



Re-integratie op de arbeidsmarkt na burn-out

KLASSIEKE MASTERTHESIS, 25 MEI 2021

Masterproef voorgelegd tot het behalen van Master in Gender en Diversiteit

Aantal woorden: 20.005

Paulien Van Kerckhoven

Promotor: Dr. Frederike Scholz

Studentennummer: 01505706

Academiejaar 2020-2021

Interuniversitaire master Gender en
Diversiteit

Deze masterproef is een examen document dat niet werd gecorrigeerd voor eventueel vastgestelde fouten. In publicaties mag naar dit werk worden gerefereerd, mits schriftelijke toelating van de promotor(en) die met naam op de titelpagina is vermeld.

ABSTRACT

Burn-out is een groot maatschappelijk probleem waarbij de oorzaak vaak gelegd wordt bij een ongunstige werksituatie. Personen met een burn-out ervaren chronische stress met vaak arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Re-integratie naar de arbeidsmarkt is bijgevolg bij velen een belangrijke stap naar een volledig herstel. Via kwalitatieve diepte-interviews met acht personen met een burn-out en drie burn-out coaches, onderzoekt deze masterproef de persoonlijke ervaringen van werknemers tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt. De resultaten geven weer dat drie belangrijke factoren een grote rol spelen in een duurzame re-integratie naar de arbeidsmarkt namelijk, de medewerking van de werkgever, de ondersteuning van een burn-out coach en de progressieve werkhervatting. Echter dient steeds rekening gehouden te worden met het taboe dat personen met een burn-out mogelijk kunnen ervaren en zo hun psycho-emotioneel welzijn beïnvloedt. Dit wordt ook in de literatuur benoemd als psycho-emotioneel disabilisme, discriminatie omwille van een psychische beperking.

VOORWOORD

Momenteel heeft u in uw handen de masterthesis 'Re-integratie naar de arbeidsmarkt na burn-out'. Met deze masterthesis sluit ik de interuniversitair master Gender en Diversiteit in schoonheid af en daarbij ook meteen mijn studentenperiode in Gent. Het was een heel boeiend traject waar ik als persoon rijker ben uitgekomen.

Samen met mijn promotor, dr. Frederike Scholz, heb ik het onderwerp van deze thesis kleur gegeven. Burn-out is een reeds veel beschreven onderwerp in de wetenschappelijke literatuur, echter viel ons op dat de persoonlijke ervaringen van personen met een burn-out in onderzoek vaak uitblijft. Dankzij de constructieve en kritische feedback van mijn promotor leerde ik hoofdzaken van bijzaken in dit onderwerp onderscheiden. Mijn eerste dank gaat bijgevolg ook uit naar mijn promotor om me te begeleiden in dit soms wel helse parcours van het schrijven van een masterproef.

Tevens wens ik mijn familie en vrienden te bedanken voor de steun en de oppeppende woorden wanneer ik het nodig had. Een extra bedanking gaat uit naar mijn mama en Bert. Dank aan mijn mama voor het nalezen van deze masterproef en de emotionele steun tijdens de vele uren transcripties uitschrijven. Dank aan Bert voor me steeds opnieuw te motiveren om door te zetten en me aan te sporen om met deze masterproef het beste resultaat mogelijk te bereiken. Vervolgens wil ik nog al mijn vriendinnen bedanken om met tijd en stond mijn gedachten te helpen verzetten door samen leuke activiteiten te doen waardoor ik even kon ontspannen.

Verder wil ik nog al mijn respondenten bedanken. In de eerste plaats de drie burn-out coaches, naast het vertellen van jullie ervaringen, waren jullie ook een grote hulp bij het bereiken van de nodige respondenten. Echter gaat de grootste 'dank u wel' toch uit naar alle acht personen met een burn-out die de moed hebben gevonden om hun verhaal voor de zoveelste keer ook aan mij vertellen. Zonder jullie hulp was deze masterproef niet tot stand kunnen komen.

Tot slot wens ik u, de lezer, nog veel leesplezier toe met deze masterproef!

INHOUDSTAFEL

Abstract	2
Voorwoord	4
Inhoudstafel	5
Inleiding	7
Opbouw van deze masterproef	7
1 Literatuurstudie	8
1.1 Burn-out, een disability?	8
1.2 Wat is een burn-out?	10
1.2.1 Definities burn-out	10
1.2.2 Gevolgen burn-out	12
1.2.3 Prevalentie bij de verschillende genders	13
1.3 Interventies voor burn-out	14
1.3.1 Tertiaire combinatie interventies	15
1.4 Re-integratie op de arbeidsmarkt	16
1.4.1 Ondersteuning van een burn-out coach	16
1.4.2 Job crafting	17
1.5 Besluit literatuurstudie	18
2 Methodologie	19
2.1 Semi-gestructureerde diepte-interviews	19
2.2 De onderzoekseenheden	19
2.3 Data-analyse	21
2.4 Ethiek	21
3 Analyse van de resultaten en discussie met de literatuur	23
3.1 persoonlijke ervaringen met burn-out	23
3.1.1 Het ontstaan van de burn-out	23
Individuele factoren	23
Organisatie factoren	24
3.1.2 De Periode van arbeidsongeschiktheid	27
3.1.3 benoemen burn-out	29
3.2 Verloop re-integratie naar de arbeidsmarkt	30
3.2.1 ondersteuning burn-out coach	31
3.2.2 werksituatie na burn-out	32
Aanpassing aan de oude functie	33
Herkennen van signalen	34
Privé-werkbalans	35

3.3	omgaan met het taboe	36
4	conclusie	38
4.1	beperkingen van het onderzoek	39
	Referenties	41
	Bijlagen	44
	Bijlage 1: informed consent	44
	bijlage 2: Topiclijst interviews	45
	bijlage 3: Codeboom analyse	46

INLEIDING

Op 10 december 2020 verscheen in De Morgen, een Vlaamse krant, dat volgens een studie van de onafhankelijke ziekenfondsen één op vier van de arbeidsongeschikte personen thuis zit met een burn-out. Het artikel benadrukt vervolgens hoe een vlotte en snelle re-integratie van groot belang is voor het herstel van een burn-out. Echter wordt in het artikel aangegeven dat dit in de praktijk minder vlot verloopt door het stigma dat zou bestaan bij werkgevers rond burn-out. (Damme, 2020). Ook Bourdeaud’hui, Janssen en Vanderhaeghe (2018) beschrijven in hun onderzoek bij Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers dat meer dan 10 % last heeft van acute psychische vermoeidheidsproblemen door te hoge werkdruk, emotionele belasting en gebrek aan autonomie. Hoewel in hun onderzoek de participanten nog steeds aan het werk zijn, kunnen deze klachten wel een burn-out veroorzaken met een mogelijke arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Burn-out is bijgevolg een hedendaags probleem ten gevolge van chronische werkstress, dat zich vaak kenmerkt door emotionele vermoeidheid, depersonalisatie, en verminderde persoonlijke prestaties (Ahola, Toppinen-Tanner & Sepapänen, 2017; Manzano- García & Ayala-Calvo, 2013).

Hoewel in het artikel van Damme (2020) aangegeven werd dat re-integratie naar de arbeidsmarkt essentieel is voor het herstel van de burn-out, zijn er volgens Bostjancic en Koracin (2014) nog maar weinig studies die de terugkeer naar het werk na een burn-out hebben onderzocht. Hun onderzoek in Slovenië bij werknemers die terugkeerden naar het werk na een burn-out, toonde wel reeds drie categorieën aan die mogelijks voor obstakels kunnen zorgen tijdens de re-integratie, namelijk het zelfbeeld van de werknemer, de werkomgeving en de familie. Daarnaast geven ze aan dat het herstellen van burn-out vooral afhankelijk is van de inzet van het individu zelf. Echter wordt dit tegengesproken door Karlson, Jönson en Österberg (2014) die met een interventie methode gericht op de organisatie aantoonde dat 89% van hun participanten volledig waren teruggekeerd naar hun werk na een opvolging van 1,5 jaar. Pijpker, Vaandrager, Veen en Koelen (2019) behaalden met hun onderzoek dan weer andere resultaten. Zij deden onderzoek naar combinatierichte interventie, waar zowel persoonsgerichte interventie gecombineerd worden met organisatiegerichte interventies. Zij geven namelijk aan dat het betrekken van zowel de werkgever als de werknemer bij de re-integratie, door bijvoorbeeld steun te voorzien voor de werknemer en het verhelpen van stressoren, effectief blijkt voor het vergemakkelijken van de re-integratie.

In de literatuur bestaat bijgevolg nog veel onduidelijkheid over hoe een re-integratie er precies dient uit te zien. Daarnaast is er ook nog maar weinig onderzoek gedaan naar de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie. Zo bespreekt huidig onderzoek niet over of personen met een burn-out al dan niet een taboe ervaren zoals Damme (2020) in zijn artikel beschrijft. Om die redenen wil dit onderzoek nagaan hoe personen met een burn-out hun re-integratie naar de arbeidsmarkt ervaren. De onderzoeksvraag luidt bijgevolg als volgt: *“Hoe ervaren werknemers hun re-integratie op de arbeidsmarkt na een burn-out?”*

OPBOUW VAN DEZE MASTERPROEF

In wat volgt in deze masterproef zal getracht worden een antwoord te bieden op bovenstaande onderzoeksvraag. Allereerst bespreekt de literatuurstudie reeds de onderzochte kennis over burn-out binnen de wetenschap. De literatuurstudie zal bijgevolg een definitie van burn-out voorzien binnen het theoretische kader van disability dat als eerste zal worden besproken. Daarna volgt een bespreking van de verschillende soorten interventies en wordt er dieper ingegaan op de specifieke interventie dat het re-integratietraject is.

In het tweede deel van deze masterproef wordt de methodologie besproken. Hierin wordt de een volledige beschrijving gegeven van de gebruikte methode van het onderzoek dat binnen deze masterproef werd uitgevoerd. Zowel het gebruik van interviews, als de steekproef, de data-analyse en de ethiek van het onderzoek worden behandeld. Vervolgens in het derde deel bediscussieert de masterproef de data-analyse samen met de literatuurstudie die eerder al aanbod kwam. Tenslotte wordt in het besluit een antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en de deelvragen, gevolgd door een kritische reflectie van de masterproef.

1 LITERATUURSTUDIE

1.1 BURN-OUT, EEN DISABILITY?

Deze thesis bestudeert de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie op de arbeidsmarkt. Ahola et al. (2009) benoemen burn-out als een werk disability. Daarom wordt in deze literatuurstudie eerst het verschil tussen een disability en een impairment uitgelicht¹. In de literatuur bestaat er namelijk een debat rond de definiëring van deze twee termen. Deze thesis zal verder in deze sectie hier ook een standpunt rond in nemen om verder begrip te kunnen krijgen van een burn-out.

Thomas (2004) maakt een onderscheid tussen twee grote domeinen binnen de definiëring van een disability. Het eerste domein bestudeert een disability als een medisch model. Dit legt de oorzaak van een disability bij de ziekte, dus de impairment, waardoor een persoon sociale ongemakken zou kunnen ervaren. Een disability wordt bijgevolg gedefinieerd als 'een gebrek aan vermogen om een activiteit op een normale manier uit te voeren' (Bury, 2000, p.179). Het medisch model werd jarenlang als fundamenteel beschouwt. Echter heerst er meer en meer kritiek op het idee dat een disability gezien wordt als een persoonlijke tragedie en daardoor gewijd wordt aan persoonlijke factoren. Critici van het medisch model erkent Thomas (2004) ook als het sociaal model van disability. Het sociaal model maakt wel een onderscheid tussen een disability en een impairment. Het definieert een impairment als een fysieke of biologische 'afwijking'. Een disability daarentegen ontstaat pas wanneer die biologische 'afwijking' zorgt voor obstakels binnen het leven van de persoon met een impairment (Adams, Reiss & Serlin, 2015). Thomas (2004) benadrukt dat deze obstakels de oorzaak zijn van sociale oppressie. Om die reden spreekt men in het sociaal model van disability vaak over een vorm van discriminatie bij personen met een impairment, genaamd disablisme. Deze vorm van discriminatie is te vergelijken met andere vormen van discriminatie, zoals racisme en seksisme. Bijgevolg wordt in deze visie een disability bij personen met een impairment opgelegd door de gemeenschap omdat ze niet voldoen aan de maatschappelijke normen. Deze norm gaat namelijk uit van de 'ability' van alle mensen. Bijgevolg gaan ze om die reden personen met een disability ook uitsluiten in de maatschappij. Een disability wordt dus geconstrueerd door sociale onderdrukking, ongelijkheid en exclusie.

Reeve (2012) gaat nog verder en ziet disability als een vorm van sociale oppressie waarin personen met een impairment beperkt worden in sociale activiteiten alsook ondermijnt worden in hun psycho-emotioneel welzijn. Het sociaal model van disability focust zich volgens haar enkel op structurele disabilisme. Het structurele disablisme heeft een directe impact op wat personen doen op het publieke niveau. Voorbeelden van disabilisme zijn uitgesloten worden van openbare gebouwen, discriminatie op de werkplek en informatie in ontoegankelijke formaten. Dit is wat men ook kan vergelijken met wat Thomas (2004) benoemd als het sociaal model van disability. Daarnaast benoemt Reeve (2012) echter ook het psycho-emotioneel disabilisme. In tegenstelling tot het structurele disablisme werkt het psycho-emotionele disablisme in op het privé niveau. Bij deze vorm van discriminatie worden mensen beperkt in hun mens-zijn. Voorbeelden hiervan zijn kwetsende opmerkingen en stigmatiserende handelingen. Het is discriminatie die druk uitoefent op iemands psycho-emotioneel welzijn en eigenwaarde.

Hoewel bij psycho-emotioneel disabilisme geen rechtstreekse uitsluiting plaatsvindt zoals bij structureel disablisme kan het even effectief personen weg houden van de maatschappij door middel van bijvoorbeeld nare opmerkingen en vooroordelen. Deze dimensie van disabilisme brengt bij individuen gevoelens van schaamte en falen te weeg. Het is dit soort discriminatie dat grotendeels wordt ervaren door personen met een psychische aandoening, zoals een burn-out (Reeve, 2012). Zo beschreef Staniland (2011) in zijn onderzoek naar publieke

¹ Om het verschil tussen een disability en een impairment goed te kunnen begrijpen, blijft deze thesis de Engelse termen hiervoor gebruiken. In het Nederlands is er namelijk geen duidelijke vertaling voor beide termen, waarin ook het verschil in betekenis duidelijk wordt gemaakt.

percepties over personen met een disability dat er meer voordelen bestaan rond mensen met een psychische disability in vergelijking met mensen met een lichamelijke disability. Reeve (2014) benadrukt om die reden het belang hiervan. Het psycho-emotioneel disabilisme toont namelijk socio-structurele barrières in de samenleving aan dat een disability veroorzaakt die van invloed zijn op het psycho-emotioneel welzijn van personen met een disability. Hierdoor gaan ze sociale interacties met ander uit de weg en hebben ze last van geïnternaliseerde oppressie. Bij geïnternaliseerde oppressie zullen personen de vooroordelen van de samenleving over hun disability gaan internaliseren met als gevolg dat het gevoel van eigenwaarde van het individu daalt (Reeve,2004). Reeve (2004) wenst te benadrukken dat hoewel psycho-emotioneel disabilisme van kracht is op het emotioneel niveau, kan deze vorm van disabilisme niet opgelost worden door een bezoek aan de psycholoog. Het probleem ligt namelijk niet bij het individu maar bij de bredere samenleving. De oplossing ligt bijgevolg bij het veranderen van de samenleving in plaats van het individu. Dit begint met de samenleving kennis te geven van dit soort discriminatie.

