

# **BESCHRIJVING DOCTORAAL ONDERZOEKSPROJECTEN** **“JOB OP-GEBRAND? EEN INTERDISCIPLINAIR EN** **DYNAMISCH PERSPECTIEF OP DE OORZAKEN EN** **GEVOLGEN VAN BURN-OUT”**

**CAVEAT: ONDERSTAANDE BESCHRIJVING IS TENTATIEF, I.E. DE WERKPAKKETTEN**  
**KUNNEN Aangepast WORDEN OP BASIS VAN DE INZICHTEN VAN DE**  
**PROMOTOREN EN DOCTORAAL ONDERZOEKERS**

**Doctoraal onderzoeker 1 (DO1):** gesuperviseerd door Prof. dr. Eva Deros (Department of Personnel Management, Work and Organizational Psychology), met co-supervisie door Prof. dr. Stijn Baert (Department of Economics, Ghent University)

**Doctoraal onderzoeker 2 (DO2):** gesuperviseerd door Prof. dr. Stijn Baert (Department of Economics, Ghent University), met co-supervisie door Prof. dr. Eva Deros (Department of Personnel Management, Work and Organizational Psychology)

**Gefinancierd door:** Bijzonder Onderzoeksfonds – UGent (BOF)

**Timing:** 4 jaar, te starten ten laatste op 31 juli 2019 (laatstejaarsstudenten in academiejaar 2018-2019 kunnen dus ook kandideren; onderstaand tijdschema dient aangepast te worden)

**Vermoedelijke openverklaring vacatures:** januari 2019

## **PROBLEEMSTELLING**

Er zijn weinig thema's die de afgelopen jaren in dezelfde mate aan maatschappelijke aandacht wonden als burn-out. Het begrip komt voor in ongeveer 1400 artikels in het online archief van de Vlaamse kwaliteitskrant De Standaard en meer dan de helft van deze artikels dateren van de afgelopen drie jaren. De verhoogde aandacht voor burn-out gaat samen met een meer algemene aandacht voor “werkbaar werk” – onze eigen UGent ziet werkbaar werk als één van de vier grote maatschappelijke thema's waar de universiteit de komende jaren zal op inzetten.

Deze verhoogde aandacht voor de problematiek van burn-out hoeft niet te verbazen. Bij een bevraging van 4520 werkende Vlamingen in 2017 verwachtte een kwart van de bevroagden binnen de vijf jaar een burn-out te krijgen (Steel, 2017). Het spreekt voor zich dat indien deze verwachtingen nog maar enigszins bewaarheid worden, deze problematiek onze arbeidsmarkt én gezondheidszorg voor massieve uitdagingen stelt. Investerings in burn-out-preventie en begeleiding bij arbeidsmarktherintrede na burn-out dringen zich dan ook op. Deze investeringen kunnen echter slechts een grote impact sorteren wanneer zij inspelen op de juiste risicofactoren voor burn-out en arbeidsmarktherintrede na burn-out. Dit onderzoeksvoorstel focust op het blootleggen van deze factoren, vanuit een fundamenteel breder en meer dynamisch perspectief dan voorheen werd gehanteerd.

De wetenschappelijke literatuur omtrent (de oorzaken van) burn-out werd de afgelopen decennia gedomineerd door onderzoek binnen het veld van de psychologie. Centraal binnen dit onderzoek staat het zogenaamde “Job Demand - Resources (JD-R)“-model (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001; Lee & Ashfort, 1996; Maslach et al., 1996; Schaufeli & Bakker, 2004). Dit model plaatst voorop dat burn-out de resultante is van werkvereisten en energiebronnen. Onder werkvereisten worden psychosociale en organisationele aspecten van de baan bedoeld die fysieke of psychische kosten met zich meebrengen, zoals werken onder tijdsdruk en zware fysieke inspanningen (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Onder energiebronnen worden psychosociale en organisationele aspecten van de baan bedoeld die (i) het bereiken van professionele doelen faciliteren, (ii) de fysieke en psychische kosten van werkvereisten verlagen en (iii) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren

(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Het JD-R-model voorspelt dat een combinatie van hoge werkvereisten met een gebrek aan energiebronnen aan de grondslag ligt van burn-out. Deze samenhang tussen werkvereisten, energiebronnen en burn-out wordt ondersteund door empirische evidentie. Meer concreet werden gepercipieerde werkdruk, tijdsdruk, fysieke inspanningen, interpersoonlijke conflicten en baanonzekerheid gerelateerd aan een hogere kans op burn-out. Anderzijds lijken voldoende (gepercipieerde) autonomie en feedback op de werkvloer relevante energiebronnen en, zodoende, buffers tegen burn-out (Bakker & Demerouti, 2017; Crawford et al., 2010; Hu et al., 2017; Schaufeli & Taris, 2013).

