informatie (over prestaties en absentisme) die groepsstigma's

weerlegt, geen invloed heeft op beoordelingen. De evidentie die we vinden voor ontslagdiscriminatie, is opnieuw een argument om re-integratie op langere termijn te monitoren. Door een ongerechtvaardigd ontslag kunnen werknemers met een burn-outverleden in een negatieve spiraal belanden, waarbij ze naast de stressor van een ontslag ook opnieuw kwetsbaar zijn voor andere vormen van discriminatie.



Figuur 4 Gemiddelde ontslagkansen per type werkonderbreking

NB. Het verschil tussen geen onderbreking en burn-out is significant ($b = 0.323$; $p < 0.001$).

Ontslagkansen werden beoordeeld op een schaal van 1 tot 7.

3.4 Burn-out en arbeid onder niveau (Studie 5)

In een slotstudie van het proefschrift verdiepten we onze analyse van selectiediscriminatie na burn-out. Meer bepaald onderzochten we hoe selectiekansen varieerden naargelang de positie waarvoor men solliciteerde na een periode van arbeidsongeschiktheid, waarbij we met name geïnteresseerd waren in arbeid onder niveau (Studie 5).

In de studie van selectiediscriminatie na burn-out is een evaluatie van (objectieve) arbeid onder niveau (d.w.z. op een lager niveau gaan werken dan voordien, McKee-Ryan & Harvey, 2011) onontbeerlijk. Hiervoor zien we

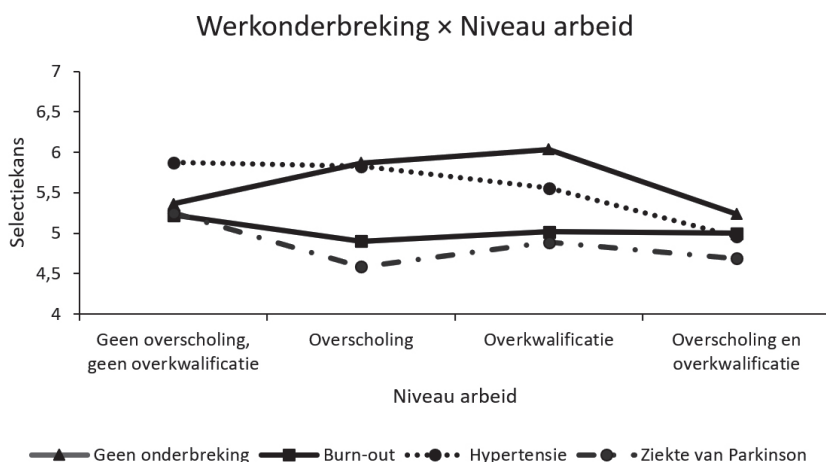
twee redenen. Ten eerste is het denkbaar dat een deel van de personen met een burn-outverleden niet meer wenst om op hetzelfde niveau te werken als voorheen. Zo zagen we eerder al dat mensen met een burn-outverleden andere baanvoorkeuren hadden (zie Studie 1) en dat te hoge verwachtingen van de werkomgeving de meest frequent gerapporteerde drempel waren bij re-integratie (zie Exploratieve Studie 1). Bovendien signaleerden de interviews van Boštjančič en Koračin (2014) ook dat mensen die ernstige burn-out doormaakten, meer belang hechtten aan het bewaken van een evenwicht tussen werk en privé. Ten tweede, en hieraan gerelateerd, hebben sommige mensen met een burn-outverleden misschien het gevoel niet meer op hetzelfde niveau als voordien te kunnen presteren. Glise en collega's (2020) vonden bijvoorbeeld dat burn-outsymptomen nog jaren aanslepen ondanks behandeling. Daarnaast toonden ook Rooman en collega's (2022a) aan dat symptomenlast een negatieve voorspeller is voor de kwaliteit van het re-integratieproces. Dit roept de vraag op hoe het solliciteren naar een positie op een lager niveau de kansen beïnvloedt van individuen met een verleden van burn-out.