Door psycho-emotioneel disabilisme als theoretisch kader te gebruiken voor deze masterthesis, ziet men bijgevolg zowel de belemmeringen op zowel publiek als privé niveau die personen met een burn-out kunnen ervaren. Hierbij worden ook de omgevingsfactoren zoals de organisatie, werkomgeving, thuisomgeving als beïnvloedend gezien voor het ontstaan van een burn-out (Reeve, 2012). In het vervolg van deze literatuurstudie gaat men verder in op wat een burn-out nu precies is. En hoe bijgevolg het hebben van een burn-out gepaard gaat met psycho-emotioneel disabilisme. Verschillende definities van een burn-out zullen worden afgetoetst aan het begrip van psycho-emotioneel disabilisme om zo tot een algemeen besluit te komen in hoe deze thesis een burn-out begrijpt.

1.2 WAT IS EEN BURN-OUT?

Wanneer men in de literatuur het concept burn-out opzoekt, is het duidelijk dat onderzoekers er verschillende interpretaties op nalaten. Onderzoekers zoals Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen (2017) benoemen burn-out als chronische werkstress en leggen bijgevolg de oorzaak ervan ook bij de werksituatie. Ook Maslach en Leiter (2008) leggen een oorzakelijk verband tussen het ontstaan van burn-out en de werkomgeving en benoemen zes factoren die daarbij een rol spelen. Een belangrijke factor is een te grote werkdruk, dit kan namelijk leiden tot vermoeidheid waarna een burn-out kan ontstaan. Daarnaast speelt ook de kwaliteit van sociale interactie op het werk een rol. Veel conflicten, slechte teamwerking, weinig ondersteuning zijn namelijk nadelig en kunnen een burn-out in de hand werken. Ook te weinig persoonlijke controle op de job, onvoldoende beloningen en oneerlijke behandelingen zijn mogelijke anticipatoren voor een burn-out. Ten slotte is het belangrijk dat de persoonlijke waarden overeenstemmen met deze van de organisatie om een burn-out te voorkomen.

Hansez, Rusu, Firket en Braeckman (2019) daarentegen benoemen naast organisatie-factoren ook individuele factoren waardoor een burn-out kan ontstaan. Zo benadrukken ze hoe demografische kenmerken zoals socio-economische status een beschermend effect kan hebben wanneer men samenwonend is of een loonsverhoging krijgt. Daarnaast bemerken ze enkele persoonlijkheidskenmerken die risicofactoren vormen voor een burn-out zoals perfectionisme of een laag zelfbeeld. Ook Ahola et al (2017) benoemen in hun studie enkele persoonlijkheidskenmerken die vaker voorkomen bij burn-out zoals autisme, neurotische gedachten en laag gevoel van samenhang. Tenslotte worden door Hansez et al (2019) ook nog enkele werk gerelateerde attitudes opgenoemd die een risico voor burn-out inhouden zoals een lage werktevredenheid en negatieve emoties tegenover de organisatie.

Tenslotte is het ook belangrijk om de maatschappelijke factoren te benoemen die een invloed hebben op het veroorzaken van burn-out. Hansez et al. (2019) benoemen hoe deze maatschappelijke veranderingen onrechtstreeks in relatie staan met zowel de organisatie als de individuele factoren. De maatschappelijke veranderingen die Hansez et al. (2019) benoemen zijn de verzwakking van traditionele rollen, de ontwikkeling van een competitieve cultuur, en de individualisering. Ook Manzano- García en Ayala-Calvo (2013) leggen het ontstaan van burn-out bij de samenleving van de 21^e eeuw. Economische, socio-culturele en politieke factoren hebben onze levens- en arbeidsomstandigheden gherdefinieerd. Enkele voorbeelden hiervan zijn de eis van flexibiliteit in het aantal werknemers als in de taken en vaardigheden van die werknemers, de opkomst van telewerken, het toegenomen gebruik van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, werkonzekerheid, de noodzaak om werk- en privéleven te combineren, verandering in de gezinsstructuur,...

1.2.1 DEFINITIES BURN-OUT

In de uiteindelijke definiëringen van burn-out blijven de verschillende interpretaties van de oorzaken van burn-out een invloed hebben. De World Health Organisation (2019) gebruikt de definitie van de ICD-11 om burn-out te definiëren: 'Burn-out is een syndroom dat het gevolg is van chronische stress op het werk die niet goed wordt opgevangen'. Volgens deze definitie ligt de oorzaak van een burn-out dus duidelijk bij het werk, ook in de wetenschappelijke literatuur vinden we zo'n beredeneringen terug. De meest universeel gebruikte conceptualisering, zo ook door Ahola et al (2017) en Manzano-Garcia en Ayala-Calvo (2013), is die van Maslach en Jackson (1981). Zij beschreven voor het eerst burn-out als een werk-gerelateerde aandoening die voorkomt bij zorgverleners. Zorgverleners gaan namelijk voortdurend in interactie met hun cliënten rond hun heersende problemen en krijgen hierdoor vaak te maken met gevoelens van woede, schaamte, angst en wanhoop. Doordat oplossingen hiervoor niet altijd voor de hand liggen, staan zorgverleners vaak onder hoge stress. Wanneer deze stress bij zorgverleners chronisch wordt, kan dit emotioneel uitputtend zijn en leiden tot burn-out. Later werd burn-out ook gelinkt aan andere beroepen, zoals managers, ondernemers en arbeiders. (Ahola et al., 2017; Eurofound, 2018).

Maslach en Jackson (1981) onderscheiden in hun definitie drie dimensies van burn-out namelijk emotionele uitputting, cynisme en verminderde persoonlijke prestaties (Ahola et al., 2017; Hansez et al. , 2019; Manzano-Garcia & Ayala-Calvo, 2013). De eerste dimensie uitputting verwijst naar de stress die iemand ervaart door overbelast te zijn in het werk en het verliezen van fysieke en emotionele hulpbronnen. Vervolgens duidt cynisme op negativiteit en ongevoeligheid. Het uit zich in een toename van prikkelbaarheid en verlies van motivatie op het werk. De laatste dimensie, verminderde persoonlijke prestaties, bespreekt het gevoel van incompetentie in het uitoefenen van het beroep. Dit kan bijgevolg lijden tot een negatief zelfbeeld (Awa, Plauman & Walter, 2010; Hansez et al., 2019; Manzano- García & Ayala-Calvo, 2013). Ook de definitie van burn-out voorgelegd door de Hoge Gezondheidsraad in België (2017) bespreekt deze dimensies van Maslach en Jackson (1981):

« Burn-out is een multifactorieel proces dat voortvloeit uit een langdurige blootstelling (meer dan 6 maanden) in een arbeidssituatie aan voortdurende stress, een gebrek aan reciprociteit tussen de investering (eis) en wat daar tegenover staat (hulpmiddelen) of een gebrek aan evenwicht tussen de verwachtingen en de reële werksituatie, die **professionele uitputting** (zowel emotioneel, fysiek als psychisch) veroorzaakt, **mentaal afstand nemen**, dat leidt tot een gevoel van **professionele onbekwaamheid**: ... » (Hoge gezondheidsraad België, 2017, p 11).

Hoewel Maslach's definitie van burn-out de organisatorische oorzaken van burn-out niet ontkent, legt het de focus eerder op de individuele risicofactoren en de gevolgen van een burn-out. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, (2001) gebruiken daarentegen het job demands-resources model (zie figuur 1) om burn-out te verklaren. Dit model legt de oorzaak van burn-out bij te hoge taakeisen en de gelimiteerde werk hulpbronnen waardoor de negatieve werkcondities leiden tot uitputting van energie en motivatie bij de werknemer. Deze definitie leunt bijgevolg dichter aan bij het psycho-emotioneel disabilisme van Reeve (2012) dat in deze thesis als theoretische achtergrond gebruikt wordt. Het psycho-emotioneel disabilisme legt de oorzaak van een disability namelijk niet bij de individu zelf maar bij de maatschappij, in het geval van een burn-out ligt de oorzaak dus voornamelijk bij de organisatie.

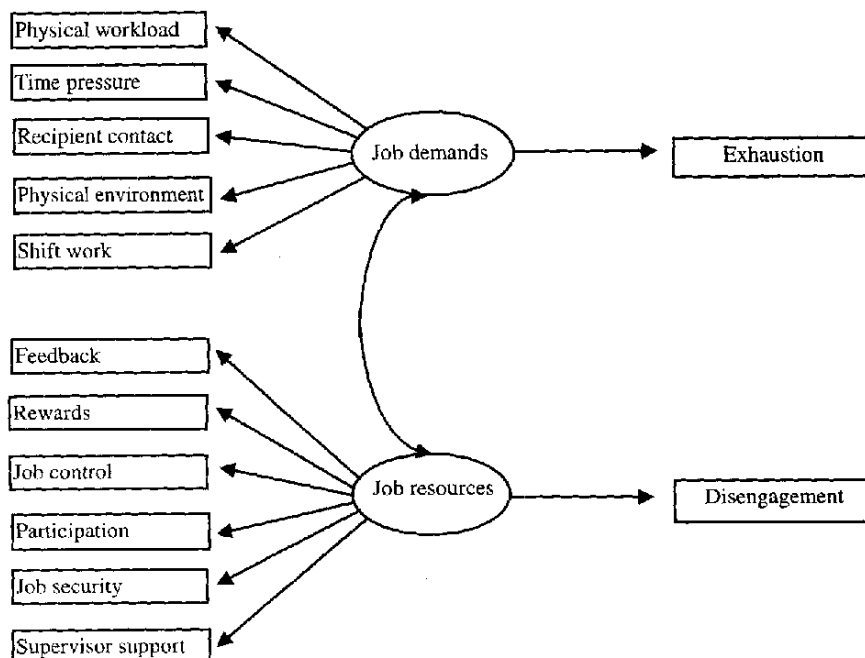


Figure 1. The job demands-resources model of burnout.

Figuur 1: het job demands-resources model van burn-out (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, ,2001, p502)

Het job-demands- resources model van Demerouti et al. (2001) gaat ervan uit dat men werkcondities kan opdelen in twee categorieën namelijk de job demands, ofwel de werkeisen, en de job resources, ofwel de werk hulpbronnen. Het model gaat ervan uit dat burn-out zich ontwikkelt wanneer werkeisen hoog zijn en de werk hulpbronnen net te laag. Deze externe factoren, vaak stressoren genoemd, verstoren het evenwicht van het cognitief-emotioneel-omgevingssysteem van een persoon waardoor stress veroorzaakt wordt. Echter hoeven stressoren niet steeds het evenwicht te verstoren. Wanneer de werknemer in het bezit is van genoeg coping strategieën kan net het evenwicht bewaard blijven. In dit geval zal er ook geen sprake zijn van te lage werk hulpbronnen of te hoge werkeisen.

Zoals te zien op figuur 1 verwijzen job eisen naar psychische, sociale en organisatie gerelateerde aspecten van de job. Voorbeelden van job eisen worden benoemd als tijdsdruk, fysieke werkbelasting, contact met de ontvanger, de werkomgeving en ploegenarbeid. Deze job eisen vragen meer mentale inspanning waardoor dit tot een psychologische kost kan leiden zoals vermoeidheid. Hoe groter de inspanning van een individu, hoe groter ook de kans op vermoeidheid wordt. In tegenstelling tot de job eisen, kunnen job middelen er net voor zorgen dat werknemers gezond blijven. Job middelen kunnen functioneel zijn in het bereiken van werkdoelen. Daarnaast kan het ook job eisen verminderen en zo ook de daarbij horen psychologische kost. Ten slotte kan het persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. Job middelen kunnen we opdelen in interne middelen als externe middelen (Demerouti et al.,2001). Omdat we binnen deze thesis burn-out beschouwen volgens het psycho-emotioneel disabilisme van Reeve (2012) dat extra aandacht vraagt voor sociale en emotionele factoren die een disability beïnvloeden, focussen we ons hier op de externe hulpmiddelen. Voorbeelden van externe hulpmiddelen omvatten job controle, jobzekerheid, waardering, participatie en steun van de leidinggevende. Wanneer de externe omgeving een te kort heeft van deze hulpmiddelen, kan het individu niet meer aan de job eisen voldoen waardoor er onthechting van de job kan optreden (Demerouti et al.,2001).

Bijgevolg gaat het job-demands-resources model ervan uit dat de ontwikkeling van burn-out twee processen volgt. Waarbij zoals reeds vermeld te hoge job eisen tot vermoeidheid lijden en te weinig job middelen onthechting van de job veroorzaken. Wanneer beide processen langdurig aanhouden en in interactie gaan met elkaar kan een burn-out bij een individu ontwikkelen (Demerouti et al.,2001).

1.2.2 GEVOLGEN BURN-OUT

Volgens onderzoek aan de KU Leuven hebben ruim 7 procent van de Vlamingen actief op de arbeidsmarkt burn-out klachten en daarbij zitten nog eens 9 procent van de Vlamingen in de gevarenzone. In totaal zou dat neerkomen op 460 000 werknemers (Van Hoeyveld, 2019). Volgens Hansez et al. (2019) wordt dit bevestigd in de literatuur waar men ziet dat er een toename is van langdurige arbeidsongeschikte personen door chronisch stress. Het ziekteverzuim steeg bijgevolg tussen 2010 en 2015 met 3.27 % en de arbeidsongeschiktheid zelfs met 7,23 %. Awa et al. (2010) geven hierbij aan dat dit ook enorme economische gevolgen heeft. Zo blijkt de jaarlijkse kost voor werk gerelateerde stress stoornissen 20 biljoen euro voor de Europese Unie.