Verschillende varianten van het JD-R-model capteren niet enkel de oorzaken van burn-out maar ook de gevolgen voor de carrière. Meer concreet voorspellen zij een samenhang tussen (eerdere) burn-out enerzijds en lagere jobperformantie en een hogere intentie om van baan te veranderen anderzijds (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001; Hakanen & Bakker, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004).

Deze psychologische literatuur kent vier duidelijke gebreken. In hun overzichtsartikel stellen Bakker en Demerouti (2017, p. 279) dat “[...] future studies will have more impact, also in other fields (e.g., HR, economics), if scholars start integrating more objective indicators of the prevailing job demands and resources, and of the possible employee and organizational outcomes [...]”. Inderdaad, burn-out is een psychologisch construct zodat het niet onlogisch is dat het empirisch onderzoek dat bouwt op het JD-R-model zich in eerste instantie gefocust heeft op psychologische, gepercipieerde determinanten van burn-out (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2013). Dit maakt echter abstractie van een breder socio-economisch perspectief, waarbij ook “harde” arbeidseconomische parameters en sociologische context burn-out kunnen determineren. Daarbij valt te verwachten dat een gunstiger sociologische context (zoals een stabiele relatie hebben en niet behoren tot een kansengroep) samengaat met betere energiebronnen en een lagere kans op burn-out, terwijl het effect van gunstiger arbeidsmarktuitskomsten (zoals een hoger loon, betere contractvoorwaarden en tewerkstelling op het juiste niveau) onduidelijk is aangezien deze samengaan met zowel hogere werkvereisten als betere energiebronnen (Allen & van der Velden, 2001; Hupkens, 2005; Mukundan & Khandehroo, 2009; Smulders et al., 2013). Deze eerste lacune houdt ook een methodologische beperking in: de gemeten associaties tussen subjectieve werkvereisten en energiebronnen enerzijds en burn-out anderzijds kunnen vertekend zijn door het niet controleren voor de voornoemde harde arbeidseconomische parameters en sociologische context (“omitted variable bias”).

Ten tweede – maar samenhangend met de eerste lacune – staat het microniveau (i.e. de gepercipieerde werkvereisten en energiebronnen van de individuele werknemer) centraal in deze literatuur (Bakker & Demerouti, 2017; Derous & Ryan, 2008; Schaufeli & Taris, 2013) terwijl sommige van de voornoemde werkvereisten en energiebronnen zich mogelijk eerder op het mesoniveau (beroep, bedrijf en/of sector) situeren (Hakanen & Bakker, 2017; Schaufeli & Taris, 2013). Multiniveau-onderzoek dat blootlegt op welk niveau zich de grootste risicofactoren voor burn-out bevinden (en waar preventiebeleid best kan aangrijpen) zou dan ook een logische keuze zijn voor vervolgonderzoek.

Ten derde is de vermelde empirische literatuur gebaseerd op cross-sectionele surveydata, met beperkte uitzonderingen die data op (slechts) twee meetmomenten in de tijd exploiteren (Hu et al., 2017; Lopes & Chambel, 2017). Deze benadering staat in schril contrast met de dynamische samenhang tussen werkvereisten, energiebronnen en burn-out. Enerzijds geldt een combinatie van hoge werkvereisten en lage energiebronnen als verwachte voedingsbodem voor burn-out. Anderzijds is het mogelijk dat burn-out een structureel negatief effect heeft op werkengagement (i.e. een gevoel van voldoening bij werknemers dat gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie; Schaufeli & Bakker, 2004), wat dan weer tot lagere energiebronnen kan leiden (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2013). Op basis van cross-sectionele data lijkt het onmogelijk deze wederzijdse beïnvloeding uit elkaar te halen, laat staan te controleren voor andere, niet-waargenomen persoonskenmerken (zoals intrinsieke werkmotivatie). Een oorzakelijke interpretatie van de resultaten in deze literatuur – en bij uitbreiding: het enten van interventies op deze resultaten – is dan ook niet aangewezen.

