



SAMENVATTING ONDERZOEK

WIE BURN-OUT HAD, WAARDEERT TELEWERK EN FEEDBACK MEER EN OPLEIDING MINDER

Recent onderzoek van UGent @ Work toonde dat een burn-out de verdere carrière kan bemoeilijken omdat werkgevers minder geneigd zijn hen [aan te werven](#) of te [promoveren](#). Hetzelfde team bestudeerde nu de andere kant van de medaille: maken werknemers die recent een burn-out kenden of een hoog risico op burn-out lopen zelf ook andere carrièrekeuzes?

Het interdisciplinaire onderzoeksteam liet een representatief staal van Vlaamse werknemers deelnemen aan een experiment waarin zij banen met uiteenlopende kenmerken dienden te evalueren.

Werknemers met recente burn-out

Uit dit experiment blijkt dat werknemers met een recente geschiedenis van klinische burn-out zich relatief meer aangetrokken voelen tot banen waarin meer telewerkmogelijkheden en vaste feedbackmomenten aanwezig waren. Ook waarden ze banen met opleidingsmogelijkheden minder dan werknemers zonder een recente geschiedenis van klinische burn-out.

“We weten uit eerder onderzoek dat burn-out in het bijzonder wordt veroorzaakt door te hoge werkvereisten en te beperkte hulpbronnen die deze vereisten kunnen bufferen (zoals waardering op de werkvloer). Verdere analyses geven aan dat beide ook cruciaal zijn in de verklaring van de carrièrekeuzes die personen die een burn-out hadden maken. Concreet: vaste feedbackmomenten worden door werknemers die recent met klinische burn-out te kampen hadden sterker als een hulpbron voor hun baan gezien, terwijl mogelijkheden voor scholing door hen minder vaak als hulpbron werden gezien.”

Doctoraal onderzoeker in de economie en psychologie Philippe Sterkens (UGent @ Work)

Deze bevindingen sluiten ook aan bij wat [eerder survey-onderzoek](#) bij gewezen burn-outpatiënten ook al aangaf: zij zien voldoende ondersteuning door leidinggevenden als één van de determinanten van een succesvolle terugkeer naar de werkvloer.

Werknemers met hoog niveau van uitputting

Het experiment innoveert binnen de wetenschappelijke literatuur door deze jobvoorkeuren ook te vergelijken met personen die momenteel een hoog burn-outrisico lopen, zoals gemeten met de Burnout Assessment Tool. Voor deze van werknemers die momenteel een zeer hoog risico lopen op het ontwikkelen van een burn-out, vinden de onderzoekers dat zij meer geneigd zijn van voltijdse naar deeltijdse arbeid over te schakelen dan deelnemers zonder een dergelijk huidig risico.

Beleidsperspectief

De onderzoekers koppelen beleidsadvies aan hun bevindingen.

“Ten eerste lijkt ‘job crafting’ een essentieel instrument te zijn om mensen met een (recent) burn-outverleden tegemoet te komen in hun zoektocht naar duurzame (weder)tewerkstelling. Het opnemen van voldoende feedbackmomenten kan hier een eerste zinvolle toepassing van zijn.”

Doctoraal onderzoeker in de economie en psychologie Philippe Sterkens (UGent @ Work)

“Ten tweede, is follow-up en stimulering van ‘on the job training’ door gewezen burn-outpatiënten cruciaal. Er is immers aangetoond dat levenslang leren positief gerelateerd is aan mentale en psychologische gezondheidsresultaten. Dit alles vanzelfsprekend binnen de randvoorwaarden van wat een volledig, duurzaam herstel noodzaakt.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert (UGent @ Work)

Meer info

Zie het Engelstalige onderzoeksartikel op de website van professor Baert voor meer informatie.