Daarnaast brengt burn-out ook vele fysieke en psychologische gevolgen voor het individu met zich mee. Ahola et al. (2017) bespreken er enkele. Burn-out maakt de patiënt vatbaarder voor hartziekten, diabetes type 2 en spierziekten. Hansez et al. (2019) voegen daar nog een verhoogd cholesterolgehalte, langdurige vermoeidheid, maagdarmproblemen en ademhalingsproblemen aan toe. Psychologische klachten uitend zich dan weer vooral in depressieve gedachten (Ahola et al, 2017). Ook omschrijven Hansez et al. (2019) enkele gevolgen van burn-out die vooral op cognitief niveau aanwezig zijn. Er is namelijk een verminderd cognitief functioneren waardoor het aanleren van taken moeilijker wordt. Daarnaast wijst men ook op verminderde aandacht en een slechter vermogen om zich aan te passen aan verandering. Ook op emotioneel vlak merken ze enkele veranderingen op door een burn-out zoals een verhoogd schuldgevoel, lagere motivatie en pessimisme.

De gevolgen beperken zich niet enkel op persoonlijk vlak maar maken het vooral beroepsmatig moeilijker om nog naar behoren te functioneren. Hansez et al. (2019) geven in hun onderzoek aan dat door de gedragsmatige veranderingen personen met een burn-out sneller fouten maken op het werk. Ze tonen dit aan met het voorbeeld

van buschauffeurs die gevaarlijker rijden door aandachtsproblemen en verkeersagressie. Bijgevolg wijst Hansez et al. (2019) erop dat personen met een burn-out gemiddeld drie keer meer kans hebben op een arbeidsongeschiktheid.

1.2.3 PREVALENTIE BIJ DE VERSCHILLENDE GENDERS

Vele onderzoeken spreken elkaar tegen over een verschil in prevalentie tussen mannen en vrouwen (Purvanova & Muros, 2010). Zo gaan veel onderzoeken uit van een grotere kans bij vrouwen voor het ontstaan van burn-out. Dit verschil is niet altijd significant om hierover een algemeen besluit te kunnen nemen (Eurofound, 2018). Purvanova en Muros (2010) verklaren een mogelijk genderverschil omwille van het feit dat gender in relatie staat tot verschillende factoren zoals opleiding, culturele genderrollen en verwachtingen,... Omdat deze factoren zich anders uitspelen bij de verschillende genders, zou dit bijgevolg tot een verschil in prevalentie van burn-out kunnen leiden.

Een mogelijke verklaringen voor een eventuele grotere prevalentie bij vrouwen, is dat vrouwen moeilijker een balans weten te vinden tussen privéleven en werk. Vrouwen dragen namelijk in de Westerse samenleving nog steeds de meeste verantwoordelijkheid in het huishouden en bij de zorg van kinderen en ouderen. Vrouwen dienen bijgevolg na de werkuren van de betaalde job, vaak nog koken, kuisen,... Bijgevolg kunnen vrouwen hierdoor een grotere werkdruk ervaren (Purvanova en Muros, 2010). Daarnaast verschilt de kans op een burn-out ook afhankelijk van de sector waarin men te werk gesteld is. We zien tot op heden nog steeds stereotypen op vlak van typische 'mannenjobs' en 'vrouwenjobs'. De kans op een burn-out zou bij vrouwen groter worden wanneer men 'mannelijke' jobs doet omwille van de unieke druk, vooroordelen en isolatie die ze met zich meebrengen. Hetzelfde fenomeen vindt ook plaats bij mannen wanneer ze eerder 'vrouwelijke' jobs uitoefenen (Beatty, 1996.; Innstrand, Langballe, Falkum & Aasland, 2011). Echter spreken Purvanova en Muros (2010) deze assumpties tegen in hun onderzoek.

Ten slotte geven Purvanova en Muros (2010) aan dat er een gevaar schuilt in de assumptie dat vooral vrouwen een verhoogde kans maken op burn-out. Zo kunnen organisaties door zulke vooroordelen vrouwen minder snel uitdagende taken of promoties geven. Daarnaast kan dit er ook toe leiden dat mannen minder aandacht en aangepaste zorg krijgen wanneer een burn-out bij hen ontstaat.

1.3 INTERVENTIES VOOR BURN-OUT

In de vorige sectie werden de verschillende oorzaken en definities van burn-out besproken. Deze bespreken zowel individuele- als organisatiefactoren. Onderzoek heeft dit onderscheid ook aangetoond binnen de interventies voor burn-out (Ahola et al., 2017). Interventies voor burn-out zijn nuttig omdat ze niet alleen de persoonlijke gevolgen voor diegene betrokken kunnen inperken maar ook de economische gevolgen voor het bedrijf, zoals ziekteverzuim en personeelsverloop (Awa et al., 2010). Ahola et al (2017) onderscheidt interventies voor burn-out aan de hand van op wie of wat de focus van de interventie ligt. Men spreekt van individueel gerichte interventies wanneer de focus ligt op het vergroten van de psychologische weerstand van de werknemers. De nadruk ligt bijgevolg op het gedrag van het individu. Het probeert hierbij de levensstijl en de arbeidssituatie te verbeteren door vaardigheden aan te leren om met stress om te gaan doormiddel van het aanbieden van persoonlijke coping vaardigheden, sociale steun en verschillende soorten ontspanningsoefening (Awa et al., 2010; Cooper & Cartwright.,1994). Perski, Grossi, Perski, & Niemi (2017) geven enkele voorbeelden van persoonsgerichte interventies zoals cognitieve gedragstherapie, relaxatietraining, meditatie of fysieke activiteiten. Uit onderzoek van Ahola et al. (2017) blijkt dat de meeste gebruikte vorm van therapie hierbij cognitieve gedragstherapie is, wat resulteerde in een vermindering van burn-out na zes maanden tegenover een controle groep die normale zorg ontving. Individueel gerichte interventies gaan uit van een subjectieve perceptie van stress gerelateerde aan de cognitieve beoordeling van een individu. Omwille daarvan richten deze interventies zich op het veranderen van het individu in plaats van de werksituatie (Cooper & Cartwright, 1994).

Ahola et al (2017) benoemen in hun onderzoek naast persoonsgerichte interventies ook organisatiegerichte interventies. Hierbij zal men proberen om de beroepsomgeving van werknemers aan te passen, om zo bronnen van stress te verminderen. Hierbij vinden er voornamelijk verandering in de werkprocedures plaats zoals het herstructureren van taken, werkevaluatie en supervisie (Awa et al., 2010). Awa et al. (2010) gaan ervan uit dat organisatiegerichte interventies effectiever zijn in het verminderen van burn-out dan individueel gerichte interventies. Echter blijkt dat interventies nog veel te weinig gericht zijn op de organisatie. Een verklaring hiervoor kan zijn omdat professionelen zoals artsen en coaches zich meer comfortabel voelen bij het veranderen van individuen in plaats van organisaties. Alsook dat men hierbij ervan uitgaat dat een individu makkelijker te veranderen is dan de gehele organisatiecultuur (Cooper & Cartwright, 1994; Boštjančič & Koračin, 2014).

Ten slotte toonden zowel Ahola et al (2017) en Awa et al (2010) de effectiviteit aan van combinatie interventies die zowel persoonsgerichte interventies als organisatiegerichte interventies met elkaar combineren. Ook Pijpker et al. (2019) geven aan dat combinatiegerichte interventie doeltreffender zijn omdat ze zich niet langer focussen op een enkelvoudige aanpak van ofwel het individu ofwel de organisatie. Deze thesis zal zich daarom ook vooral gaan richten op dit soort interventie omdat het blijkt dat een terugkeer naar het werk sneller kan verwezenlijkt worden door een gecombineerde interventie. Een terugkerend onderdeel bij gecombineerde interventies is de aanwezigheid van een vertegenwoordiger van de werkplek tijdens de interventies om de verandering die in de werkomgeving moesten worden doorgevoerd, te bevorderen. Dit in combinatie met gedragstherapie zorgt voor een afname van burn-out klachten in vergelijking met de controlegroep. (Ahola et al.,2017).

Awa et al. (2010) deden een vergelijkende studie van deze drie soorten interventies. Hieruit bleek dat een positieve verandering in burn-out na een persoonsgerichte interventie meestal slechts 6 maanden duurden. Terwijl men bij organisatiegerichte en nog vaker bij gecombineerde interventies nog na 1 jaar positieve veranderingen in burn-out symptomen kon vaststellen. Hoewel gecombineerde interventies het effectiefst lijken, zal elke soort preventie reeds enkele vruchten afwerpen (Ahola et al. 2017; Awa et al., 2010). Ook psychologische risicofactoren zoals angst en depressie verminderden bij het deelnemen aan een interventieprogramma. Een gebrek aan interventie zal dus sneller lijden tot een slechte werk gerelateerde geestelijke gezondheid omdat de risicofactoren de overhand zullen nemen over hulpbronnen. Dit omdat men geen handvaten aangeleerd krijgt voor de veerkracht te vergroten. Werknemers die deelnemen aan interventieprogramma's ervaren namelijk vaker minder stresssymptomen dan degene die dit niet doen (Awa et al., 2010).

Daarnaast onderscheiden Cooper en Cartwright (1994) en Ahola et al (2017) interventies nog op drie andere niveaus, namelijk de primaire, secundaire en tertiaire interventies . De primaire interventies proberen om gekende risicofactoren in te perken bij alle werknemers. Ze hopen om zo het ontwikkelen van burn-out te voorkomen. Primaire interventies zijn daarom vaak beter gekend onder de noemer preventie. Voorbeelden van primaire interventies zijn teambuildings en veranderingen aan het takenpakket. Secundaire interventies richten zich in tegenstelling tot de primaire interventies op een specifieke groep werknemers. Deze groep wordt geacht een groter risico te hebben op het krijgen van een burn-out. Ook hier proberen secundaire interventies het ontwikkelen van een burn-out te voorkomen door het verhogen van de veerkracht om met stressvolle situaties op het werk om te gaan. Cooper et al. (1994) toonden met hun onderzoek aan dat de meeste van de organisatiegerichte interventies plaatsvinden op het primaire en secundaire niveau. De tertiaire interventies zijn er voor de groep werknemers die reeds een burn-out hebben. Deze interventie zal proberen om de gevolgen van de burn-out, zoals verlies van werk, zoveel mogelijk te beperken (Ahola et al., 2017; Walsh, Hayes, Freeney & McArdle, 2019). Perski et al. (2017) beschrijven op organisatieniveau dat deze interventies zich vooral richten op trainingen voor de leidinggevende en het herstructureren van de organisatie. Het doel van deze tertiaire interventie is om de terugkeer naar het werk te bevorderen. Een re-integratietraject naar de arbeidsmarkt kan daarom benoemd worden als een tertiaire interventies voor een burn-out.

1.3.1 TERTIAIRE COMBINATIE INTERVENTIES

Een analyse van Perski et al. (2017) van de wetenschappelijke literatuur over tertiaire interventies bij burn-out, toonde de effectiviteit ervan aan. Hoewel niet kon aangetoond worden dat het een voltijdse terugkeer naar werk kan bevorderen, bleek wel dat het alsnog een positief effect heeft op de terugkeer naar werk van personen met een burn-out. Daarnaast blijkt uit het onderzoek van Walsh et al. (2019) naar de belangrijkste interventies om burn-out te bestrijden bij artsen in ziekenhuizen, dat er een grote vraag is naar opleidingen om hun zieke collega's te helpen bij hun herstel. Ze melden namelijk een gebrek aan kennis over procedures bij een re-integratie van werknemers na een burn-out. Er is dus een grote behoefte om door de organisatie, in dit geval het ziekenhuis, ondersteund te worden om hun collega op te volgen. Zo blijkt dat hoewel er ingezet werd op een progressieve terugkeer, er in opvolgvergadering vooral de nadruk ligt op het verhogen van de werklust in plaats van het bevorderen van het herstel.

Beide onderzoeken tonen bijgevolg het belang van tertiaire interventies aan. Echter benadrukte het onderzoek van Walsh et al (2019) ook het grote belang om de organisatie binnen deze interventies te betrekken. Hierdoor bevestigen ze dat een combinatie interventie aangewezen is bij een re-integratie naar de arbeidsmarkt. Desalniettemin zijn organisaties vaak nog onwetend hoe ze een re-integratie van een werknemer moeten aanpakken. Daardoor verloopt een re-integratie van werknemers na burn-out niet altijd even soepel als zou kunnen. Deze thesis zal zich daarom verder richten op onderzoek van tertiaire en combinatie interventies, omwille van de onderzoeksvraag die zich richt op de terugkeer naar de arbeidsmarkt na een burn-out. De volgende sectie van deze literatuurstudie zal daarom het re-integratietraject naar de arbeidsmarkt verder uitlichten. Zodat men een duidelijker zicht heeft hoe zo'n re-integratietraject er volgens onderzoek zou moeten uitzien.

1.4 RE-INTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT

In het vervolg van deze literatuurstudie zal een verder licht worden geworpen op een combinatiegerichte tertiaire interventie namelijk het re-integratietraject van een persoon met een burn-out naar de arbeidsmarkt. De re-integratie naar de arbeidsmarkt vindt plaats op het moment dat een persoon omwille van zijn burn-out met ziekteverlof gaat. De fysieke en psychologische gevolgen van de burn-out maken het voor hen niet langer mogelijk om nog aan het werk te blijven. Na de periode van ziekte dienen werknemers wel terug te keren naar hun werk. Echter is over de terugkeer naar werk nog maar weinig onderzoek gedaan omdat de meeste onderzoeken zich tot nu toe gericht hebben op de oorzaken van burn-out (Boštjančič & Koračin, 2014). Interventies binnen het re-integratietraject omvatten zowel persoonsgerichte interventies zoals stress management technieken en organisatiegerichte interventies zoals dialoog met de werkgever en herontwerp van de baan. Binnen een re-integratietraject is bijgevolg zowel de betrokkenheid van de werknemer zelf maar ook en vooral dat van de werkgever alsook van een arbeidsdeskundige zoals bijvoorbeeld een burn-out coach van bijzonder belang (Persky et al., 2017). Karlson et al. (2014) bekeken hiervoor welke meerwaarde een burn-out coach kon hebben bij een re-integratietraject door te vergelijken met studies over personen met spier- en skeletaandoeningen en de terugkeer naar de arbeidsmarkt. Dit omdat er maar weinig literatuur is over re-integratie naar de arbeidsmarkt en burn-out. Hieruit bleek dat burn-out coaches een meerwaarde kunnen leveren voor het opstellen van gesprekken tussen werknemer met burn-out en de werkgever. Alsook gaven Persky et al. (2017) aan dat zij van nut kunnen zijn bij het maken van aanpassingen aan werk gerelateerde taken en een progressieve toename van de arbeidstijd. Het verhoogt namelijk aanzienlijk de percentages op een volledige terugkeer naar werk.

