



## SAMENVATTING ONDERZOEK

### **GEWEZEN BURN-OUTPATIËNTEN DOOR DE OGEN VAN RECRUITERS: MINDER STRESSBESTENDING, MINDER ZELFSTANDIG EN MINDER GOED AAN TE STUREN**

Eerder internationaal onderzoek gaf aan dat **gewezen burn-outpatiënten zich ongunstig behandeld voelen op de arbeidsmarkt. Perceptie of realiteit? En welke overtuigingen over (ex-)burn-outpatiënten liggen aan de grondslag van eventuele discriminatie? Nieuw UGent-onderzoek in vakblad Economics & Human Biology geeft een antwoord.**

De onderzoekers vroegen 425 Vlaamse recruiters om in een experiment advies te geven omtrent het al dan niet uitnodigen van fictieve jobkandidaten voor een tweede sollicitatiegesprek. In totaal werden 1700 fictieve kandidaten beoordeeld, die allemaal doorheen hun carrière een niet-werkzame periode doormaakten. De verklaring voor die werkonderbreking varieerde van burn-out, een fysieke verwonding en persoonlijke redenen tot klassieke werkloosheid.

#### **Burn-out is schadelijker voor verdere aanwervingskansen dan andere redenen voor uitval**

Wat blijkt? Van de bovengenoemde redenen hadden **kandidaten met een burn-outgeschiedenis de laagste kansen** op een volgend jobgesprek, terwijl kandidaten die herstelden van een fysieke problematiek zich in de gunstigste positie bevonden. In vergelijking met deze laatste kandidaten lag de kans op een aanbeveling tot jobgesprek 9.7 procentpunt lager voor (ex-)burn-outpatiënten.

*“Onze data suggereren bovendien dat dit effect sterker uitgesproken is voor jobs die een hoge mate van stresstolerantie vereisen. Langs de andere kant valt wel op dat recruiters die **persoonlijk in aanraking kwamen met burn-out, hetzij als patiënt, hetzij als familielid of vriend(in), sneller geneigd zijn om ex-burn-outpatiënten een kans te geven.** Tot slot zagen we ook een tendens dat vrouwelijke recruiters doorgaans milder waren voor burn-outpatiënten.”*

Doctorandus Philippe Sterkens (UGent)

#### **Wat denkt men van kandidaten met een burn-outgeschiedenis?**

Naast het verlenen van een globaal wervingsadvies beoordeelden recruiters deze kandidaten ook op 13 kenmerken waarvan in eerder onderzoek geopperd werd dat deze mogelijk een ongunstige behandeling van (ex-)burn-outpatiënten zouden kunnen verklaren.

Uit deze resultaten blijkt dat er effectief verschillende stigmatiserende percepties heersen rond burn-outpatiënten. In het bijzonder is er de verwachting bij recruiters dat (ex-)burn-outpatiënten **minder stresstolerant** zijn. Analyses tonen aan dat bijna de helft (45%) van het effect van burn-out op een gunstige recruiterbeslissing verklaard kan worden door de perceptie dat de sollicitant minder stresstolerant zou zijn.

*“Maar we vonden dat ook andere stigma meespeelden. Zo kregen kandidaten die aangaven een burn-outervaring gehad te hebben, in vergelijking met kandidaten die in het verleden een fysieke blessure hadden, een duidelijk **lagere score voor autonomie en aanstuurbaarheid** van de recruiters. Bovendien werd hun huidige gezondheid lager ingeschat en **werd een vrees vastgesteld dat ex-burn-outpatiënten ook in de toekomst zouden uitvallen wegens ziekte.**”*

Professor Stijn Baert (UGent)

Gewezen burn-outpatiënten werden verder ook **lager ingeschat qua leiderschapsvaardigheden en leervermogen**, maar deze percepties wogen niet door in het advies van de recruiters om de kandidaten al dan niet uit te nodigen voor een tweede jobgesprek, net als de perceptie dat ex-burn-outpatiënten **aanleiding zouden geven tot noodzakelijke aanpassingen aan de werkorganisatie** en dat de werkgever, klanten en andere werknemers **minder graag met hen zouden samenwerken**.



## Beleidsperspectief

*“We hopen dat deze onderzoeksbevindingen werkgevers en recruiters ertoe aanzetten dat men kandidaten die transparant zijn over een burn-outverleden verder toelaat zichzelf te bewijzen doorheen selectieprocedures (en zo een diversiteitsvriendelijker aanwervingsbeleid nastreven). De afgelopen weken was er heel wat discussie over ongunstige behandeling van personen met een migratieachtergrond. Dit onderzoek toont nogmaals aan dat diversiteit verder gaat dan etniciteit alleen. Ongunstige behandeling op basis van gezondheidsgerelateerde kenmerken is even onwettig en economisch ongunstig als etnische discriminatie. **Als op Vlaams niveau praktijktesten uitgerold worden, dan dient gezondheid meegenomen te worden als grond voor mogelijke ongelijke behandeling.**”*

Professor Stijn Baert (UGent)

*“Kandidaten met een burn-outervaring en hun eventuele begeleiders kunnen evenwel ook leren uit deze resultaten. Aangezien onze bevindingen blootleggen welke (stigmatiserende) percepties bestaan tijdens solliciteren, kan men hierop anticiperen als kandidaat. Zo lijkt proactief werksituaties aanhalen die aantonen dat men weldegelijk (terug) stressbestendig is, een goed idee indien burn-out ter sprake komt tijdens het sollicitatiegesprek. Een alternatief blijft dat ex-burn-outpatiënten hun verleden verzwijgen. Op deze manier verhogen ze hun kansen op de korte termijn, maar dan zijn oprechte werkrelaties bij een nieuwe start ook wellicht van de baan.”*

Doctorandus Philippe Sterkens (UGent)

## Info

De studie maakt deel uit van het doctoraal onderzoek van Philippe Sterkens, onder supervisie van professoren Stijn Baert en Eva Deros, en in samenwerking met doctoraal onderzoeker Claudia Rooman (allen UGent).

Meer informatie is te vinden in het [onderzoeksartikel in vakblad Economics & Human Biology](#).