In dit vijfde experiment van het proefschrift pasten we een relatief spaarzaam design toe, zoals kenmerkend is voor zogenaamde '*paper-people*'-vignetten (Aguinis & Bradley, 2014). Concreet manipuleerden we sollicitantvignetten met informatie over iemands opleiding (hoger dan vereist / op niveau), het eerdere baanniveau (hoger dan vereist / op niveau) en een eventuele werkonderbreking (geen / burn-out / hypertensie / ziekte van Parkinson). Vervolgens verzamelden we met de hulp van een Vlaams onderzoeksbureau de responsen van 299 werknemers die regelmatig sollicitanten evalueren in de context van personeelsselectie (50% = vrouw, $M_{\text{leeftijd}} = 46$ ($SD = 12.26$), 78% = hoogopgeleid). Meer bepaald vroegen we de online panelleden om de sollicitantprofielen te beoordelen op selectiekansen, gepercipieerde fit (Brkich et al., 2002; Kristof-Brown, 2000) en gezondheidspercepties (zie ook Studie 2). Het meten van gezondheidspercepties was uitgesproken relevant, gezien de variatie in de ernst van aandoeningen.³

In de data observeerden we verschillende bevindingen met betrekking tot onze onderzoeksvraag. Daarbij repliceerden we onze resultaten uit Studie 2 gedeeltelijk. Zo vonden we dat men de gezondheid van sollicitanten met een werkonderbreking steevast negatiever inschatte. Terwijl personen zonder werkonderbreking hogere selectiekansen kregen wanneer ze solliciteerden onder hun opleidings- of ervaringsniveau, was dit voor sollicitanten met een burn-outverleden niet het geval. Voor de andere gezondheidsproblemen observeerden we een gelijksoortige trend, waarbij hun selectiekansen ten

opzichte van ‘gezonde’ sollicitanten afnemen bij sollicitaties onder scholings- of ervaringsniveau. Verder werden overschoolde sollicitanten met een burn-outverleden ook relatief negatief ingeschat qua gezondheid. Wanneer een sollicitant met een burn-outverleden een hoger ervaringsniveau had, dan werd deze lager ingeschat qua job fit.

De resultaten uit deze studie suggereren dat solliciteren voor een positie onder niveau een verschillende impact heeft op interviewkansen (d.w.z. een marginaal effect) naargelang de gezondheidsgeschiedenis van de sollicitant, wat discriminatie in de hand kan werken (zie Figuur 5). Deze nuance in selectiediscriminatie lijkt in het bijzonder schadelijk voor mensen met een burn-outverleden die het gevoel hebben niet meer op hun eerdere niveau te kunnen functioneren. Vanuit theoretisch oogpunt komen deze resultaten sterk overeen met wat in de sociologische literatuur een ‘master status’ heet (Becker, 1963; Berre, 2024). Wanneer werkgevers oordelen dat een bepaalde sociale identiteit belangrijker is dan andere aspecten van de achtergrond, het gedrag of presteren van de sollicitant, dan spreken we van een master status (Becker, 1963; Berre, 2024). Hoewel het concept vooral wordt toegepast in onderzoek naar etniciteit, geslacht en seksuele geaardheid, heeft het ook een weg gevonden naar onderzoek rond gezondheidsproblemen (Omansky Gordon & Rosenblum, 2001). Deze theorie stelt namelijk dat wanneer er in de selectiecontext opvallende combinaties van eigenschappen zijn, de beoordelaar zich zal laten leiden door één dominant kenmerk, waardoor iemands selectiekansen kelderen ondanks positieve kwalificaties.



Figuur 5 Selectiescores per werkonderbreking en arbeid onder niveau

NB. Selectiekansen werden beoordeeld op een schaal van 1 tot 7.

4 Discussie

In dit proefschriftartikel presenteerden we de resultaten van vijf experimentele vignetstudies waarin we onderzochten hoe een burn-outverleden de arbeidsre-integratie van werknemers kan beïnvloeden. We richtten ons hierbij op stigmatisering, gezien het ontbreken van burn-out in eerder discriminatieonderzoek en onze eigen exploratieve bevindingen uit vragenlijstonderzoek. Meer specifiek bleek dat werknemers verwachtten geconfronteerd te worden met arbeidsmarktdiscriminatie (Exploratieve studie 1) en tegelijk ook transparant waren over hun burn-outverleden tegenover werkgevers (Exploratieve studie 2).

4.1 Belangrijkste bevindingen

In Studie 1 vonden we dat werknemers met een burn-outverleden relatief veel belang hechten aan structurele feedback en telewerkmogelijkheden. In vergelijking met werknemers zonder burn-outverleden hechten zij bovendien minder waarde aan opleidingsmogelijkheden in een baan. In Studies 2 tot en met 5 vonden we evidentie voor negatieve attitudes van werkgevers ten opzichte van personen met een burn-outverleden. Werkgevers en hun vertegenwoordigers (bijv. HR-medewerkers en managers) geven personen met een burn-outverleden minder kans op een aanstelling (Studie 2). Bovendien lijkt het contrast tussen sollicitanten met en zonder gezondheidsproblemen te vergroten wanneer men solliciteert onder niveau (Studie 5). Daarnaast geven werkgevers personen met een burn-outverleden minder promotiekansen (Studie 3) en zouden ze hen sneller ontslaan (Studie 4). Negatieve percepties zijn onder andere dat personen met een burn-outverleden minder stressbestendig zouden zijn, dat hun gezondheidsklachten opnieuw zouden leiden tot verzuim en dat ze over minder leiderschapscapaciteiten zouden beschikken.