Toch benadrukken Boštjančič en Koračin (2014) dat men binnen interventiemodellen ook rekening moet houden met de obstakels dat werknemers kunnen ervaren tijdens hun terugkeer naar het werk na burn-out. Zo ondervonden ze in hun onderzoek dat veel werknemers een lager zelfbeeld heeft ten gevolge van de burn-out. Daarnaast ervaren velen ook negatieve reacties van de werkomgeving, wat bijgevolg het lager zelfbeeld bevestigde. Tenslotte benoemen Boštjančič en Koračin (2014) ook nog dat zelfs familie en vrienden niet altijd even ondersteunend zijn voor de persoon met een burn-out, waardoor de re-integratie nog verder vermoeilijkt wordt. Gebaseerd op die ondervindingen ontwierpen Karlson et al. (2014) een interventiemodel om de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor personen met een burn-out te vereenvoudigen. De twee belangrijkste onderdelen binnen dit model bespreken de ondersteuning van een burn-out coach en de noodzakelijke veranderingen in de arbeidsomstandigheden, ook wel jobcraften genoemd. Naast ondersteuning van een burn-out coach en job crafting, benoemen Karlson et al. (2014) tenslotte nog een derde niet te vergeten factor die de terugkeer naar het werk kan vergemakkelijken, namelijk progressieve tewerkstelling. Met een progressieve tewerkstelling tracht men door te beginnen met halftijds werk uiteindelijk een traject te vormen naar voltijds werk.

Personen die een re-integratietraject volgden gebaseerd op dit model van Karlson et al. (2014) hadden bij hun terugkeer naar het werk na een follow up een duidelijk beter verloop van hun re-integratie, als ook minder burn-out symptomen en gebruikten minder antidepressieve middelen als de controlegroep die dit model niet toepasten bij hun re-integratie.

1.4.1 ONDERSTEUNING VAN EEN BURN-OUT COACH

Een burn-out coach fungeert in veel gevallen als arbeidsmarkt bemiddelaar. De arbeidsmarkt bemiddelaar staat tussen de werknemer, en de organisatie en de leidinggevende. Voornamelijk zullen arbeidsmarkt bemiddelaar instaan voor het aanwerven van geschikte kandidaten voor een vacature van een bepaalde organisatie, echter kunnen zij ook hun expertise aanbieden aan zowel de organisatie als de werkzoekende (Bonet, Cappelli, & Hamori, 2013). Coaching wordt door Solms et al. (2021) gedefinieerd als volgt: “een resultaatgericht, systematisch proces waarin de coach de verbetering van de levenservaring en het bereiken van doelstellingen vergemakkelijkt in het persoonlijke en/of professionele leven van cliënten” (p2). Coaching helpt bijgevolg om de

hulpbronnen van de persoon aan te sterken. Het is door deze hulpbronnen aan te sterken dat personen weer kunnen beantwoorden aan de vele jobeisen binnen hun werk door motivatie en engagement te stimuleren (Solms et al., 2021). In het re-integratietraject zal de burn-out coach bijgevolg samen met de werknemer en de werkgever het re-integratietraject uitstippelen en hen hierin te begeleiden (Bonet et al., 2013).

Uit het onderzoek van Karlson et al. (2010) blijkt dat onvoldoende contact tussen werknemer en werkgever tijdens het ziekteverlof omwille van de burn-out de terugkeer naar werk kan vertragen. Hier kan een burn-out coach een bijdrage leveren door een dialoog op gang te zetten tussen de werkgever en de werknemer om mogelijkheden te vinden die de re-integratie naar het werk vergemakkelijkt. Het doel hierbij is om te zoeken naar gelijkgestemde doelen tussen werkgever en werknemer op zowel korte als lange termijn. Daarnaast stellen Karlson et al (2010) dat burn-out coaches ook individuele sessies of groepsessies met andere personen met een burn-out kunnen geven. Hierin gaat men preventief te werk om een nieuwe burn-out te voorkomen. Solms et al. (2021) deed hier verder onderzoek naar bij medici in Nederland, gebruik makende van het job resources-demands model van Demerouti et al. (2001) dat reeds besproken werd in deze thesis. Individuele sessies zorgden voor een afname van de werkonzekerheid en een betere privé-werkbalans op vlak van de werkeisen. Daarnaast nam betreffende de werk hulpbronnen de autonomie van het individu toe. Ten slotte werden ook de persoonlijke hulpbronnen verrijkt door coaching met een toename van de veerkracht van het individu.

1.4.2 JOB CRAFTING

Karlson et al. (2010) gaven aan dat Job crafting een belangrijke rol zal spelen binnen het re-integratietraject. Burn-out is volgens hen namelijk een gevolg van een verkeerde afstemming tussen de capaciteiten van de werknemer en de kenmerken van de functie. Deze mismatch is vaak nog steeds aanwezig bij een terugkeer naar de job, waardoor de oorzaak van de burn-out blijft bestaan en de kans op herval groter wordt. Job crafting dient bijgevolg passende veranderingen te maken in de werkomgeving om een betere match tussen werknemer en functie mogelijk te maken.

Job crafting heeft reeds bewezen om werknemers hun psychisch welzijn, creativiteit en prestaties op het werk te verbeteren, en bijgevolg vermoeidheid en kansen op burn-out te verminderen (Hakanen, Peeters & Schaufeli, 2017). Het betekent letterlijk het boetsen van een job. De werknemer zal tijdens het job craften samen met de werkgever een takenpakket samenstellen afgestemd op de noden en talenten van de werknemer. Het gaat dus zowel om de inhoud van de job maar het kan ook om praktische aspecten gaan zoals een meer flexibel uurrooster (Tims & Bakker 2010). Cooper (1994) gaf reeds aan dat het hertekenen van iemands taken en werkuren positief effect heeft op het verminderen van stress. Deze strategie zal ervoor zorgen dat er een hoger participatie en autonomie van de werknemer is. Dit werd ook reeds aangetoond in het onderzoek van Eklund en Erlandson (2011) waar vrouwen met stress gerelateerde aandoeningen, die niet aan het werk waren omwille daarvan, leerden om hun dagelijkse taken te gaan herontwerpen in conversatie met hun werkgever. De deelnemers bereikten hiermee een beter herstel en waren beter in staat het werk te hervatten.

Gebaseerd op het job demands-resources model van Demerouti et al. (2001) kan job crafting helpen om de balans terug te vinden tussen de werkeisen en de werk hulpbronnen. Ook Tims, Bakker en Derks (2013) geven aan dat werk hulpbronnen zoals controle over het werk, leerkansen en feedback, allen aanwezig in job crafting, een positief effect hebben op de betrokkenheid op het werk en de werktevredenheid. Waardoor bijgevolg de kans op een nieuwe burn-out bij een re-integratie wordt vermindert.

1.5 BESLUIT LITERATUURSTUDIE

De literatuurstudie trachtte reeds antwoord te bieden op de centrale onderzoeksvraag binnen deze thesis, namelijk *“hoe ervaren werknemers hun re-integratie naar de arbeidsmarkt na burn-out?”*. Echter blijkt dat literatuur rond dit onderwerp beperkt blijft. Vele onderzoekers hebben reeds notie gemaakt van het concept burn-out. Toch blijkt ook hier nog discussie over of de werkelijke oorzaak van burn-out al dan niet werk gerelateerd is. Vaak wordt burn-out namelijk ook geassocieerd met persoonlijke kenmerken die nefast zijn voor het ontstaan van een burn-out zoals bijvoorbeeld perfectionisme.

Daarnaast blijkt dat bovenstaande differentiatie over de oorzaken van een burn-out ook leidt tot verschil in aanpak van de interventies voor burn-out. Interventies kunnen namelijk zowel gericht zijn op het individu als op de organisatie of beide. Alsook kunnen interventies voor burn-out verschillende doelstellingen hebben, van het voorkomen tot burn-out tot het herstel ervan. Een re-integratie naar de arbeidsmarkt valt in die laatste categorie. Bijgevolg bestudeert deze thesis een tertiaire interventie gericht op zowel het individu als de organisatie.

De literatuurstudie kon verder reeds enkele factoren geven dat mogelijks leiden tot een succesvolle en duurzame re-integratie voor personen met een burn-out. Zo worden de ondersteuning van een burn-out coach, jobcraften en progressieve werkhervatting allemaal beschreven als mogelijke handvaten voor een terugkeer naar het werk met goed gevolg te laten verlopen. Deze factoren houden namelijk rekening met mogelijke barrières dat personen met een burn-out kunnen ervaren, zoals negatieve opmerkingen van collega's

Tenslotte gaf de literatuur reeds aan dat personen met een burn-out ten gevolge van de vooroordelen rondom de ziekte ook een vorm van discriminatie kunnen ervaren. Dit werd door Reeve (2012) omschreven als psycho-emotioneel disabilisme. De gevolgen dat dit echter geeft op het individu bleef tot nu toe zo goed als onbeschreven in de literatuur. Deze thesis wenst hier bijgevolg meer onderzoek naar te doen.

Vanuit bovenstaande bevinden werden nog enkele deelvragen voor het onderzoek opgesteld:

- *Hoe ervaren werknemers het ontstaan van hun burn-out?*
- *Hoe ervaren werknemers de invloed van hun organisatie op het ontstaan van een burn-out?*
- *Hoe ervaren de verschillende genders hun re-integratie op de arbeidsmarkt na een burn-out?*
- *Welke rol spelen coaches binnen de re-integratie van werknemers na een burn-out?*
- *Hoe ervaren werknemers de invloed van de organisatie op hun re-integratie naar de arbeidsmarkt?*

In wat volgt gaat de thesis via een eigen onderzoek proberen bovenstaande vragen te beantwoorden. De methodologische werkwijze wordt als eerste besproken om vervolgens de resultaten van het onderzoek te bespreken samen met de literatuur. Tenslotte geeft het besluit antwoord op de onderzoeksvraag en geeft het een kritische kijk op het volledig onderzoek.

2 METHODOLOGIE

Om tot antwoorden te komen voor de onderzoeksvraag en de deelvragen van deze thesis werd gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Een kwalitatief onderzoek heeft namelijk de mogelijkheid om de betekenissen die individuen toekennen aan een sociaal of menselijk probleem te bestuderen (Cresswel, 2018). Hieronder wordt dieper ingegaan op hoe het kwalitatief onderzoek methodisch werd uitgevoerd. Zo wordt de onderzoeksmethode, de onderzoekseenheden en de data-analyse alsook de ethiek van deze masterthesis besproken.

2.1 SEMI-GESTRUCTUREERDE DIEPTE-INTERVIEWS

Binnen het kwalitatief onderzoek voert deze thesis een semi-gestructureerde diepte-interview uit. Roose en Meuleman (2014) benadrukken dat diepte-interviews de mogelijkheid geven om te verkennen hoe individuen hun omgeving en handelingen begrijpen, kaderen en rationaliseren. Er worden namelijk steeds open vragen gesteld, waardoor een brede waaier antwoorden mogelijk zijn. Een ander voordeel van semi-gestructureerde diepte-interviews is dat door het gebruik van een interviewleidraad (zie bijlage 2), er een standaardisering van de verschillende interviews mogelijk is (Mortelmans, 2013). Echter omwille van het kleinschalig onderzoek dat deze masterproef uitvoert, namelijk 11 interviews moet dit toch genuanceerd worden. De masterthesis heeft als doel om de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt te beschrijven. Echter is het enkel mogelijk om de individuele unieke ervaring van elke respondent te bevatten in deze thesis. Om daarnaast een beeld te krijgen hoe de huidige re-integratietrajecten binnen Vlaanderen eruit zien, werd er ook voor gekozen om naast acht personen met een burn-out die een re-integratie naar de arbeidsmarkt hebben gedaan, ook drie burn-out coaches te interviewen die personen met een burn-out begeleiden tijdens hun re-integratie. Op deze manier tracht de thesis een beter beeld te krijgen van zowel de succesfactoren en werkpunten van een re-integratie naar de arbeidsmarkt na een burn-out.

Via mail werd met de participanten afspraken gemaakt over het verloop van de interviews. De interviews vonden plaats tussen 15 maart en 27 april 2021. Omwille van de Covid-19-maatregelen ten tijde van de interviews werden deze via een communicatie en videoplatform zoals Microsoft Teams of Google Meet afgenomen. Daarnaast ondertekenden de participanten elk een informed consent (zie bijlage 1) voorafgaand aan de interviews. Via het informed consent werden de participanten op de hoogte gesteld van de opnameprocedure van de interviews alsook de verwerking ervan. De interviews werden namelijk via een recorder opgenomen waarna ze anoniem getranscribeerd en geanalyseerd werden. Alle interviews duurden tussen een halfuur en een uur, met een gemiddelde duurtijd van ongeveer 50 minuten. Tenslotte werd via het informed consent aan de respondenten toestemming gevraagd over eventuele publicatie van de data verkregen uit hun interviews.

2.2 DE ONDERZOEKSEENHEDEN

Deze thesis heeft twee verschillende onderzoekseenheden. De grootste groep respondenten vormt de personen die een re-integratie naar de arbeidsmarkt deden na een burn-out. Deze groep bestaat uit acht personen waaronder vier vrouwen en vier mannen. De leeftijden en beroepen van de personen zijn terug te vinden in tabel 1. Daarnaast werden er nog re-integratiecoaches geïnterviewd om een algemener beeld te krijgen van hoe een re-integratietraject eruit ziet. Meer info omtrent deze personen vind je in tabel 2.

Om de prevalentie na te gaan bij de verschillende genders, werd bij de steekproeftrekking niet specifiek gezocht naar een gelijk aantal mannen of vrouwen. Elke persoon die zich aanbood om mee te werken aan het onderzoek werd bijgevolg geaccepteerd om mee te werken aan het onderzoek. Opvallend is dat er een gelijk aantal mannen als vrouwen zich aangeboden geeft, wat eerder wetenschappelijk onderzoek over de prevalentie van burn-out bij mannen en vrouwen tegensprekt. Dit wordt verder besproken in deel 3, analyse van de resultaten en discussie met de literatuur.