Ten slotte staat de empirische evidentie omtrent de (subjectieve) oorzaken van burn-out in schril contrast met het zeer beperkte onderzoek naar de gevolgen van burn-out voor de verdere carrière (Bakker & Demerouti, 2017; Hakanen & Bakker, 2017). De vernoemde theoretische verwachtingen op basis van het JD-R-model confronteren met de empirie lijkt, opnieuw, onmogelijk op basis van cross-sectionele surveydata. Toch is het logisch de oorzaken en arbeidsmarktgevolgen van burn-out samen te beschouwen: wanneer burn-out inderdaad ook op middellange en lange termijn drempels opwerpt op

de arbeidsmarkt (zoals arbeidsmarktdiscriminatie en tewerkstelling onder het scholingsniveau), dan kan dit negatieve gevolgen hebben voor de energiebronnen, met een vicieuze cirkel tot gevolg.

Deze vier lacunes sluiten aan bij tradities in de arbeidseconomische literatuur. Enerzijds ligt binnen deze discipline een duidelijke klemtoon op het identificeren van causale verbanden, door het bevragen van longitudinale, representatieve steekproeven en/of het analyseren van data middels geavanceerde micro-econometrie (Angrist & Pischke, 2018).

Anderzijds wint de wederzijdse beïnvloeding tussen “harde” arbeidseconomische uitkomsten en gezondheidsuitkomsten aan aandacht in de arbeidseconomische literatuur. Zo vonden het afgelopen decennium studies die aantoonen dat ontwikkelingen in de arbeidsmarktcarrière (zoals inkomen en werkzaamheid) een oorzakelijk effect hebben op de (mentale) gezondheid hun weg naar gezaghebbende (arbeids)economische tijdschriften (Maclean & Hill, 2015; Roy & Schurer, 2013; Schmitz, 2016). Omgekeerd presenteren (arbeids)economische artikelen ook evidentie voor een causaal effect van gezondheidsuitkomsten (zoals algemene gezondheid, depressie en obesitas) op het verdere verloop van de carrière (Banerjee, 2015; Jaeckle & Himmler, 2010; Smith, 2009; Vogl, 2014), met arbeidsmarktdiscriminatie als een belangrijk onderliggend mechanisme (Baert, 2016; Baert et al., 2016; Rooth, 2009). Verrassend genoeg ontbreekt daarbij voorlopig onderzoek dat focust op burn-out. Onderzoek naar de relatie tussen dit construct met harde arbeidsmarktuitslagen in het algemeen en arbeidsmarktdiscriminatie in het bijzonder zou deze recente literatuur dan ook perfect complementeren.

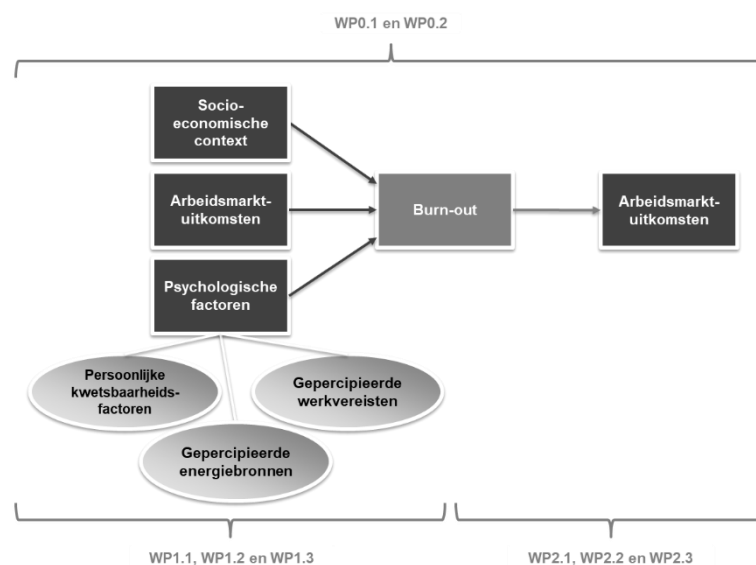
## DOELSTELLING

Dit onderzoeksproject heeft drie doelstellingen.