De resultaten uit dit proefschrift betekenen dat een verleden van klinische burn-out een significante impact kan hebben op de loopbanen van werknemers. Alhoewel men er eerder van uitging dat burn-out maatschappelijk vrij goed geaccepteerd is (Schaufeli et al., 2009), lijken stigma's op de werkplek toch een reële uitdaging. Ondanks dat er in dit proefschrift geen expliciete vergelijkingen gemaakt werden met andere mentale gezondheidsproblemen, zijn onze resultaten in grote lijnen vergelijkbaar met de bredere literatuur rond stigma's bij psychische problemen (bijv. Bertilsson et al., 2023; Hipes et al., 2016). Werknemers zijn zich bewust van de negatieve carrièregevolgen die gepaard gaan met openheid over mentale gezondheidsproblemen. Toch geven zij er de voorkeur aan om dergelijke kwesties op de werkvloer

bespreekbaar te maken (Van Beukering et al., 2022). Uit onderzoek van Dewa en collega's (2021) onder de Nederlandse bevolking blijkt specifiek dat 73% van de personen met mentale gezondheidsproblemen hierover open was tegenover collega's en leidinggevenden.

Strikt genomen kan het gebruik van aan burn-out gerelateerde gegevens in personeelsbeslissingen worden geïnterpreteerd als arbeidsmarktdiscriminatie (EEOC, 2016). Het geheel van onze studies levert dan ook overtuigend bewijs van stigmatisering en discriminatie in een werkcontext. Toch is het in de praktijk bijzonder moeilijk om onterechte discriminatie te onderscheiden van een gerechtvaardigde afwijzing – zeker in het geval van burn-out. Zo rapporteren personen jaren na behandeling nog steeds klachten die hun professionele functioneren ernstig kunnen belemmeren (Glise et al., 2020).

Op methodologisch vlak zit de sterkte van onze experimentele studies in de controle die we uitoefenden over de profielen die participanten kregen voorgelegd, per beslissingscontext. Wanneer twee sollicitantprofielen enkel verschillen in het rapporteren van een burn-outverleden, dan discrimineren werkgevers wanneer ze de sollicitant met een burn-outverleden afwijzen. De flexibele uitrol van online vignetstudies maakte het bovendien mogelijk om de attitudes van werkgevers in kaart te brengen bij steekproeven die varieerden van Vlaamse werkgevers gecontacteerd via de Vlaamse arbeidsbemiddelaar en Belgische panels tot internationale Prolific-steekproeven. Desalniettemin blijft de voornaamste methodologische beperking van dit type studies dat het metingen van attitudes en intenties zijn, waardoor we geen feitelijk gedrag hebben gemeten.

4.2 Suggesties voor toekomstig onderzoek

Voor toekomstig onderzoek zijn er nog talloze mogelijkheden om het stigma rondom burn-out beter te begrijpen. Langs werkgeverszijde zou het bijvoorbeeld interessant zijn om te kijken naar de strategieën waarmee werkgevers – in hun functie – reageren op de onthulling van een burn-outverleden. Wat zijn bijvoorbeeld de uiterlijke gedragingen die ze vertonen: het sollicitatiegesprek zo spoedig mogelijk afronden of juist de behoeften van de sollicitant proberen in kaart te brengen (Østerud, 2023)? In feite spreken we hier van een omkering van de literatuur rond '*stigma coping*' (Miller & Kaiser, 2001), waarbij we niet kijken hoe een sollicitant omgaat met het stigma rond burn-out, maar eerder naar de (procesmatige) reacties van werkgevers wanneer ze een gestigmatiseerde identiteit tegenkomen. Voortbouwend op deze inzichten kunnen er interventies worden ontwikkeld die werkgevers gidsen in de richting van meer gerechtvaardigde selectiebeslissingen.