	Geslacht	Leeftijd	Beroep	Gebleven bij dezelfde werkgever
1. <i>Lotte</i>	Vrouw	45 jaar	Leidinggevende in projecten	Ja
2. <i>Tim</i>	Man	40 jaar	Techniker medische apparatuur	Ja
3. <i>Sara</i>	Vrouw	38 jaar	Bediende bank en verzekeringen	Ja
4. <i>Johan</i>	Man	65 jaar	Medewerker informatiecentrum	Ja
5. <i>Jan</i>	Man	48 jaar	Sales en product manager	Nee
6. <i>Ilse</i>	Vrouw	37 jaar	Jobcoach	Ja
7. <i>Ann</i>	Vrouw	48 jaar	Administratief werknemer	Nee
8. <i>Louis</i>	Man	39 jaar	Eindverantwoordelijke marketing	Ja

Tabel 1: Respondenten, personen met een burn-out

	Geslacht	Leeftijd	Beroep
1. <i>Karine</i>	Vrouw	55 jaar	Zelfstandig burn-out coach + in een organisatie
2. <i>Linda</i>	Vrouw	63 jaar	Zelfstandig burn-out coach + in een organisatie
3. <i>Karel</i>	Man	49 jaar	Burn-out coach in een organisatie

Tabel 2: Respondenten, burn-out coaches

De steekproef van de respondenten werd verkregen via sneeuwbalsteekproeftrekking. De onderzoeker probeert via een sneeuwbalsteekproef zijn respondenten te bereiken via contacten van andere respondenten. Dit is een repetitief gegeven waarbij de eerste respondent de onderzoeker doorverwijst naar een volgende respondent enzovoort. De sneeuwbalsteekproef blijkt vooral nuttig voor het bereiken van populaties die te maken krijgen met stigma en marginalisering (Noy, 2008). Uit de literatuurstudie bleek al dat personen met een burn-out eventueel te maken kunnen krijgen met psycho-emotioneel disabilisme (Reeve, 2012). Omwille van die reden werd gekozen voor de sneeuwbalsteekproef om alsnog makkelijk in contact te komen met voldoende respondenten.

De steekproeftrekking ging vervolgens als volgt, allereerst benaderde ik een grote groep organisaties dat re-integratietrajecten aanbieden aan personen met een burn-out. Via deze weg kwam ik in contact met de 3 re-integratiecoaches. Twee daarvan zijn te werk gesteld in dezelfde organisatie maar hebben daarnaast ook nog een eigen praktijk. Via de organisaties probeerde ik ook in contact te komen met personen met een burn-out, echter verliep dit zeer moeizaam. Ik kwam zo slechts in contact met 3 personen met een burn-out die voldeden aan de vereisten voor de interviews. Via informatie van één van de personen met een burn-out kwam ik terecht bij enkele burn-out coaches met een eigen praktijk. Ik had inmiddels genoeg burn-out coaches om te interviewen maar zij konden mij wel in contact brengen met personen met een burn-out die ze begeleiden tijdens hun re-integratie. Na enkele telefonische contacten met burn-out coaches stuurden zij een mail met mijn contactgegevens en informatie over het onderzoek naar enkele van hun coaches. Op die manier behaalde ik uiteindelijk het benodigd aantal participanten.

2.3 DATA-ANALYSE

Alvorens de data geanalyseerd kon worden, werd elk interview letterlijk getranscribeerd. Vervolgens werd voor de analyse gebruik gemaakt van het programma Nvivo 12 om de transcripties eenvoudig te kunnen coderen. Tijdens het coderen wordt aan segmenten uit de interviews verschillende codes toegediend om zo de data te kunnen reduceren. Deze codes worden vervolgens opgedeeld in verschillende thema's. Deze stappen worden enkele keren herhaald om tot de uiteindelijke thema's te komen. Dit noemt men ook wel thematische analyse. Binnen de thematische analyse dienen de opgestelde thema's relevant te zijn voor het beantwoorden van de vooraf opgestelde onderzoeksvraag en deelvragen (zie 1.5). Er werd binnen deze thesis gekozen voor een thematische analyse omwille van de flexibiliteit van de methode in vergelijking met zijn tegenhangers die binnen een bepaald theoretisch kader gesitueerd zijn (Terry, Hayfield, Clark & Braun, 2017).

Na de thematische analyse werden vier verschillende thema's gevonden, namelijk de burn-out, de re-integratie, de privésituatie en het taboe. Deze thema's werden elk nog eens onderverdeeld in één of meerdere subthema's. Indien van toepassing werd ook het subthema nog verder onderverdeeld. De thema's gevonden tijdens de analyse worden vervolgens besproken in deel 3 van deze masterpoef waar ze ook gelinkt worden aan de theorie reeds besproken in de literatuurstudie.

In bijlage 3 wordt de thematische analyse in een schema geïllustreerd.

2.4 ETHIEK

Deze thesis onderzoekt de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt. Echter kan dit een gevoelig onderwerp zijn voor de participant in kwestie, daarom dient er bij het afnemen van interviews rekening gehouden te worden met enkele ethische aspecten. Mortelmans (2013) benoemt een procedurele, relationele en situationele ethiek.

De procedurele ethiek omvat de basisregels voor het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek. Hiervoor werd binnen dit onderzoek het informed consent (zie bijlage 1) opgesteld. De participant dient met het informed consent akkoord te gaan alvorens een deelname aan het onderzoek mogelijk is. In het informed consent staan de korte inhoud van het onderzoek, de anonimiteit van de participant en de verwerking van de data beschreven. Als ook wordt benoemt dat de participant op elk moment van onderzoek zijn deelname kan stoppen. Al deze informatie werd vervolgens bij aanvang van het interview nogmaals besproken, zodat de participant zeker op de hoogte is van zijn rechten door deelname aan het onderzoek (Mortelmans, 2013).

Daarnaast bespreekt Mortelmans (2013) ook nog de relationele ethiek. De relationele ethiek duidt op de manier hoe de onderzoeker met zijn participanten omgaat. Bij eerste contact met de participant werd daarom steeds getracht een vertrouwelijke en respectvolle sfeer te creëren, die ook verder werd gezet tijdens het interview. Deze sfeer is belangrijk om de participanten het gevoel te laten krijgen zo vrij mogelijk te mogen en kunnen

spreken. Zo werd bijvoorbeeld bij de videogesprekken enkel de audio opgenomen. Video-opname zou namelijk voor de participanten een grotere drempel kunnen betekenen om hun verhaal te vertellen.

De situationele ethiek, die Mortelmans (2013) ook benoemt, kon omwille van de coronamaatregelen niet volgens de ideale omstandigheden gevolgd worden. Het is namelijk aangewezen om interviews face to face af te nemen binnen een veilige en vertrouwde omgeving voor de participant. Echter door corona diende dit via het internet te gebeuren, wat voor sommige participanten wel een drempel kan vormen. Dit merkte ik op bij één participant die liever zijn camera niet aanzette. Dit werd uiteraard gerespecteerd maar zorgde er wel voor dat de gezichtsuitdrukkingen tijdens het interview niet zichtbaar waren.

3 ANALYSE VAN DE RESULTATEN EN DISCUSSIE MET DE LITERATUUR

In dit onderdeel bespreekt de thesis de belangrijkste bevindingen uit de 11 interviews, met zowel de 8 personen met een burn-out als met de 3 burn-out coaches. Deze bevindingen trachten antwoord te geven op de onderzoeksvraag van deze thesis, namelijk hoe ervaren werknemers hun re-integratie naar de arbeidsmarkt na een burn-out, en de bijhorende deelvragen besproken in het besluit van de literatuurstudie. De ervaringen van de personen met een burn-out worden bekeken, samen met de ervaringen van de burn-out coaches over hun begeleidingen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt. Dit alles wordt gelinkt aan de theorie over het onderwerp, die ook reeds besproken werd in de literatuurstudie.

De analyse bespreekt eerst de persoonlijke ervaringen bij het krijgen van een burn-out van de verschillende respondenten. Deze persoonlijke ervaringen hebben namelijk vervolgens een invloed op hoe de respondenten het verloop van de re-integratie naar de arbeidsmarkt ervaren, wat in het tweede deel van deze analyse wordt besproken. Ten slotte sluit deze analyse af met hoe de respondenten omgaan met het taboe dat zij al dan niet ervaren rond het hebben van een burn-out.

3.1 PERSOONLIJKE ERVARINGEN MET BURN-OUT

De focus van deze thesis ligt voornamelijk op de persoonlijke ervaringen van werknemers tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt na een burn-out. Echter bleek het voor alle respondenten belangrijk om eerst de situatie te schetsen hoe hun burn-out is ontstaan en hoe ze de periode van arbeidsongeschiktheid omwille van hun burn-out hebben ervaren. Daarnaast bespraken veel respondenten het belang van het kunnen benoemen van een burn-out voor het verdere verloop van hun herstel.

3.1.1 HET ONTSTAAN VAN DE BURN-OUT

Het ontstaan van een burn-out is een zeer complex gegeven en bijgevolg kunnen er verschillende oorzaken worden aangeduid. Alle respondenten gaven bijgevolg verschillende factoren aan die ze konden linken aan het ontstaan van hun burn-out, ze benoemden zowel individuele als organisatie factoren. Zo ook Johan die er nog aan toevoegde dat het krijgen van een burn-out een hele lange aanloop kent:

“Alhoewel dat er meestal ook veel factoren meespelen, als ik terugkijk (naar) december, een aantal dingen zowel in de privésfeer als op het werk, die daar een trigger zijn geweest(..), ja, ja, dat het een aanloop heeft gehad. Maar die signalen had ik niet herkend als een voorbode voor dit.” (Johan)

Johan benoemt duidelijk dat de factoren die bij hem speelden op privé- als op organisatieniveau een aanleiding zijn geweest voor zijn burn-out. Ook Ilse geeft dit aan maar voegt er aan toe dat een deel van de oorzaak ook in haar persoonlijkheid te vinden is:

“Ik denk dat het vooral te maken heeft algemeen: één met het feit dat ik heel lang over mijn grenzen ben gegaan op alle vlakken zowel privé als op het werk, ja en twee dat zit zo een beetje in mijn persoonlijkheid denk ik dat ik nogal gericht ben op de andere en te weinig mijn eigen grenzen aangeef.” (Ilse)

Zowel Ilse en Johan bespreken dat burn-out meerdere factoren kent, zowel de individuele als organisatie factoren worden hieronder verder uitgelicht.

INDIVIDUELE FACTOREN

Een aantal van de respondenten benoemde enkele individuele factoren op die zij als de oorzaak zagen van hun burn-out. Zo benoemde Lotte haar persoonlijkheid als één van de valkuilen voor het krijgen van een burn-out:

“Ik hou mij aan deadlines, ik kan snel werken. Ik weet dat ik ten opzicht van veel anderen goed werk aanlever, dat ik kwalitatief werk aanlever, zijnde mijn perfectionisme en mijn controledrang. Veeleisend

zijn, een paar van die van die kwaliteiten, die valkuilen zijn voor burn-out. Maar wat ook maakt voor velen dat ze eigenlijk wel goeie medewerkers zijn.” (Lotte)

De persoonlijkheidskenmerken die Lotte opnoemt zijnde perfectionisme, controle drang, veeleisend zijn,... waren ook deels terug te vinden bij Ilse:

“ik heb wel een aantal kenmerken in mijn persoonlijkheid een beetje perfectionistisch en ja toch een klein beetje onzeker en daardoor een beetje willen compenseren en ook alles extra goed en extra veel en de neiging om teveel hooi op mijn vork te nemen” (Ilse)

Zowel Ilse en Lotte legden een grote druk vanuit hun eigen persoon op zichzelf. Ze benoemen beide dat dit kenmerkend is voor hun persoonlijkheid. Ook in de literatuur worden enkele persoonlijkheidskenmerken benoemt als vaak voorkomend bij personen met een burn-out, zoals een laag zelfbeeld. Toch wordt vooral perfectionisme vaak opgenoemd in wetenschappelijke artikelen over burn-out (Hansez et al., 2019). Ook Lotte en Ilse benoemden beide dat zij perfectionistisch zijn als het op het uitvoeren van hun job aankomt. Dit werd overigens ook bij andere respondenten herkent.

ORGANISATIE FACTOREN

Op het organisatie niveau konden in de resultaten verschillende factoren onderscheiden worden. Allereerst benoemden de respondenten hoe hun **werkomgeving** een grote invloed hadden op hoe ze hun werk ervoeren. Tim benoemde namelijk hoe de dankbaarheid van zijn collega's hem veel voldoening gaf in zijn werk:

“Er is ook een heel grote dankbaarheid aan die job. Dus vooral van dokters uit en zo, als jij die kunt helpen. Ja dat is, sommige vinden dat geweldig.(..) Ook als is daar een techniker/dokter verschil zal ik maar zeggen. Maar bij veel dokter heb ik echt een professionele vriendschap. Vrienden als professioneel. Ja dat is wel heel plezant toch.” (Tim)

Ook Lotte benoemde hoe collega's even de last van haar schouders konden nemen:

“Je staat te schreeuwen in de woestijn, je staat alleen. Je ziet dat gebeuren, je voelt dat gebeuren ook in mijn omgeving. (...) Een iemand in het team, heeft me eens naar buiten geroepen en heeft gezegd, je staat er niet alleen voor.” (Lotte)

Uit de voorbeelden van Tim en Lotte blijkt dat collega's een grote steun kunnen zijn in het uitvoeren van een job. Aan de hand van deze resultaten kan men stellen dat collega's vaak een positieve invloed hebben op de werkbeleving van de respondenten. Echter is soms ook het omgekeerde het geval. Tim benoemde namelijk ook hoe andere collega's, die hem de taken doorgeven, net zijn werklust veel hoger konden maken, door telkens taken door te schuiven naar hem:

“Die mensen (...) pushen u wel op een bepaalde manier om toch die taak aan te nemen. En als ge nee zegt, dan gaan die gewoon over uwe kop bij uwe baas. En dan belt uw baas en dit en dat. Op zich ben ik mondig genoeg om te zeggen ‘nee eh’. Ik zei dat ook regelmatig van ‘nee’” (Tim over opdrachtgevers)

Het is duidelijk dat in bovenstaande voorbeeld collega's net niet ondersteunend zijn, waardoor er net een grotere werkdruk door Tim werd ervaren. Demerouti et al. (2001) beschreef in zijn job demands- resources model hoe collega's kunnen fungeren als een werk hulpbron zoals ook bij de eerste twee citaten het geval was. Echter in het laatste citaat van Tim is net het omgekeerde het geval, waardoor hij te lage hulpbronnen op het werk ervaart. Uit getuigenissen van Ann en Sara blijkt dat dit vaak eigen is aan de werkomgeving waardoor ook vele andere collega's dezelfde problemen ervaren en bijgevolg lage werk hulpbronnen gewaarworden:

“Ja ze, euh eigenlijk was dat als ik dat nu na ga. Op kantoor zelf waren er heel veel mensen. De ene na de andere die eruit viel.” (Ann)

“het resultaat is wel, dat ze ondertussen wel: ik ben niet alleen, dat we met z'n vieren thuis zitten met ja depressie, burn-out, de diagnoses zijn niet altijd duidelijk. Het zijn wel personen die al tussen de 3 en 6 maand thuis zitten.” (Sara)

Een negatieve werkomgeving zoals bij Ann en Sara zorgt zoals reeds gezegd voor lage werk hulpbronnen. Bijgevolg toonde Demerouti et al (2001) aan dat wanneer er een te kort is aan werk hulpbronnen er een grotere kans op vermoeidheid is bij werknemers. Vele respondenten gaven dan ook aan niet de enige op hun werk te zijn, die last hadden van burn-out symptomen.