Doelstelling 1 (**DS1**). Dit onderzoeksproject wil een geïntegreerd perspectief bieden op de socio-economische, arbeidseconomische en psychologische determinanten van burn-out, met aandacht voor zowel theorie als empirie. De gerelateerde, overkoepelende Onderzoeksvraag 1 (**OV1**) is: wat zijn de belangrijkste socio-economische, arbeidseconomische en psychologische determinanten van burn-out?

Doelstelling 2 (**DS2**). Dit onderzoeksproject wil een perspectief bieden op de carrièregevolgen van burn-out. Aanwervingsdiscriminatie wordt bestudeerd als onderliggend mechanisme. De overkoepelende Onderzoeksvraag 2 (**OV2**) is: wat zijn de belangrijkste gevolgen van burn-out voor de carrière?

Figuur 1 – Visualisatie van het project.



Om DS1 en DS2 te realiseren zullen verschillende onderzoeksmethodes gecombineerd worden die echter dezelfde methodologische ambitie hebben: het blootleggen van causale relaties tussen burn-out en andere socio-economische, arbeidseconomische en psychologische constructen. Zodoende wordt tegemoet gekomen aan de vier lacunes in de literatuur omtrent burn-out beschreven in sectie 2.2.1. Bovendien kan dit onderzoeksproject een pioniersrol opnemen inzake de studie van burn-out vanuit

(arbeids)economisch perspectief – zoals vermeld was er nog geen directe aandacht binnen de arbeidseconomie voor dit thema.

Naast het voeren van kwalitatief en experimenteel onderzoek, zal de klemtoon liggen op het retrospectief en longitudinaal bevragen van een representatieve steekproef van werkende Vlamingen. Deze onderzoeksstrategie dient ook een derde doelstelling, met mogelijke verdere valorisatie buiten dit project.

Doelstelling 3 (DS3). Een panel van Vlamingen opstarten omtrent de samenhang tussen arbeidsmarktuitskomsten en (mentale) gezondheid.

Naast de academische impact van de realisatie van DS1 en DS2, is het, gegeven de beschreven, sterk toenemende maatschappelijke interesse voor burn-out en werkbaar werk, duidelijk dat de directe resultaten (antwoorden op OV1 en OV2, met indicatie van zinvolle interventies naar burn-out-preventie en succesvolle arbeidsmarktherintrede na burn-out) en indirecte resultaten (op basis van exploitatie van het op te starten panel) van het onderzoek een massieve maatschappelijke impact zullen hebben.

## METHODE

DS1, DS2 en DS3 worden gerealiseerd binnen acht werkpakketten (WP) in drie clusters. In een eerste cluster, bestaande uit WP0.1 en WP0.2, wordt data verzameld (en geanalyseerd) waarop de andere werkpakketten verder bouwen. In het kader van WP0.1 wordt kwalitatief onderzoek gevoerd naar de oorzaken (socio-economisch, arbeidseconomisch en psychologisch) en arbeidseconomische gevolgen (verdere carrièreontwikkeling en arbeidsmarktdiscriminatie) van burn-out. Daartoe worden 36 personen – het aantal geïnterviewden kan hoger of lager liggen naargelang wanneer saturatie ervaren wordt (Baker et al., 2012; Guest et al., 2006) – met een ervaring van burn-out bevroegd via semigestructureerde interviews op basis van een vragenprotocol (Deros, 2017; Mortelmans, 2007). De respondenten worden gerekruteerd via Divergent en geselecteerd op basis van een cyclisch verloop van het onderzoek. Concreter wordt het afnemen van interviews afgewisseld met het doen van analyses (met gespecialiseerde software voor kwalitatief onderzoek zoals NVivo; Bazeley, 2007; Bryman, 2012) waarbij na elke analysefase wordt nagegaan welk soort respondent (onder andere in welke sector) nog nodig is om tot meer zinvolle inzichten te komen (Deros, 2017; Mortelmans, 2007; Nievers et al., 2012). Het onderzoek op basis van WP0.1 wordt gevaloriseerd in een onderzoeksartikel op basis van kwalitatieve bevindingen met betrekking tot zowel de oorzaken als de carrièregevolgen van burn-out.