Een andere suggestie voor toekomstig onderzoek is om klinisch significante uitputtingsklachten preciezer te diagnosticeren. In het huidige proefschrift gingen we pragmatisch en omvattend te werk met zelf-rapportages van gekregen diagnoses aangevuld met de Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020). Een nadeel van deze aanpak is co-morbiditeit, namelijk dat participanten (bijv. in Studie 1) ook hoog konden scoren op mentale gezondheidsproblemen zoals angst of depressie. Alhoewel Schaufeli en collega's (2020) aangeven dat hun Burnout Assessment Tool niet in staat is om diagnoses te stellen, viel het ons in supplementaire analyses uit Studie 1 op dat de klinisch gevalideerde grenswaarde voor 'zeer hoog burn-out-risico' unieke relaties kende met baanvoorkeuren (zie de working paper-versie: Sterkens et al., 2022b, p. 11). Desalniettemin zou een uniforme, door professionals uitgevoerde beoordeling van klinische burn-out vervolgonderzoek kunnen faciliteren. Het kan deuren openen naar data uit de ziekteverzekering om carrièrebewegingen op grote schaal te analyseren en kan leiden tot homogenere steekproeven qua klachtenprofielen. In vervolgonderzoek zou het bovendien ook waardevol zijn om te bestuderen wat de modale werkgever precies verstaat onder burn-out en hoe dit zich verhoudt tot stigmatisering.

4.3 Praktische implicaties

De bevindingen uit dit proefschrift hebben praktische implicaties voor zowel werknemers, werkgevers als beleidsmakers. In wat volgt, bespreken we deze per groep. Uit het proefschrift blijkt dat stigmatisering een meervoudige barrière kan vormen voor de duurzame arbeidsre-integratie van mensen die verzuimden vanwege burn-out. Eerst en vooral lijkt voor hen cruciaal om nauwgezet te reflecteren over, en het plannen van, onthullingsbeslissingen (d.w.z. het onthullen van een burn-outverleden aan een potentiële toekomstige werkgever). Al zijn er veel voordelen verbonden aan het onthullen van een burn-outverleden (bijv. geen verbergstress, werkaanpassingen, begrip; Brohan et al., 2012; Brouwers et al., 2020), toch toont het proefschrift aan dat het onthullen van een burn-out een negatieve impact kan hebben in verschillende carrièrestappen. Het belang van een weloverwogen onthullingsbeslissing blijkt ook uit het onderzoek van Janssens (2022), waarin personen die inactief waren vanwege mentale gezondheidsproblemen, twee keer zo vaak werk vonden na een interventie gericht op het bewust beheren van hun onthullingsbeslissingen. De onthullingsbeslissing bewust plannen (aan wie, wanneer, hoeveel informatie, stijl) kan een belangrijke aanvulling vormen in de begeleiding van personen met een burn-outverleden. Concreet zouden hulpverleners samen met de re-integrerende werknemer beslissingshulpen zoals de Conceal Or ReveAL (CORAL) kunnen doorlopen (Henderson et al., 2013).⁴

Een tweede implicatie voor personen met een burn-outverleden is dat zij door middel van strategische carrièreplanning hun arbeidsmarktkansen meebepalen, zeker wanneer men voor een positie solliciteert waarvoor men overgekwalificeerd is. De onderzoeksresultaten wijzen erop dat er risico's zijn als men voor een positie onder niveau solliciteert. Langs de andere kant kan het boetseren van een baan (*'job crafting'*: proactieve gedragingen waarbij de werknemer veranderingen in werkvereisten en energiebronnen doorvoert; Rooman et al., 2022b; Tims & Bakker, 2010) een interessant instrument zijn voor werknemers die na een werkonderbreking vanwege burn-out ervoor kiezen om terug te keren naar hun oorspronkelijke werkgever. Werknemers met een burn-outverleden hoeven immers niet van baan te veranderen om de elementen die zij in een baan waarderen (d.w.z. vaste feedbackmomenten en telewerk; Studie 1) te bekommen.

Naar werkgevers toe betekenen de resultaten van het proefschrift in de eerste plaats dat werkgevers een risico lopen op het missen of verliezen van talent in hun organisatie. De negatieve perceptie rond mensen met een burn-outverleden als groep kan (a) fout zijn, (b) niet toepasbaar zijn op individuen, en (c) het groeipotentieel van mensen die burn-out ervaren negeren (Semeijn et al., 2019). Het is dan ook aan te raden dat werkgevers structuur aanbrengen in hun personeelsprocessen om vertekening door stigmatisering tegen te gaan (Derous et al., 2016). Inclusieve organisaties kunnen bovendien inzetten op het (her)ontwerpen van banen die juist zaken aanbieden waar werknemers met een burn-outverleden zich toe aangetrokken voelen (d.w.z. meer telewerk en feedback).

