

Een burn-out gehad? Dat wordt professioneel moeilijk navigeren

Van alle aandacht die gaat naar burn-out, hoeveel daarvan besteden we aan wat volgt na de crisisfase en hoe mensen opnieuw hun weg vinden? Onderzoek van de UGent legt een stukje van deze puzzel door te bestuderen hoe burn-out als label carrières beïnvloedt. Hieruit blijkt dat het stigma rond burn-out lang wordt meegesleurd.

Experiment na experiment wees hetzelfde uit: wie een burn-out had krijgt professioneel minder kansen – los van iemands objectieve kwalificaties. Zo blijkt de vrees van vele Vlamingen terecht dat ze door hun burn-outverleden het moeilijker krijgen op de arbeidsmarkt. Of het nu gaat om aanwervingen, promoties of ontslagbeslissingen, een burn-out is in personeelsbeslissingen vaak een ‘red flag’. Een terugkerende bezorgdheid onder werkgevers is dan voornamelijk dat iemand die ooit een burn-out had gewoon niet voldoende stressbestendig is. Wanneer werkgevers vervolgens iemand kansen ontzeggen omwille van hun oordeel over mensen met een burn-outverleden als groep – in plaats van die persoon zijn/haar individuele capaciteiten – dan is er sprake van discriminatie.

Toch is er ook hoop. De onderzoekslijn van onder andere dr. Philippe Sterkens suggereert dat er twee potentiële strategieën zijn voor sollicitanten om discriminatie te vermijden. Een eerste strategie bestaat eruit dat men heel zorgvuldig en op voorhand gaat inplannen aan wie, hoe, en wanneer men een burn-outverleden onthult op de werkvloer. Al is het economisch-rationeel begrijpelijk dat men een burn-out volledig verzwijgt om kansen te maximaliseren, is dit in de praktijk niet evident. Door een burn-out te verzwijgen mist men kansen om steun te krijgen van werkgevers (bv. werkaanpassingen) en moet men ook de stress verdragen die gepaard gaat met geheimhouding.

Een tweede strategie is om opzoek te gaan naar organisaties met een zorgzaam klimaat. Wanneer er in een organisatie duidelijke ethische normen aanwezig zijn die de belangen van werknemers centraal stellen, dan sijpelen deze al gauw door tot in hun selectieprocedures – en hiermee stijgen de kansen van sollicitanten met een burn-outverleden. Let op: werk van Sterkens en collega’s suggereert dat niet enkel de organisatie waar men appliqueert, maar ook de positie waarvoor iemand solliciteert er toe doet. Een stapje terug nemen en solliciteren onder je eerdere niveau zou namelijk contraproductief zijn. Wanneer iemand met een burn-outverleden zich aanmeldt voor een job onder het niveau van zijn/haar opleidingsniveau of eerdere ervaring, dan wekt dit argwaan bij recruiters.

Een iets staat als een paal boven water voor Sterkens: willen we de re-integratie van mensen een burn-out bevorderen, dan zullen we als samenleving verder moet denken dan gezondheidsherstel en ook rekening moeten houden met carrièremogelijkheden en de planning hiervan.