In het kader van WP0.2 wordt een panel van Vlaamse werkenden retrospectief (i.e. met betrekking tot relevante gebeurtenissen in het recente verleden) en longitudinaal bevroegd omtrent burn-out, socio-economische context, arbeidsmarktuitskomsten en psychologische constructen (individuele kwetsbaarheidsfactoren, werkvereisten en energiebronnen). Er wordt gemikt op een representatief panel van 3000 respondenten. De steekproeftrekking zal verlopen naar analogie met de SONAR-bevragingen van het Steunpunt Studie- en SchoolLoopbanen (SSL) tussen 1999 en 2009 (SONAR, 2003; SONAR, 2005). Concreet is het de bedoeling willekeurig 1350 ondernemingen te trekken uit het Bel-first-register van Belgische bedrijven (waarbij bedrijven met een vestiging buiten het Vlaams Gewest worden genegeerd). Deze ondernemingen worden willekeurig geclusterd in groepjes van drie en binnen hun groepje willekeurig geordend. Elk van de 450 eerst geordende ondernemingen worden gecontacteerd met de vraag al hun werknemers te verzoeken onze vragenlijst in te vullen en zelf ook relevante bedrijfsgegevens te delen (met als incentives deelname aan een loterij met prijzen op individueel en bedrijfsniveau en feedback in de vorm van een rapport en studiedag). Dit zal gebeuren met de (beoogde) steun van werkgeversorganisaties VBO, VOKA en Unizo, waar de promotoren uitstekende contacten mee onderhouden. Indien ondernemingen niet wensen deel te nemen, wordt de volgende werkgever in het groepje van drie aangeschreven. Aangezien het gemiddeld aantal werknemers (in voltijdse equivalenten) per onderneming in Bel-first ongeveer 10 bedroeg in 2015, dient binnen elk groepje één onderneming bereid gevonden te worden de vragenlijst te laten afnemen en twee derde van de werknemers van deze ondernemingen deel te nemen om het beoogde aantal respondenten te bereiken. Indien ondersteuning voor de dataverzameling vanuit de oproep "Citizen Science" van de Vlaamse Overheid kan bekomen worden (zie sectie 2.3.1.2), kunnen alle richtcijfers verdubbeld worden. Het is de bedoeling de respondenten een eerste keer (op papier of elektronisch, zoals aanbevolen door de onderneming) te bevragen in het voorjaar van 2019 en twee online follow-up-bevragingen te doen in het voorjaar van 2020 en 2021 (waarna verdere follow-ups vanuit andere projecten kunnen bekostigd worden). De gehanteerde vragenlijsten zullen gebaseerd zijn op (i) de

gevalideerde (Nederlandstalige) vragenlijsten voor burn-out en gepercipieerde werkvereisten en energiebronnen uit voornoemd onderzoek (Bakker & Demerouti, 2017; Derous & Ryan, 2008; Hakanen & Bakker, 2017), (ii) “harde” socio-economische constructen naar analogie met de SONAR-bevragingen (SONAR, 2003; SONAR, 2005), en (iii) bijkomende psychosociale constructen die naar voren komen in WP0.1 en WP1.1. Daarnaast zal middels de bevraging van 2019, naar analogie met de SONAR-golven, een retrospectief kalenderbestand omtrent carrièreverloop en burn-out van de individuen tussen 2014 en 2019 opgemaakt worden, waarna dit in 2020 en 2021 aangevuld wordt met recentere uitkomsten.

Een tweede cluster, bestaande uit **WP1.1**, **WP1.2** en **WP1.3**, bouwt verder op de dataverzameling in de eerste cluster om OV1 te beantwoorden. Enerzijds wordt de input uit het kwalitatief onderzoek in WP0.1 gecombineerd met literatuuronderzoek en focusgroepen (met experten zoals HR-managers en gespecialiseerde psychologen) om het JD-R-model te verrijken vanuit een socio-economisch perspectief en zo te komen tot een meer ecologisch-valide model omtrent de oorzaken van burn-out. Dit model wordt, naar analogie met Derous et al. (2016), gevaloriseerd in een theoretisch artikel dat vervolgens diepgaand getoetst wordt in WP1.2 en WP1.3.