Het proefschrift heeft ook implicaties voor beleidsmakers. Dat arbeidsdiscriminatie verschillende obstakels opwerpt, vormt een belangrijk argument om in te zetten op duurzame herintreding. Een kortetermijnperspectief hanteren in beleid rond langdurige arbeidsongeschiktheid zou zelfs schadelijk kunnen zijn wanneer werknemers begeleid worden naar banen die niet passen bij hun huidige capaciteiten (Studie 5), of wanneer baanonzekerheid en het ervaren van discriminatie hun tol eisen ten aanzien van de gezondheid van de werknemers (De Witte et al., 2016).

4.4 Conclusie

In dit proefschrift verzamelden we ongeveer 14.000 vignettenbeoordelingen bij meer dan 2100 participanten om te onderzoeken hoe een burn-outverleden samenhangt met carrièrekansen. De personeelscyclus volgend zagen we 'voorafgaand aan de sollicitatie naar werk' dat een burn-outverleden geassocieerd is met accenten in baanvoorkeuren (meer belang hechten

aan telewerk en feedback, minder belang aan opleidingsmogelijkheden). Wanneer we werkgevers bevroegen 'tijdens de selectieprocedure', wijzen ze sollicitanten met een burn-outverleden minder selectiekansen toe, in het bijzonder wanneer sollicitanten onder hun eerdere niveau solliciteren. In latere stadia van de personeelscyclus gaat een burn-outverleden volgens werkgevers gepaard met minder promoties en hogere ontslagkansen. Terugkerende stigmatiserende percepties over personen met een burn-outverleden zijn dat ze slechter zouden presteren onder druk, in slechtere gezondheid zouden verkeren en minder geschikt zouden zijn om de leiding te nemen. Met dit interdisciplinaire proefschrift (vanuit de economie en personeelspsychologie) belichten we een nieuwe invalshoek in de burn-outliteratuur. We zijn er dan ook van overtuigd dat we re-integratie na burn-out kunnen bevorderen door niet alleen te focussen op het verminderen van symptomen van burn-out, maar ook door aandacht te besteden aan de rol van stigmatisering van werknemers met een verleden van burn-out en daaraan gerelateerde kansen op de arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling.

Praktijkbox

Wat betekenen deze resultaten voor de praktijk?

- Werknemers met een burn-outverleden leggen andere accenten in baanvoorkeuren. Ze wensen relatief meer telewerk, meer structurele feedback en hechten minder belang aan opleidingskansen. Werkgevers kunnen hierop inspelen door job crafting aan te moedigen of banen anders in te richten.
- Terugkeren naar het werk is meer dan symptoomreductie. Personen die zijn uitgevallen door burn-outklachten, kunnen minder kansen krijgen van werkgevers in de context van personeelsselectie, promoties en ontslag. Hierdoor wordt re-integratie in de arbeidsmarkt mogelijk bemoeilijkt.
- De ondersteuning van personen met een burn-outverleden is cruciaal. Begeleiding in de keuze om een burn-out al dan niet te onthullen tijdens sollicitaties is mogelijk een veelbelovende interventie om arbeidsmarktkansen te bevorderen.
- Voor mensen met een burn-outverleden verkleint solliciteren op een lagere functie juist de kans op een interview wanneer dit wordt vergeleken met sollicitanten zonder werkonderbreking.

Verantwoording

De auteurs geven aan geen belangenconflicten te kennen.

Bijlage: Voorbeelden van experimenteel materiaal

Studie 1

Uurloon	Gelijk
Type contract	Halftijds
Duur woon-werkverkeer met de auto (heen en terug)	60 minuten (totaal dagelijks)
Mogelijkheid tot telewerk	Maximaal 80% van de tijd
Contact met derden (zoals patiënten of klanten)	Wekelijks
Type taken	Individueel
Contact met leidinggevende	Beperkte sturing
Mogelijkheid tot bijscholing	Continue mogelijkheid

“Hoe waarschijnlijk is het dat u voor deze vacature zou solliciteren (0 = zeer onwaarschijnlijk, 5 = neutraal, 10 = zeer waarschijnlijk)?”