WP1.2 en WP1.3 bestaan uit empirisch onderzoek naar de determinanten van burn-out, gebaseerd op de surveydata gerealiseerd in WP0.2. WP1.2 is gebaseerd op de retrospectieve bevragingen van 2019 en heeft als voornaamste doel de relaties in het model opgebouwd in WP1.1 te toetsen en zodoende een breder perspectief te bieden op de werkelijke determinanten van burn-out. Op basis van de tijdsdimensie in het opgebouwde kalenderbestand kan ook een stap voorwaarts gezet worden in het blootleggen van causale relaties. Dit door de opeenvolgende (carrière-)uitkomsten samen met een evolutie qua mentale uitputting van de respondenten te modelleren middels een dynamisch discretekeuzemodel à la Nobelprijswinnaar Economie James Heckman, waarin uitgezuiverd wordt voor niet-waargenomen individuele kenmerken (Baert & Cockx, 2013; Cameron & Heckman, 1998; Cameron & Heckman, 2001). Daarnaast zullen multiniveauschattingen uitgevoerd worden om het belang van oorzaken op het individueel, beroeps-, bedrijfs- en sectorniveau te duiden. WP1.3 exploiteert daarenboven de follow-up-data van 2020 en 2021, zodat via paneldataschattingen nog beter kan uitgezuiverd worden voor de dynamische samenhang tussen burn-out en andere harde arbeidsmarktuitkomsten en gepercipieerde werkvereisten en energiebronnen. WP1.2 en WP1.3 worden elk gevaloriseerd in een onderzoeksartikel.

In een derde en laatste cluster zijn **WP2.1** en **WP2.3** nauw verwant met WP1.2 en WP1.3, zij het dan dat ze de retrospectieve en longitudinale surveydata analyseren met een focus op de carrièregevolgen van burn-out (en dus het beantwoorden van OV2). Concreet is het de bedoeling via dynamisch discretekeuzemodellen, multiniveauschattingen en paneldataschattingen het causale effect van uitval wegens burn-out op latere arbeidsmarktontwikkelingen te onderzoeken. Hierbij wordt concreet gedacht aan het effect van burn-out op latere evoluties in werkzaamheid, loonhoogte, tewerkstelling onder het scholingsniveau en professioneel welbevinden. Deze uitkomstmaten kunnen aangevuld worden met andere factoren die naar voren komen in WP0.1.

**WP2.2**, ten slotte, exploreert een mogelijk mechanisme onderliggend aan de in WP2.1 (en WP2.3) gemeten carrièregevolgen van burn-out, i.e. arbeidsmarktdiscriminatie. Dit zal gebeuren via een vignette-experiment, i.e. een labexperiment onder “informed consent” (weloverwogen toestemming van de deelnemers) waarbij professionele recruiters fictieve jobkandidaten voorgelegd krijgen die verschillen in een beperkt aantal, willekeurig toegekende factoren (Deraus & Ryan, 2016; Di Stasio, 2015; Di Stasio & Gërkhani, 2016; Van Belle et al., 2017). De jobkandidaten in het kader van dit experiment zullen onder andere in eerdere burn-out verschillen, alsook in factoren die mogelijk een negatief signaaleffect van burn-out kunnen modereren (zoals demografische kenmerken en vrijwilligerswerk; deze factoren zullen verder afgelijnd worden op basis van de resultaten van WP2.1). De recruiters wordt niet enkel gevraagd fictieve aanwervingsbeslissingen te maken maar ook hun percepties omtrent de kandidaten (onder andere inzake motivatie en menselijk en sociaal kapitaal) te delen. Vertekening door sociaal wenselijk antwoorden wordt tegengegaan door stellingen voor te leggen in de derde persoon en deelnemers met een hoge (expliciet gemeten) neiging tot sociaal wenselijk antwoorden weg te laten in robuustheidsanalyses (Baert, in druk; Reynolds, 1982). Zodoende kan een inzicht worden verworven in (i) of open zijn omtrent eerdere burn-out een risicofactor is voor latere aanwervingskansen, (ii) welke percepties omtrent personen met een (eerdere) burn-out deze (mogelijk) lagere aanwervingskansen drijven en (iii) welke andere kandidaatskenmerken deze lagere aanwervingskansen kunnen modereren (bufferen dan wel versterken). WP2.1, WP2.2 en WP2.3 zullen elk uitmonden in een wetenschappelijk artikel.

## FASERING

Tabel 1 vat de fasering van het project samen. Deze fasering impliceert een aantal doordachte keuzes. Ten eerste zullen de twee betrokken doctoraal onderzoekers met duidelijke finaliteit samenwerken bij het begin van het project: zij werken samen aan het (artikel met) kwalitatief onderzoek en het opzetten van het panel (waarbij een eerste aan te trekken doctoraal onderzoeker (DO1) het “ownership” van WP0.1 heeft en een tweede onderzoeker (DO2) coördineert). Daarna focust DO1 op het beantwoorden van OV1 en DO2 op OV2. Daarbij blijft het mogelijk dat zij als coauteur samenwerken aan de artikels op basis van WP1.1, WP1.2, WP1.3, WP2.1 en/of WP2.3 en zich daarbij specialiseren in specifieke analysemethoden. Ten tweede laat deze fasering een buitenlands studieverblijf (zie sectie 2.3.2) toe ergens tussen oktober 2020 en maart 2022. Ten derde wordt expliciet tijd gereserveerd voor een diepgaande integratie van de studies in twee doctoraten, via diepgaande discussie tussen DO1, DO2 en de promotoren, met een focus op de academische én maatschappelijke relevantie van het onderzoek. Dit laatste zal onder andere gegarandeerd worden door het organiseren van minstens één studiedag en twee perscommunicaties.

Tabel 1 – Fasering.

	Tijd (weken)	'18				'19				'20				'21				'22			
		10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09
<b>WP0: kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling</b>																					
WP0.1	18		DO1	DO1																	
	12		DO2																		
WP0.2	30			DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1
	42			DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2
<b>WP1: beantwoorden OV1</b>																					
WP1.1	39		DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1
WP1.2	42					DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1	DO1
WP1.3	30																	DO1	DO1	DO1	DO1
<b>WP2: beantwoorden OV2</b>																					
WP2.1	42				DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2	DO2
WP2.2	33																	DO2	DO2	DO2	DO2
WP2.3	30																			DO2	DO2
<b>Af ronding doctoraten</b>																					
Integratie	12																			DO1	DO1
	12																			DO2	DO2
Verdediging	9																				DO1
	9																				DO2

Noot. De donkerte van de blokken geeft de mate van focus van DO1 en DO2 op een bepaalde taak, in een bepaalde periode aan.

## REFERENTIES

Allen, J., van der Velden, R. (2001): Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 5, 434–452.

Angrist, J. D., Pischke, J.-S. (2008): *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*. Princeton: Princeton University Press.

Baert, S. (2016): Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. *European Journal of Health Economics*, 17, 71–86.

Baert, S. (in druk): Hiring a gay man, taking a risk? A lab experiment on employment discrimination and risk-aversion. *Journal of Homosexuality*.

Baert, S., Cockx, B. (2013): Pure Ethnic Gaps in Educational Attainment and School to Work Transitions. When Do They Arise? *Economics of Education Review*, 36, 276–294.

Baert, S., De Visschere, S, Schoors, K., Vandenberghe, D., Omey, E., (2016): First Depressed, Then Discriminated Against? *Social Science & Medicine*, 170, 247–254.

Baker, S. E., Edwards, R., Doidge, M. (2012): How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research. *NCRM Working Paper Series*, ongenummerd.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2017): Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285.