Studie 4 (Engelstalig)

Employee N°	4
Gender	Male
Organisational seniority	2 to 5 years (Low)
Interruptions in work record at ‘JP Inc’ (past 2 years)	Recovery from burnout
Absenteeism (past year)	6 days
Task performance	Meets expectations
Contextual work behaviour	Above average
Yearly wage (dollar)	32.587

Studie 5

Bediende consumentenkredieten
<i>Y.J. Groep nv is een middelgrote bank met vestigingen over heel België. Ze biedt oplossingen en advies op het gebied van verzekeringen, beleggingen, kredieten en andere bankzaken.</i>
JOBOMSCHRIJVING
Als junior profiel ben je verantwoordelijk voor: – Het toelichten aan klanten van de soorten leningen en kredieten. – Het analyseren en goedkeuren van leningen binnen bepaalde grenzen, en het doorverwijzen van grotere aanvragen naar het management. – Het behandelen van klachten en actie ondernemen om deze op te lossen.
AANBOD
Y.J. Groep nv biedt: – Een voltijds contract van onbepaalde duur. – Marktconforme verloning. – Professionele groeimogelijkheden.
KANDIDAATVEREISTEN
Y.J. Groep nv. verwacht: – Een bachelordiploma (economische of aanverwante richting). – Ten minste één jaar aan relevante professionele ervaring. – Een positieve werkhouding.

Sollicitant	5
Opleiding	De sollicitant behaalde een diploma hoger dan de opleidingsvereisten: master handelswetenschappen (finance en risicomanagement).
Huidige functie	De sollicitant is momenteel ook tewerkgesteld als bediende consumentenkredieten in de sector (ongeveer drie jaar).
Recent werktraject	“Afgelopen jaar was ik een korte tijd thuis van het werk door burn-outklachten. Na een geslaagd behandeltraject ben ik echter helemaal klaar om een nieuwe professionele uitdaging aan te gaan.”

Noten

1. Dit artikel is gebaseerd op het interdisciplinaire proefschrift van Philippe Sterkens (UGent). Dit proefschrift in de bedrijfseconomie en in de psychologie werd gerealiseerd aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (UGent) en de Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (UGent) tussen 2019 en 2024.
2. In de eerdere designs van het proefschrift waren dit vier à vijf vignetten per participant. Het was in deze studie voor participanten mogelijk om meerdere beoordelingen te geven omdat we, in tegenstelling tot de eerdere designs, geen percepties over de kandidaten boven op de personeelsbeslissingen bevroegen.

3. De gezondheidsproblemen die we in de vignetten noemden, naast burn-out, dienden als vergelijkingscondities en zijn geselecteerd omwille van hun ernst en de mate waarin behandeling mogelijk is. Volgens een arbeidsarts die we raadpleegden, is hypertensie relatief weinig ernstig en vlot behandelbaar. Voor de ziekte van Parkinson geldt het omgekeerde.
4. De meest recente versie van de CORAL-beslissingshulp is gratis online beschikbaar in het Nederlands via: <https://samensterkzonderstigma.nl/test/coral-2-0/>.

Literatuur

- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351-371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>
- Aiman-Smith, L., Scullen, S. E., & Barr, S. H. (2002). Conducting studies of decision making in organizational contexts: A tutorial for policy-capturing and other regression-based techniques. *Organizational Research Methods*, 5(4), 388-414. <https://doi.org/10.1177/109442802237117>
- Allport, G. W. (1979). *The nature of prejudice*. Perseus Books.
- Almén, N. (2021). A cognitive behavioral model proposing that clinical burnout may maintain itself. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3446. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073446>
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets*. Princeton University Press.
- Auspurg, K., & Hinz, T. (2014). *Factorial survey experiments*. Sage Publications.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. The Free Press.
- Berger, J., Cohen, B., & Zelditch, M., Jr. (1972). Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, 37(3), 241-255. <https://doi.org/10.2307/209346>
- Berre, S. (2024). Exploring disability disadvantage in hiring: A factorial survey among Norwegian employers. *Work, Employment and Society*, 38(4), 1087-1106. <https://doi.org/10.1177/09500170231175776>
- Bertilsson, M., Staland-Nyman, C., Hahn, M., & De Rijk, A. (2023). *Managers' attitudes towards common mental health problems differ across sectors: A Swedish study* [Conference presentation abstract]. 16th European Public Health Conference, Dublin, Ireland. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10596765/pdf/ckad160.1317.pdf>
- Boštjančič, E., & Koračin, N. (2014). Returning to work after suffering from burnout syndrome: Perceived changes in personality, views, values, and behaviors connected with work. *Psihologija*, 47(1), 131-147. <https://doi.org/10.2298/PSI1401131B>
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.1.43>

- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., Slade, M., & Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12, 11. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-11>
- Brouwers, E. P. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: Position paper and future directions. *BMC Psychology*, 8, 36. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- Brouwers, E. P. M., Joosen, M. C. W., Van Zelst, C., & Van Weeghel, J. (2020). To disclose or not to disclose: A multi-stakeholder focus group study on mental health issues in the work environment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(1), 84-92. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09848-z>
- Chhinzer, N. N. (2007). *Evaluating layoff techniques: A policy-capturing study of voluntary versus involuntary layoffs* [Doctoral dissertation]. McMaster University. https://macsphere.mcmaster.ca/bitstream/11375/20101/1/Chhinzer_Nita_N._2007Jan_Ph.D..pdf
- Correll, S. J., & Benard, S. (2006). Biased estimators? Comparing status and statistical theories of gender discrimination. *Social Psychology of the Workplace Advances in Group Processes*, 23(1), 89-116. [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(06\)23004-2](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(06)23004-2)
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deros, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90-111. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.006>
- Dewa, C. S., Van Weeghel, J., Joosen, M. C., Gronholm, P. C., & Brouwers, E. P. (2021). Workers' decisions to disclose a mental health issue to managers and the consequences. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 631032. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.631032>
- Dwyer, D. J., & Arbelo, M. (2012). The role of social cognition in downsizing decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 383-405. <https://doi.org/10.1108/02683941211220199>
- EEOC. (2016). *Depression, PTSD, & other mental health conditions in the workplace: Your legal rights*. Retrieved from <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/depression-ptsd-other-mental-health-conditions-workplace-your-legal-rights>

- Glise, K., Wiegner, L., & Jonsdottir, I. H. (2020). Long-term follow-up of residual symptoms in patients treated for stress-related exhaustion. *BMC Psychology*, 8, 26. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0395-8>
- Grossi, G., Perski, A., Osika, W., & Savic, I. (2015). Stress-related exhaustion disorder – Clinical manifestation of burnout? A review of assessment methods, sleep impairments, cognitive disturbances, and neuro-biological and physiological changes in clinical burnout. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(6), 626-636. <https://doi.org/10.1111/sjop.12251>
- Henderson, C., Brohan, E., Clement, S., Williams, P., Lassman, F., Schauman, O., Dockery, L., Farrelly, S., Murray, J., Murphy, C., Slade, M., & Thornicroft, G. (2013). Decision aid on disclosure of mental health status to an employer: Feasibility and outcomes of a randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*, 203(5), 350-357. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.113.128470>.
- Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, 56, 16-25. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.12.001>
- Huber, M. T., Ham, S. A., Qayyum, M., Akkari, L., Olaosebikan, T., Abraham, J., & Yoon, J. D. (2018). Association between job factors, burnout, and preference for a new job: A nationally representative physician survey. *Journal of General Internal Medicine*, 33, 789-791. <https://doi.org/10.1007/s11606-018-4412-z>
- Janssens, K. (2022). *Decisions on disclosure of mental illness in the workplace: Evaluation of a stigma awareness intervention for unemployed people with mental illness* [Doctoral dissertation]. Tilburg University. <https://repository.tilburguniversity.edu/bitstreams/c27cb60b-9436-4732-b005-492db0ffa0bb/download>
- Kärkkäinen, R., Saaranen, T., Hiltunen, S., Ryyänen, O. P., & Räsänen, K. (2017). Systematic review: Factors associated with return to work in burnout. *Occupational Medicine*, 67(6), 461-468. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx093>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Lin, C. (2009). *Layoff characteristics and layoff agents' cognitions: An experimental study*. Doctoral dissertation. Southern Illinois University Carbondale
- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- May, R. W., Terman, J. M., Foster, G., Seibert, G. S., & Fincham, F. D. (2020). Burnout stigma inventory: Initial development and validation in industry and academia. *Frontiers in Psychology*, 11, 391. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00391>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). 'I have a job, but...': A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>