- Banerjee, S., Chatterji, P., Lahiri, K. (2015): Effects of Psychiatric Disorders on Labor Market Outcomes: A Latent Variable Approach Using Multiple Clinical Indicators. *Health Economics*, 26, 184–205.
- Bazeley, P. (2007): *Qualitative data analysis with NVivo*. Londen: Sage.
- Bryman, A. (2012): *Social research methods*. New York: Oxford University Press.
- Cameron, S. V., Heckman, J. J. (1998): Life Cycle Schooling and Dynamic Selection Bias: Models and Evidence for Five Cohorts of American Males. *Journal of Political Economy*, 106, 262–333.
- Cameron, S. V., Heckman, J. J. (2001): The Dynamics of Educational Attainment for Black, Hispanic and White Males. *Journal of Political Economy*, 109, 455–499.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., Rich, B. L. (2010): Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001): The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Derous, E. (2017): Ethnic Minorities' Impression management in the interview: Helping or hindering? *Frontiers in Psychology*, 8, 1–17.
- Derous, 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, 90–111.
- Derous, E., Ryan, A. M. (2008): When earning is beneficial for learning: The relation of employment and leisure activities to academic outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 118–131.
- Derous, E., Ryan, A. M. (2016): By any other name: Discrimination in resume-screening. In: Klehe, U.-C., van Hoof, E. A. J. (eds.): *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford: Oxford University Press.
- Di Stasio, V. (2014): Education as a signal of trainability: Results from a vignette study with Italian employers. *European Sociological Review*, 30, 796–809.
- Di Stasio, V., Gërkhani, K. (2015): Employers' social contacts and their hiring behaviour in a factorial survey. *Social Science Research*, 51, 93–107.
- Guest, G., Bunce, A., Johnson, L. (2006): How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18, 59–82.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. (2017): Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 354–364.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. (2017): How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33, 631–644.
- Hupkens, C. (2005): Burnout: de rol van psychische werkbelasting. *CBS Sociaal-Economische trends*, 3e kwartaal, 18–22.
- Jaeckle, R., Himmler, O. (2010): Health and Wages Panel Data Estimates Considering Selection and Endogeneity. *Journal of Human Resources*, 45, 364–406.
- Lopes, S., Chambel, M. J. (2017): Temporary agency workers' motivations and well-being at work: A two-wave study. *International Journal of Stress Management*, 24, 321–346.
- Maclean, J. C., Hill, T. D. (2015): Leaving school in an economic downturn and self-esteem across early and middle adulthood. *Labour Economics*, 37, 1–12.
- Mortelmans, D. (2007): *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.

- Mukundan, J., Khandehroo, K. (2009): Burnout in relation to gender, educational attainment, and experience among Malaysian ELT practitioners. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 5, 93–98.
- Nievers, E., Andriessen, I., Faulk, L. (2012): Waarom personeelsselecteurs Mark prefereren boven Mohammed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28, 162–182.
- Reynolds, W. M. (1982): Development of reliable and valid short forms of the Marlowe–Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119–125.
- Rooth, D.-O. (2009): Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring: A Field Experiment. *Journal of Human Resources*, 44, 710–735.
- Roy, J., Schurer, S. (2013): Getting stuck in the blues: Persistence of mental health problems in Australia. *Health Economics*, 22, 1139–1157.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Enzmann, D. (1998): *The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis*. Londen: Taylor & Francis.
- Schippers, A., Bos, A., Deros, E., Van Hooft, E. (2007): Heeft een depressieve sollicitant minder kans op een baan? Effecten op personeelsbeoordeling, emotionele reacties en aanname van de sollicitant. *Jaarboek Sociale Psychologie*, 2007, 437–444.
- Schmitz, L. L. (2016): Do working conditions at older ages shape the health gradient? *Journal of Health Economics*, 50, 183–197.
- Smith, J. P. (2009): The Impact of Childhood Health on Adult Labor Market Outcomes. *Review of Economics and Statistics*, 91, 478–489.
- Smulders, P., Houtman, I., van Rijssen, J., Mol, M. (2013): Burnout: Trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 258–278.
- SONAR. (2003): *Hoe maken de jongeren de overgang van school naar werk? Basisrapportering Cohorte 1978 (eerste golf)*. Leuven: Steunpunt WAV.
- SONAR. (2005): *Hoe maken de jongeren de overgang van school naar werk? Basisrapportering Cohorte 1980 (eerste golf)*. Leuven: Steunpunt WAV.
- Steel, T. (2017): Helpt Vlamingen vreest burn-out. *De Tijd*, 22/04/2017, 1–1.
- Van Belle, E., Caers, R., De Couck, M., Di Stasio, V., Baert, S. (2017): Why is unemployment duration a sorting criterion in hiring? *IZA Discussion Papers*, 10876.
- Vogl, T. S. (2014): Height, skills, and labor market outcomes in Mexico. *Journal of Development Economics*, 107, 84–96.