- Meluch, A. L. (2023). Core and catalyst criteria for disclosing one's burnout in the workplace. *Qualitative Research Reports in Communication*, 24(1), 61-67. <https://doi.org/10.1080/17459435.2022.2074528>
- Mendel, R., Kissling, W., Reichhart, T., Bühner, M., & Hamann, J. (2015). Managers' reactions towards employees' disclosure of psychiatric or somatic diagnoses. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 24(2), 146-149. <https://doi.org/10.1017/S2045796013000711>
- Miller, C. T., & Kaiser, C. R. (2001). A theoretical perspective on coping with stigma. *Journal of Social Issues*, 57(1), 73-92. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00202>
- Omansky Gordon, B., & Rosenblum, K. E. (2001). Bringing disability into the sociological frame: A comparison of disability with race, sex, and sexual orientation statuses. *Disability & Society*, 16(1), 5-19.
- Østerud, K. L. (2023). Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience. *Sociology of Health & Illness*, 45(1), 90-108.
- Perski, O., Grossi, G., Perski, A., & Niemi, M. (2017). A systematic review and meta-analysis of tertiary interventions in clinical burnout. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(6), 551-561. <https://doi.org/10.1111/sjop.12398>
- Pescosolido, B. A., & Martin, J. K. (2015). The stigma complex. *Annual Review of Sociology*, 41, 87-116. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145702>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- RIZIV. (2022). *Langdurige arbeidsongeschiktheid: Hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?* <https://www.inami.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/langdurige-arbeidsongeschiktheid-burnout-depressie.aspx>
- Rooman, C., Michielsens, T., & Derous, E. (2022b). Overkwalificatie en werkverveling: Job crafting als moderator? *Gedrag & Organisatie*, 35(3), 259-288. <https://doi.org/10.5117/GO2022.3.002.ROOM>
- Rooman, C., Sterkens, P., Schelfhout, S., Van Royen, A., Baert, S., & Derous, E. (2022a). Successful return to work after burnout: An evaluation of job, person- and private-related burnout determinants as determinants of return-to-work quality after sick leave for burnout. *Disability and Rehabilitation*, 44(23), 7106-7115. <https://doi.org/10.1080/09638288.2021.1982025>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2018). Feiten en fictie burn-out. *De Psycholoog*, 10(9), 10-20. Retrieved from <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/499.pdf>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) – Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Semeijn, J., Van Ruysseveldt, J., Vonk, G., & Van Vuuren, T. (2019). In flight again with wings that were once broken: Effects of post-traumatic growth and personal resources on burnout recovery. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 387-403. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2019-0006>
- Sterkens, P. (2024). *The burnout aftermath: Stigma as a persistent threat to (re-) employment* [Doctoral dissertation]. Ghent University. <https://biblio.ugent.be/publication/01HWW8MABSY73TK7YMH852JMNG>
- Sterkens, P., Baert, S., & Derous, E. (2024b). Descending the job ladder is fine, except when you were ill: Experimental evidence. *Occupational Health Science*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s41542-024-00213-y>
- Sterkens, P., Baert, S., Derous, E., Moens, E., & Rooman, C. (2022a). Determinanten van burn-out en drempels voor latere arbeidsmarkt-re-integratie: De ervaringen van (ex-)patiënten in kaart. *Over.Werk*, 32(1), 129-140. Retrieved from https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2022_1/OverWerk_2022_1_13.pdf
- Sterkens, P., Baert, S., Moens, E., Derous, E. & Wuyts, J. (2022b). *I won't make the same mistake again: Burnout history and job preferences* (IZA Discussion Paper No. 15044). IZA Institute of Labor Economics. <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/dp15044.pdf?abstractid=4114588&mirid=1>
- Sterkens, P., Baert, S., Moens, E., Wuyts, J., & Derous, E. (2024a). I won't make the same mistake again: Burnout history and job preferences. *Journal of Population Economics*, 37(2), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s00148-024-00980-6>
- Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Derous, E. (2021). As if it weren't hard enough already: Breaking down hiring discrimination following burnout. *Economics & Human Biology*, 43, 101050. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2021.101050>
- Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Derous, E. (2023). Why making promotion after a burnout is like boiling the ocean. *European Sociological Review*, 39(4), 516-531. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac055>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Thornicroft, G., Sunkel, C., Aliev, A. A., Baker, S., Brohan, E., El Chammay, R., Davies, K., Demissie, M., Duncan, J., Fekadu, W., Gronholm, P., Guerrero, Z., Gurung, D., Habtamu, K., Hanlon, C., Heim, E., Henderson, C., Hijazi, Z., Hoffman, C., ... & Winkler, P. (2022). The Lancet Commission on ending stigma and discrimination in mental health. *The Lancet*, 400(10361), 1438-1480. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01470-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01470-2)

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Van Beukering, I. E., Bakker, M., Corrigan, P. W., Gürbüz, S., Bogaers, R. I., Janssens, K. M. E., Joosen, M. C. W., & Brouwers, E. P. M. (2022). Expectations of mental illness disclosure outcomes in the work context: A cross-sectional study among Dutch workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(4), 652-663. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10026-x>
- Van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: Diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 732-741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
- Vinkers, C. (2022). *In de ban van burn-out* (3rd edition). Prometheus.
- Weijters, B., Davidov, E., & Baumgartner, H. (2021). Analyzing factorial survey data with structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 52(4), 2050-2082. <https://doi.org/10.1177/00491241211043139>

Correspondentieadres

Philippe Sterkens, Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving, Henri Dunantlaan 2, B-9000 Gent, België. Philippe.Sterkens@UGent