De respondenten benoemen ook **steun van de leidinggevende** als ondersteunend voor het voorkomen van een burn-out. Dit werd ook door Demerouti et al. (2001) beschreven als een werk hulpbron. Bijgevolg werkt steun van de leidinggevende als een protectieve factor voor burn-out. Echter bleek bij alle respondenten die protectieve factor niet aanwezig te zijn. Lotte benoemde aan haar leidinggevende dat ze zich niet meer goed voelde in haar werksituatie maar hier werd geen gehoor aan gegeven:

“Ik kreeg ook geen ruggensteun van mijn leidinggevende, die wist echt niet hoe ze daar mee moest omgaan.” (Lotte)

Net zoals Lotte benoemde ook Sara aan haar leidinggevende dat ze het moeilijk had met haar werksituatie en vooral dat zij niet langer meer rond Brussel kon werken omdat de afstand voor haar te groot werd:

“en ik heb toen, denk een maand 4 of 5 op voorhand aangegeven, kijk dit gaat niet meer. (..) Ondanks de signalen: van ja kijk dit gaat hier niet. Kreeg ik uiteindelijk geen gehoor. Integendeel ze hebben me nog naar een kantoor geplaatst nog dieper in Brussel op een bepaald moment. Ja daar ben ik maar 2 weken geweest “ (Sara)

Zowel Sara als Lotte bleven duidelijk ongehoord bij hun leidinggevende, waardoor voor hun de werksituatie alleen maar moeilijker werd. Bijgevolg vonden zij geen steun bij hun leidinggevende waardoor die niet kon fungeren als werk hulpbron volgens het model van Demerouti et al. (2001). Andere respondenten gaven aan dat het opkomen van een burn-out zich meer en meer stelde op het moment dat ze een nieuwe leidinggevende kregen. Door het verschil in leiding geven tussen de vroegere en de nieuwe leidinggevende, kreeg de burn-out de kans zich verder te ontwikkelen, zo stelt Louis:

“Ja in de loop van 2019, heb ik een andere manager gekregen. Rond mei, april mei is dat geweest. Dat verliep stroef, dat contact verliep stroef. Hij legde heel veel druk. En achteraf gezien in combinatie met het feit dat ik al aan het afglijden was, zal ik zeggen, ging die samenwerking heel heel slecht. “ (Louis)

Louis was niet de enige respondent dat dit verschil in leidinggeven als oorzaak benoemde voor zijn burn-out, ook bij Tim kwam dit ter sprake:

“Ja absoluut. Het probleem eigenlijk bij GE is, ik werk daar nu 6 jaar in die functie, ik zit aan mijn 3^e manager. Bij GE op managementniveau schuift dat nogal heel erg snel door. Dus dat is elke keer beginnen. Iemand die als ik tegen baas 1, zal ik maar zeggen, zeg ik moet iemand bij hebben, ja dat is goed ik doe mijn best, dan promoveert die, en dan begint dat weer van: ah ge moet iemand bij hebben, maar ik heb daar nu geen tijd voor. Ik moet dit, ik moet dat. Ja en die spanning dat blijf en dat blijft, ja tot op het moment dat er mensen uitvallen” (Tim)

In beide gevallen viel de voorgaande steun van de leidinggevende weg. Waar men eerst dus wel de leidinggevende als werk hulpbron ervaarde voor het voorkomen van een burn-out, verminderde dit door het verkrijgen van een nieuwe leidinggevende. De demotivatie die hierdoor ontstaat volgens Demerouti et al. (2001) is terug te vinden in de citaten van Tim en Louis. Echter bleek ook bij één respondent dat de burn-out soms al zo gevorderd is, dat de leidinggevende eigenlijk nog weinig kan veranderen op het moment dat de persoon het

probleem in de werksituatie aangeeft. Bijgevolg geeft Ilse aan dat ook al voelde ze haar goed bij haar leidinggevende en wou die haar helpen, kon een burn-out toch niet voorkomen worden:

“Het enige dat een oplossing is, is echt gewoon effkes er uit gaan en tijd nemen voor jezelf. Dus ja op dat moment kon Sofie daar weinig aan veranderen en sowieso we werken in een commercieel bedrijf natuurlijk dus Sofie krijgt van bovenaf targets die we moeten halen. Sofie is super mens gericht en ik voel me echt op mijn gemak bij haar en zo.” (Ilse over haar leidinggevende)

Op het moment van de situatie waren Ilse haar werk hulpbronnen al zo laag dat de steun van de leidinggevende geen verschil meer maakte. Dit kan bijgevolg te maken hebben met een te kort aan de eerder genoemde werk hulpbron, de werkomgeving, of andere factoren die een burn-out kunnen veroorzaken. Naast de werk hulpbronnen wordt door de respondenten namelijk de werkdruk benoemd, die door demerouti et al. (2010) in hun job demands- resources model onder de werkeisen wordt benoemd. Alle respondenten bespreken hoe ze binnen de organisatie waar ze toen te werk gesteld waren een stijgende **werkdruk** ervaarden. Zo vermeldde Tim de vele overuren die hij telkens maakte:

“Ik had voor GE 147 % op een jaarbasis gewerkt in aantal uren dus dat is bijna eigenlijk een halftijds er nog eens bij, bij mijn voltijdse. Dus dat resulteerde in over de duizend overuren om te beginnen. Dat was zo dat ik eigenlijk van Europa en je moet u voorstellen, in Europa werken er voor GE mensen misschien 30000-40000 mensen daar was ik top 3 van het aantal uren. Dus dat is enorm” (Tim)

De werkdruk die Tim ervaarde in overuren, was bij Ilse vooral aanwezig in het vele werk dat zij telkens thuis nog moest doen na het einde van haar officiële werkdag om rond te komen met haar taken voor de verschillende projecten waaraan ze meewerkte:

“Maar toen deed ik en TIBB (Tender Individuele begeleiding en bemiddeling) en IBO (Individuele Beroep Opleiding) transport en dienstencheques workshops geven en TAL (Tender Activering Langdurig werkzoekenden) en oriëntatie cursus geven. Dat is gewoon teveel. En ik was s ’avonds aan het werken, in het weekend aan het werken en uiteindelijk heb ik dat ook besproken met mijn manager van ja, het gaat niet meer” (Ilse)

De werkdruk werd door zowel Ilse als Tim en de meeste andere respondenten vooral als negatief ervaren. Maslach en Leiter (2010) benoemden dit ook reeds in hun onderzoek als de belangrijkste oorzaak van burn-out. Echter benadrukte Louis dat dit niet altijd zo hoeft te zijn. Hij legde de nadruk op het feit dat er een balans dient te zijn tussen de energie die hij in de job steekt en die hij ervan terugkrijgt. Voor Louis is het vooral belangrijk om een evenwicht te vinden in die energiebalans om een burn-out te voorkomen:

“En ik heb eigenlijk die categorie overgenomen, dat is een heel moeilijke categorie die cijfers waren niet goed. Ik heb daar heel veel energie in gestoken om die categorie te doen groeien. Het merk te doen groeien zowel in België als in Nederland en op zich is dat niet zo erg om daarom heel veel energie in je job te steken. Maar ik merkte, zolang je die energie er terug uitkrijgt. Maar ik merkte vanaf 2019 dat ik die energie er niet meer uitkreeg.” (Louis over zijn functie als eindverantwoordelijk voor de categorie kauwgom)

De energiebalans die Tim benoemt is te vergelijken met het job resources- demands model van Demerouti et al. (2001) dat reeds veelvuldig hierboven besproken werd. In dit model is het ook belangrijk dat het aantal werkeisen en werk hulpbronnen met elkaar in balans zijn. Te hoge werkeisen, in het geval van de respondenten de werkdruk, en te lage werk hulpbronnen, zoals de werkomgeving en de steun van de leidinggevende, kunnen namelijk tot burn-out leiden. Men kan bijgevolg concluderen dat dit bij deze participanten van deze studie gebeurt is. Karel merkt vervolgens ook op vanuit zijn ervaring als coach, dat burn-out grotendeels gelinkt is aan de organisatie factoren:

“Ja voor mij is het heel duidelijk er moet een oorzakelijk verband zijn met de werksituatie. Als dat er niet is, is het voor mij geen burn-out. Dus dat probeer ik te hanteren. Maar dat het af en toe wat vaag is, is ook zo.” (Karel)

Vanuit de ervaring van de participanten kan men concluderen dat burn-out zowel individuele maar toch voornamelijk organisatie factoren kent. Dit vinden we ook terug in de literatuur. Hansez et al. (2019) benoemen echter naast individuele factoren en organisatie factoren ook nog maatschappelijke factoren. Deze kwamen in de interviews met personen met een burn-out niet aanbod. Toch betekent dit niet dat deze voor de respondenten onbestaand zijn. Maatschappelijke oorzaken ontstaan namelijk door veranderingen op politiek en sociaal vlak. Deze hebben bijgevolg onrechtstreeks wel een invloed op de individuele en vooral op de organisatie factoren die de respondenten wel benoemden. Linda, burn-out coach, merkte tijdens haar interview wel op dat burn-out een grote maatschappelijke oorzaak kennen:

“Ik denk dat wij met een serieus maatschappelijk probleem zitten. Om te zeggen de re-integratie moet anders, dan heb ik zoiets van mensen zorg dat er minder burn-outs zijn. (...) Hoe er met mensen om gegaan wordt. Dan heb ik iets van, veel kun je voorkomen e. Dat kost de maatschappij onnoemelijk veel. En dat zijn de financiële kosten maar alleen. Als je dan bekijkt hoeveel mensen, voor een stuk daardoor mentaal enorme problemen mee hebben” (Linda)

Linda heeft ook aan dat in plaats van in te zetten op re-integratie er beter ingezet zou worden op het voorkomen van en burn-out. Enkel zo kan volgens haar het maatschappelijke probleem opgelost worden. Karine, ook burn-out coach treedt haar daarin bij:

“Sowieso, je hebt het gehoord doorheen mijn carrière is preventie de belangrijkste. Bij re-integratie is het eigenlijk al te ver gegaan. We zitten in een tertiaire maatregel. In de preventie van psychosociale risico, het is al te laat. Het hele verhaal is preventie, en het hele verhaal is sensibilisering van de doorsnee werkende om constant oog te hebben voor dat evenwicht. Voor jouw welzijn, dat is een fundamentele.” (Karine)

Karine en Linda benadrukken bijgevolg beide dat er ingezet moet worden op preventie. Preventie kan namelijk de organisatie en maatschappelijk factoren inperken, die toch de grootste oorzaak dragen voor burn-outs. Ahola et al. (2017) benoemen ook in hun onderzoek dat er eerst en vooral dient ingezet te worden op primaire interventies. Preventie is een primaire interventie en heeft als doel het ontstaan van burn-out te voorkomen. Dit door in te zetten op het verrijken van de werk hulpmiddelen, zoals de werkomgeving en de steun van de leidinggevende en het verlagen van de werkeisen.

3.1.2 DE PERIODE VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De oorzaken van burn-out die de respondenten benoemden, leidden bij elk van hen tot arbeidsongeschiktheid. Echter hoeft dit niet bij iedereen met een burn-out het geval te zijn, al wijst Hansez et al. (2019) er op dat personen met een burn-out drie keer meer kans maken op arbeidsongeschiktheid. De periode van arbeidsongeschiktheid begon bij vele respondenten met wat zij zelf benoemden als een **crash**. Jan vertelt het alsof hij dat specifieke moment herbeleeft:

“ja, zo zoals ik dat nu laat binnenkomen. Ik stap in mijn auto in en dat was het, en dan stil (stilte) ja ik wist eigenlijk niet naar waar ik moest rijden. ik had wel een kantoor op 3 verschillende locatie, omdat we verschillende filialen hadden. En ik werkte eigenlijk uit 3 locaties. En ik wist niet, ik heb gewoon eigenlijk in mijn auto gezeten (stilte) en dat is een stilte geweest of soort black-out.” (Jan)

Bij Jan resulteerde de crash in een korte periode van verstandsverduistering waarin hij niet meer wist wat hij aan het doen was. Ann beleefde net zoals Jan ook een crash, zij beschrijft hoe dat voor haar emotioneel voelde:

“Oktober 2019, ben ik gecrasht en dus dat laatste verlof had ik niet echt het gevoel dat ik uitgerust was en het werd eigenlijk alsmar erger en die periode van pijnstillers te nemen, huilbuien te krijgen werd ook alsmar erger en het was precies of je naast je lichaam leefde. Je werd zo precies echt geleefd en die frustraties op je werk ook, dat je begint uit te vliegen, die prikkelbaarheid zo.” (Ann)

Ann beschrijft voornamelijk emoties zoals prikkelbaarheid en depersonalisatie. Deze worden ook door Maslach en Jackson (1981) besproken als een dimensie van burn-out, door hen benoemd als cynisme. Uit de interviews blijkt dat deze emoties nog een tijdje aanhouden gedurende **de periode na de crash**. In deze periode zijn de personen met een burn-out door hun huisarts of andere professionelen op arbeidsongeschiktheid gezet. Jan beschrijft hoe deze periode voor hem verlopen is als volgt:

“Dan ben ik heel veel, een hele dag emotioneel geweest. Ale dat zijn dan ettelijke dagen en weken emotionele fasen aangebroken. En ja dat is het eigenlijk. En dan voelde u ja, ik voelde mij heel slecht eigenlijk in mezelf als. In die zin gefaald, ja teleurgesteld in mezelf. Vertrouwen kwijt in mezelf. Ook naar de mensen toe, voel je u gefaald, naar de organisatie gefaald. Ja dat was heel moeilijk; ja en ook dat was een periode, van oke, je hebt dat gevoel maar naar werking.” (Jan)

Jan beschrijft hier vooral gevoelens van falen en schuldgevoel die overheerste in de periode van arbeidsongeschiktheid voor hem. Deze gevoelens werden reeds in het onderzoek van Boštjančič en Koračin (2014) besproken als één van de obstakels voor personen met een burn-out om de terugkeer te maken naar de arbeidsmarkt. Alsook vinden we deze gevoelens terug in één van de drie dimensies die Maslach & Jackson (1981) gebruikten om burn-out te definiëren, namelijk verminderde professionele of persoonlijk bekwaamheid. Het gevoel van falen en schuldgevoel zit hem hoofdzakelijk in het feit dat men niet meer kan voldoen aan de professionele of persoonlijke eisen die gesteld worden, zowel door de persoon zelf als door de werkgever. Jan gaat echter nog verder in het beschrijven van de periode na de crash:

“Dat is heel confronterend. Je gaat ook naar een ijskast, maar je weet ook niet wat je naar die ijskast gaat doen. Je wilt u terug zetten (in de zetel), en je denk ahja ik wil iets.. en het is al weer weg. Er komt een probleem en je kan niet denken in oplossingen. Je hebt een probleem en dat probleem blijft. Zo dat is het beste, vind ik persoonlijk, hoe ik dat voor mezelf kan omschrijven, hoe ik dat heb gevoeld. Heel emotioneel, mijn verstand, mijn geheugen dat mij in de steek laat, mijn geheugencapaciteit, mijn competenties die die ik dacht te hebben die zijn dan als sneeuw voor de zon ineens verdwenen. Energie weg, ja. En labiel tot en met.” (Jan)

Vervolgens benoemt Jan nog dat hij regelmatig te maken kreeg met geheugenverlies. Dit werd reeds meerdere malen ook beschreven door verschillende auteurs, zoals Hansez et al. (2019) en Manzano-Garcia en Ayala-Calvo (2013), als een gevolg van burn-out. Uit de getuigenissen van de personen met een burn-out kan men concluderen dat de periode na de crash een lang proces is. Dit geeft ook Linda, burn-out coach, aan wanneer ze merkt dat haar coachees te snel aan hun herstel willen beginnen:

“Als ze zeggen ze komen bij u, dat is altijd zo op 2 weken moet het op gelost zijn. En ik zeg hoe lang heb je het al? ‘Ja de laatste 2 weken, 2 maand. ‘En ik zeg ja vertel een keer. En dan spreken ze over jaren. Ik ga niet kunnen fixen, en dat is een beetje dat geduld hebben en het leren terug luisteren wat heeft mijn lichaam nodig en voelen wanneer ben ik erover aan het gaan. En weten dat je het kunt regelen. Dat is het, het is en beetje zelfregulatie (...) dat is dat afstand nemen. “ (Linda)

Linda beschrijft op het einde enkele redenen waarom de periode van arbeidsongeschiktheid zo van belang is. Ze beschrijft hoe personen met een burn-out op die manier afstand kunnen nemen van het werk en leren aanvoelen wat hun lichaam nodig heeft. Hoewel de gevolgen van burn-out reeds veelvuldig besproken werd in de literatuur, merken we dat de periode van arbeidsongeschiktheid zoals de respondenten deze ervaren zo goed als onbeschreven blijft. De periode van arbeidsongeschiktheid zoals besproken door de respondenten begint met een crash die vervolgens gepaard gaat met een hele hoop emoties, zoals schuldgevoelens, gevoelens van falen

en daarbij ook nog andere psychische ongemakken, zoals geheugenverlies. De periode na de crash is bijgevolg zeer belangrijk om weer tot zichzelf te komen om vervolgens pas aan de re-integratie naar de arbeidsmarkt te kunnen beginnen.

3.1.3 BENOEMEN BURN-OUT

Bij aanvang van de periode van arbeidsongeschiktheid was het nog niet voor alle respondenten duidelijk dat zij wel degelijk een burn-out hadden. Pas na enkele dagen, weken of zelfs maanden lukte het pas om hun symptomen te benoemen als een burn-out. Dit was ook het geval bij Lotte:

“Ik kon niet meer functioneren en ik ben dan naar de dokter geweest en die heeft mij gezegd je moet een week thuis blijven en dat gaat niet meer, ale je bent op. Het woord burn-out is toen niet gevallen. Het woord burn-out is pas in augustus gevallen. Ik heb haar toen pas durven zeggen. Dit is een burn-out. Ik zei haar altijd maar mijn batterijen zijn leeg, ik ben oververmoeid (...). Het is nooit echt benoemd geweest tot ik in augustus zei: je moet een kat een kat noemen, ik zit in een burn-out. Ik heb dat nooit vroeger durven zeggen.” (Lotte)

In het verhaal van Lotte wordt duidelijk hoe ze angstvallig was om het woord burn-out te gebruiken. Dit komt ook terug in de getuigenis van Tim:

“En dan was dat voor mij ook wel een heel grote bevrijding om het eindelijk te kunnen herkennen voor mezelf er is iets. Want dat is het e, je hebt een bepaalde schaamte, uw fierheid, alles wordt aangetast op dat moment. En dat vond ik heel moeilijk.” (Tim)

Het benoemen van de burn-out kwam voor zowel Lotte als Tim onmiskenbaar kijken met een last die van hun schouder viel. Op dat moment werd het voor hun bijgevolg ook mogelijk om hun herstel verder te zetten. Dit wordt vervolgens aangetoond door Ann, die bij aanvang van haar periode van arbeidsongeschiktheid reeds een jobcoach wou contacteren maar hierop werd teruggefloten:

“Ik dacht ook ondertussen om bij een jobcoach te gaan. Ze zei: ‘Ann, nu op dit moment kan ik niet veel voor u doen. Jij moet eerst psychisch recupereren en dat accepteren dat je echt in een burn-out zit.’ Want ik had zo iets van, ja ik accepteer dat, ik accepteer dat, maar eigenlijk ik accepteerde dat eigenlijk niet echt in het begin. Want je bent ‘per totale’, je ligt in de zetel omdat je fysisch niet meer kunt van die pijnen en je bent verschrikkelijk moe, maar mentaal moet je dat ergens wel accepteren. Maar na een week of 4 of 6 is dat wel gebeurt ze.” (Ann)

Het verhaal van Ann werd ook bevestigd door burn-out coach Karine, die benadrukt dat het eerste stadium van herstel, de aanvaarding is:

“Het eerste stadium is de aanvaarding, van ik heb werkelijke een burn-out, ik maak dus deel uit van die groep, ik ben veel te ver te gegaan. Dat aanvaardingsproces is belangrijk om nadien in rust te gaan, dat is een absolute onvoorwaardelijk om te slapen, te rusten, te slapen, te rusten tot het moment dat die energie weer iets of wat terug naar boven komt” (Karine)

Karine benoemt dat het aanvaarden en bijgevolg het benoemen van het hebben van een burn-out een moeilijk maar belangrijk proces is voor herstel mogelijk te maken. Bij die aanvaarding is het belangrijk dat men voor zichzelf een duidelijk definiëring kan geven, wat het voor hen betekent om een burn-out te hebben. Zowel Lotte als Sara vatte het hebben van een burn-out samen in een alleszeggende quote:

“Je bent niet moe van te veel te doen, maar van te weinig te doen wat je leuk vindt.” (Lotte)

“Dat je echt wel nog wilt, maar niet meer kunt” (Sara)

In beide quotes kan men ook aspecten terugvinden van het job demands – resources model van Demerouti et al. (2001). Allereerst toont de quote van Lotte het verschil aan tussen werkeisen en werk hulpbronnen. Taken die behoren tot de werk hulpbronnen, geven energie en wordt men bijgevolg niet moe van. Echter taken die tot

de werkeisen behoren, die vragen veel energie, daardoor kan men daar wel mee worden. De quote van Lotte toont aan dat er een correcte balans moet zijn tussen zowel de werkeisen en de werk hulbronnen zoals ook Demerouti et al. (2001) aangeven in hun onderzoek. Het is namelijk net de quote van Sara die aantoont dat het gevolg van een onevenwicht tussen beiden ervoor zorgt dat een persoon niet meer kan, ook al willen ze nog wel. Dit komt door de vermoeidheid en onthechting van de job die op dat moment optreedt. De quotes die zowel Lotte als Sara gaven sluiten bijgevolg perfect aan bij de definitie die ook Demerouti et al. (2001) geven voor burn-out waarbij de voornaamste oorzaak van een burn-out bij de werkomgeving wordt gelegd. Doordat de respondenten voor zichzelf een betekenis geven aan een burn-out kunnen ze beter begrijpen waarom zij een burn-out kregen en kunnen ze de reeds besproken oorzaken voor zichzelf gaan begrijpen.

3.2 VERLOOP RE-INTEGRATIE NAAR DE ARBEIDSMARKT

Op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid start de re-integratie naar de arbeidsmarkt. Zes van de acht participanten begonnen opnieuw te werken bij dezelfde werkgever, al dan niet in dezelfde functie, en bijgevolg werd bij dezelfde werkgever een re-integratietraject opgestart. Zowel Jan en Ann verkozen om hun carrière een nieuwe wending te geven. Jan ging aan de slag bij een nieuwe werkgever, terwijl Ann koos voor een opleiding tot verpleegkundige. Karel, burn-out coach geeft alvast de vier succesfactoren die volgens hem leiden tot een duurzame re-integratie:

“Dus de vier factoren zijn : de re-integratie start met diagnose, gedeeltelijke verantwoordelijkheid, ja gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever, en dan voorbereiding communicatie en dan externe coaching. Dat zijn dan de 4 aspecten.” (Karel)

De eerste factor die Karel benoemt vond reeds plaats in de periode van arbeidsongeschiktheid, die we reeds hierboven besproken hebben. Daarnaast benoemt hij ook het belang van communicatie en verantwoordelijkheid tussen werknemer en werkgever. Echter viel bij de respondenten op dat niet bij iedereen de werkgever even betrokken was bij de re-integratie. Zo bespreekt Louis hoe hij zelf op een gesprek met HR en zijn manager heeft moeten aansturen:

“ik heb contact opgenomen met mijn HR, en mijn manager om te zeggen van ja 2 mei, in samenspraak met mijn coach en huisarts besproken om mijn invaliditeit te stoppen en ik wil terug aan de slag, halftijds. (...) Ik heb nog 2 mails, reminders moeten sturen, van ja kun je gewoon bevestigen dat je die mail hebt ontvangen want ik kreeg maar geen reactie. (...) Zelf gepusht via mijn manager om een gesprek te hebben met HR. Uiteindelijk is dat er toch van gekomen. En toen heb ik eigenlijk voor de allereerste keer, een gesprek gehad met mijn manager en HR erbij als facilitator, om een beetje kant van mijn verhaal te doen. Dus daarvoor is er totaal geen contact geweest” (Louis)

Bij Louis was, volgens de succesfactoren van burn-out coach Karel, duidelijk geen sprake van een gedeelte verantwoordelijkheid tussen werknemer en werkgever. Het was namelijk Louis die de verantwoordelijkheid op zich nam om zijn manager en HR zelf aan te spreken. Ook de literatuur geeft reeds het belang hiervan aangetoond. In het onderzoek van Awa et al. (2010) werd benoemd dat gecombineerde interventies, waar zowel ingezet wordt op de werknemer als op de werkgever, het doeltreffendst zijn. Burn-out coach Karine benadrukte vervolgens ook in haar interview dat de samenwerking met de werkgever voor haar verplicht zou moeten worden bij een re-integratie van een werknemer na burn-out:

“Het zou eigenlijk bijna een verplichting moeten zijn om de werkgever, om bij de retour van een langdurige afwezigheid, langer dan 3 maand, en zelfs vroeger, dat de werkgever verplicht moet zijn om re-integratie coaching voor te stellen aan de werknemer. Ten eerste voor zichzelf als bedrijf, om dus inderdaad niet te herstarten met een halve werknemer.(...) Maar natuurlijk de coachee zelf, de coachee wil zeker geen tweede nederlaag.” (Karine)

Zoals Karine benoemt heeft het dus voor beide partijen voordelen om in gesprek te gaan tijdens de re-integratie om deze duurzaam te verlopen. Tenslotte benoemde Karel nog een vierde succesfactor, namelijk externe coaching. Alle respondenten uit dit onderzoek werden bij aanvang en het verdere verloop van hun re-integratie ondersteund door een burn-out coach. Samen met de coach en in het beste geval hun werkgever gaven ze vervolgens vorm aan hun werksituatie na burn-out met de bedoeling een herval te voorkomen. Hoe de respondenten dit ervaren wordt hieronder verder besproken.

3.2.1 ONDERSTEUNING BURN-OUT COACH

De eerste stap van de re-integratie naar de arbeidsmarkt die de respondenten in dit onderzoek hebben gezet, was het consulteren van een burn-out coach. Bij Lotte werd de burn-out coach aangereikt door de organisatie waar ze te werk gesteld was:

“Ik heb 4 sessies gekregen van mijn werkgever om bij Risesmart, dat werd aangeboden e, om bij Risesmart te gaan. Maar ale 4 keer dat is peanuts, maar 4 keer, je kan daar 4 keer gaan huilen. En daar ben je niet mee geholpen. Dat brengt u ietske meer inzicht misschien, maar geen herstel. Zeker niet met hoe diep ik zat,, en hoe ver ik kwam, dat is iets eigenlijk zeker met eigenlijk alles wat ik al doorstaan en meegemaakt hebt, als je ziet hoe diep dat dat zat en hoe ver dat zat bij mij.” (Lotte)

Echter bleek voor Lotte al snel dat het aantal sessies die haar werkgever haar aangeboden had, niet voldoende waren. Hierdoor had ze aanvankelijk een minder goede ervaring met de coaching naar re-integratie. Ook Jan had in het begin een eerder negatieve beleving:

“Ja omdat ik voor mezelf, ja als ik die sessie had, het zijn uiteindelijk dingen, het is geen ‘rocket science’(exacte wetenschap) natuurlijk e. En de dingen ze die me vertelde waar ik aandacht moest aan schenken. Hoe we dan het leven op zich na de burn-out moeten oppakken, was voor mij zoiets van ja, dat kan ik zelf ook. Dan heb ik, ik had het gevoel shit, is het dat? Dus ja op een bepaald moment had ik zoiets van ‘ja oke, ik kan dat misschien wel zelf.’” (Jan)

Hoewel Lotte eerder het gevoel had dat de coaching niet voldoende was om al haar problemen te kunnen aanreiken, merkte Jan eerder op dat hij dat wat de burn-out coach voor hem deed ook wel alleen kon. Beide kwamen ze achteraf op hun mening terug, zo is ook duidelijk uit dit citaat van Lotte:

“Ja het traject is heel goed verlopen natuurlijk, anders zou ik dat niet meer doen. Ik heb al aan Ann gezegd, eigenlijk is dat, ik ben heel blij dat ik de luxe heb, dat ik dat kan doen. Ik heb haar ook al een paar keer gevraagd mag ik nog blijven komen. Want soms voel ik me schuldig omdat er mensen zijn die het meer nodig hebben dan ik. (...) ja ik heb eigenlijk al een beetje uitgemaakt, misschien wil ik wel altijd blijven gaan. Want er zijn altijd wel vragen die ik nog wel wil stellen. En zij, zij is voor mij de perfecte coach.” (Lotte)

Lotte gaat tot op de dag van vandaag nog steeds naar haar coach, al is dat niet meer zo vaak als bij de start van de coaching. Dit toont aan dat burn-out coaches zeker ondersteunend kunnen zijn voor een persoon met een burn-out. Zo helpt het Lotte om haar vragen waar ze mee zit te kunnen beantwoorden met behulp van haar coach. Zoals Solms et al. (2021) benoemden vergemakkelijkt voor Lotte haar coach haar persoonlijk en professioneel leven door haar te helpen met pertinente moeilijkheden. Karine, zelf burn-out coach, benoemt wat zij vooral belangrijk vindt in haar begeleidingen:

“Dat is voor mij een absolute belangrijkheid, de persoon terug in zijn autonomie te brengen e” (Karine)

Deze uitspraak van Karine komt bijgevolg overeen met hetgeen Solms et al. (2021) vaststelden in hun onderzoek, namelijk dat veerkracht toeneemt na begeleiding van een burn-out coach. Johan ervaarde bijvoorbeeld dat zijn burn-out coach hem meer perspectief gaf naar de toekomst toe, wat hem bijgevolg intrinsiek motiveerde:

“Vooral om mijn verwachtingen bij te stellen, om een realistische kijk te krijgen op een situatie, naar wat ik op dit moment aan kan, om mij ook gerust te stellen., Dus mij ook wel te wijzen op tekenen die wel op verbetering wijzen. Ze zijn er ook wel, dus vrij belangrijk, ja.” (Johan op de vraag waarom een burn-out coach voor hem belangrijk was)

Uit de getuigenissen van Johan en de andere respondenten is duidelijk, dat hun burn-out coach een grote meerwaarde leverde voor hun herstel. Lotte benadrukt nog eens hoe haar burn-out coach ook hielp om in gesprek te kunnen gaan met haar werkgever:

“Ik voelde me er klaar voor toch, met haar steun. Ze heeft me ook een aantal zaken aangeleerd: omdat ik bang was hoe moet ik dat zeggen, hoe moet ik daarop reageren. Dan zei ze toch van ‘goh, is het een idee om het zo te zeggen, om het zo te verwoorden.’ En op die manier voelde ik me toch gesterkt en matuur genoeg om het aan te gaan en is het ook goed gegaan zonder haar tussenkomst. Ik vond het wel tof dat ze dat aanbood, ik heb dat ook op mijn werk gezegd van kijk, jullie mogen haar ook bellen, moesten ze dat zelf willen. Dus dat kon, weet dat het een aanbod is.’ (Lotte)

De burn-out coach van Lotte bood haar hulp aan om de contacten tussen lotte, als werknemer, en werkgever te faciliteren. Ook al was dit in dit geval niet nodig, heeft ze Lotte wel enkele handvaten kunnen aanreiken om met haar werkgever in gesprek te gaan. De burn-out coach heeft bijgevolg niet enkel een invloed op het individu, maar kan ook aanwezig zijn om te fungeren als tussenpersoon voor de werknemer en werkgever. Karlson et al. (2010) gaven reeds aan dat een burn-out coach een meerwaarde kan zijn om het contact tussen de werkgever en werknemer te verbeteren en zo ook de re-integratie naar de arbeidsmarkt soepeler te laten verlopen. Want zoals reeds benoemd is in het re-integratieproces de medewerking van zowel de werkgever als de werknemer cruciaal (Awa et al., 2010). Waar deze medewerking van de werknemer in werkelijkheid net vaak uitblijft, kan de burn-out coach hier een belangrijke rol inspelen om dit toch te helpen verwezenlijken door zijn coachee hierin te ondersteunen.

3.2.2 WERKSITUATIE NA BURN-OUT

De terugkeer naar het werk is voor vele respondenten een grote stap. Zo vertelde Sara dat zij verplicht werd om opnieuw aan het werk te gaan omdat ze anders dreigde haar job te verliezen:

“Ik ben eigenlijk in oktober verplicht geweest om terug te gaan werken, want ik was er toen niet klaar voor, maar mijn leidinggevende had toen al gezegd van ‘kijk als ge volgende maand niet aan het werk gaat, dan laat ik vervangen.’ Achteraf heb ik gehoord dat ze dat, dat dat eigenlijk niet kan omdat ik nog geen jaar ziek was maar ge weet dat niet en ik heb 2 kleine kinderen, ik heb een woningkrediet, ik heb een man. Wij hebben hier wel een gezin dat moet draaien. “ (Sara)

De zekerheid van werk is voor vele een grote reden om weer aan het werk te gaan. Werk zorgt namelijk voor financiële middelen, en dat is toch geen te onderschatten factor voor velen om terug aan het werk te gaan. Ook Lotte kwam in een gelijkaardige situatie terecht als Sara:

“Ik ben dan opnieuw gestart omdat mijn ziekte afliep en ik anders gewoon op geen inkomen ging vallen, ben ik moeten herstarten. Maar ik was daar eigenlijk, voor mij had ik mogen kiezen, ging ik nog niet herstarten, want eigenlijk voelde ik me daar nog niet klaar voor.” (Lotte)

Zowel Sara en Lotte hadden het beide moeilijk met de stap om terug te keren naar het werk. Om die stap te vergemakkelijken werd bij bijna alle respondenten gekozen voor **een progressieve werkhervatting**. Via een progressieve werkhervatting kunnen individuen die een periode door hun dokter arbeidsongeschikt verklaard werden, hun werk hervatten op deeltijdse basis. Het individu krijgt bijgevolg een uitkering aangevuld op het loon dat ze reeds verdienen om zo een volwaardig inkomen te hebben (De Coninck, De Wispelaere, Pacolet, & Lamberts, 2016). Ook Johan begon met een deeltijdse werkhervatting:

“Ja, ik heb, ik heb wel eens getwijfeld of dat nu de beste oplossing is. Hè om nou ja, ik heb nu ervoor gekozen om die gedeeltelijke werkhervatting te doen. Ik ben blij dat het kan zeg maar, ik merk nog steeds, ja, ik ervaar niet zoveel progressie, ik ervaar dat het maar heel langzaam gaat. Ja, dat je denkt gaat het wel goedkomen? gaat het wel vooruit gaan? zeg maar op het moment dat je denkt van ja, ik ga nooit meer voltijds kunnen werken.” (Johan)

Hoewel Johan eerste moeite had met het idee om deeltijds te beginnen met werken, helpt het hem nu wel om langzaam zijn verdere herstel op te bouwen. Johan ervaart twijfel of hij ooit nog voltijds zal kunnen starten. Echter geven Karlson et al. (2014) aan dat een deeltijdse terugkeer naar het werk wel een voltijdse tewerkstelling vergemakkelijkt op de lange termijn.

AANPASSING AAN DE OUDE FUNCTIE

Daarnaast geven een aantal van de respondenten die bij dezelfde werkgever gebleven zijn ook aan dat hun functie inhoud veranderd is na hun re-integratie. Zo vertelt Tim hoe hij het heft in eigen handen nam om zijn functie anders te gaan aanpakken:

“Ik doe nog altijd dezelfde job, maar ik ga hem anders inkleuren. Ik zal het zo zeggen. Normaal gezien heeft mijn job het voordeel dat ik 80% on site ben, en 20% voor administratie krijg. Wat bij mijn collega's niet noodzakelijk het geval is. En dus dat wordt nu vast in mijn agenda geblokkeerd, dinsdag bijvoorbeeld, is mijn thuis werkdag omdat ik dan ook mijn meetings heb en zo. Dus die 20% wordt nu veel beter ingevuld waar dat vroeger onbestaande was” (Tim)

Door expliciet momenten in te plannen in zijn agenda voor administratie en voor klantenbezoeken, zorgde Tim ervoor dat de werkdruk die hij vooraf aan zijn burn-out wel ervaarde, nu bij zijn re-integratie veel minder is. Ook Lotte haar functie werd aangepast zodat deze voor haar haalbaarder was om uit te voeren:

“Mijn job is echt op mijn maat gemaakt nu. Ik zit eigenlijk, ik ben een kenniswerker, ik zit in een job. Ik heb eigenlijk mogen kiezen van wat ik zelf wil doen van project. Ik zit in een beleidsmatige functie. Ik zit redelijk hoog in de organisatie bij ons en ze hebben aan mij gevraagd, aan mij vragen ze altijd eerst, we denken aan deze en deze projecten. En ze komen altijd eerst naar mij. Als ze 7 projecten hebben kan ik eerst kiezen, van goh die 3 wel, die interesseren mij of van ik wil dat wel doen maar het zal misschien maar binnen een halfjaar zijn.”(Lotte)

Doordat Lotte eerste keus krijgt bij projecten, kan zij het project kiezen dat het meest aansluit binnen haar interesses. De interesses van een persoon kunnen we opnieuw linken aan de werk hulpbronnen in het job demands – resources model van Demerouti et al. (2001). Zowel bij Lotte als Tim werd hun job aangepast zodat de werk hulpbronnen zouden stijgen en bijgevolg ook de werkeisen afnemen. Deze aanpassingen van de job inhoud is wat eerder in deze thesis al omschreven werd als **jobcrafting**. Karlson et al. (2014) gaven aan dat jobcraften de re-integratie naar de arbeidsmarkt vergemakkelijkt. Karine, jobcoach, vertelde ook in haar interview dat het belangrijk is voor de persoon met een burn-out om de job inhoud te gaan bijstellen naar hun eigen verwachtingen tijdens hun re-integratie:

“Je hebt daar heel mooie verhalen e, je hebt daar echt mensen die snel terug rechtstaan en echt terug echt hun leven in handen nemen. En die nagedacht hebben over hun functies e: Wat wordt van je verwacht? En hoe zie je die taken en rollen die je worden toegewezen? . Dat is dus voor mij een hele belangrijke ook om daar eerst te finetunen met de persoon” (Karine)

Ook de getuigenis van Karine toont aan dat het kunnen jobcraften van de functie voor personen met een burn-out een belangrijke stap is binnen hun re-integratie. Louis getuigt dat hoewel hij bij aanvang van zijn re-integratie een nieuwe tijdelijke functie kreeg, diende hij uiteindelijk toch terug te keren naar zijn oude functie. Dit werd door Louis niet ervaren als een duurzame oplossing:

“Ik heb een gesprek gehad met mijn eerste manager en HR met de vraag van: ‘kijk, die tijdelijk functie is ten einde, je zou dan terug komen naar je nieuwe job, is dat oké voor u?’. Ik heb dan ook gezegd het is niet dat er een alternatief is. Ik heb dan ook gezegd: ‘er is geen alternatief, voor mij is dat oke’ wetende in mijn achterhoofd wel dit is voor mij een eindig verhaal, zowel de functie, zeker de functie en eventueel ook de werkgever. Dus ik ben dan ale stilletjes aan, ben ik beginnen uitkijken naar een alternatieve functies buiten mijn huidige werkgever.” (Louis)

De verhalen van Lotte en Tim samen met het verhaal van Louis tonen aan hoe jobcraften wel degelijk een meerwaarde kan zijn voor een duurzame re-integratie naar de arbeidsmarkt. Waar Louis niet de kans kreeg tot jobcraften, gebeurde dit bij Lotte en Tim wel. Zowel Tim als Lotte hadden bijgevolg een positievere ervaring tijdens hun re-integratietraject dan Louis. De mismatch tussen de capaciteiten van de werknemer en de kenmerken van zijn/ haar functie, waar Karlson et al. (2010) over spreken in hun onderzoek, was bij Louis nog steeds aanwezig. De aanpassingen die bij Lotte en Tim gebeurt zijn, konden net een nieuwe mismatch voorkomen. Deze thesis concludeert uit deze ervaringen, net zoals Karlson et al. (2010), dat jobcraften een re-integratie naar de arbeidsmarkt wel degelijk vereenvoudigt.

HERKENNEN VAN SIGNALLEN

Vervolgens benoemden alle respondenten dat ze tijdens hun werkhervatting wel waakzaam blijven voor de signalen naar een herval van hun burn-out. Hoewel ze via de ondersteuning van een burn-out coach, de progressieve werkhervatting en het jobcraften, meer handvaten hebben gekregen om een burn-out te voorkomen, is het voor hun allemaal nog steeds belangrijk om de signalen van een nieuwe burn-out te herkennen. Ilse benoemt voor haar één van de signalen van een burn-out:

“Maar ik weet wel dat als ik terug slecht begin te slapen bijvoorbeeld dan gaat dat voor mij echt een signaal zijn van oké wat ga ik hieraan doen. Ik ga daar lang mee blijven lopen dus ik kan dat niet met 100 % zekerheid zeggen dat ik dat wel ga kunnen. Ik hoop het. Want het is me niet meer zoveel waard om die weg op te gaan. Ik wil me goed blijven voelen. Dus ja, ik ben benieuwd. Ik hoop dat ik het ga kunnen.” (Ilse)

Uit de getuigenis van Ilse wordt duidelijk dat eens je een burn-out hebt gehad dat je dit toch blijft meedragen. Daarom is het voor de respondenten zo belangrijk om hun signalen te kennen en vervolgens ook te herkennen. Jan benoemt dit bijgevolg als één van de belangrijkste elementen in het re-integratieproces:

“Dat is het belangrijkste van heel het proces. Bewust omgaan met de signalen die je krijgt van stress, signalen van uit je leven, om terug af te zaken naar een burn-out. Ja.” (Jan)

Het herkennen van signalen is een levenslang proces, zo ook het voorkomen van een nieuwe burn-out. Zo blijkt uit de getuigenis van Tim:

“is het helemaal over? Nee, nooit dat is iets dat je voor de rest van je leven denk ik ga meedragen en dat gevoel heb ik wel. Dat ik dat voor de rest van mijn leven meedraag” (Tim)

Deze getuigenis van Tim vat goed samen waarom een duurzame re-integratie zo belangrijk is. Een burn-out is niet gedaan op het moment dat men gaat werken, een persoon blijft dit met zich meedragen. Daarom is het bijgevolg belangrijk om alsnog in te zetten op preventie van de burn-out. De personen die reeds een burn-out hebben gehad doen dit reeds op individueel niveau door waakzaam te blijven voor de signalen die ze ondertussen kennen. Hierdoor is bijgevolg hun veerkracht groter geworden. Daarnaast benoemde Ahola et al. (2017) toch ook nog steeds het belang van organisatiegerichte preventie. Volgens de onderzoekers zijn deze namelijk effectiever in het verminderen van burn-out. Het vergroot namelijk de kans op minder burn-outs bij alle werknemers.

PRIVÉ-WERKBALANS

Ten slotte benoemden vele respondenten het belang van een betere privé-werkbalans in hun nieuwe werksituatie. Zo benoemt Tim hoe hij ook tijd moet maken voor andere identiteiten in plaats van alleen zijn identiteit met het werk:

“Dat moet ik wel zeggen dat is nu iets dat ik eigenlijk uit een aan het trekken ben. Er is ook nog iets van er is, Tim de technieker en er is ook Tim de echtgenoot, de vader, de kameraad. Er zijn veel meer versies van mij gekomen door wat ik nu heb voorgehad. Ben ik daar sterker uitgekomen? Ik denk dat wel” (Tim)

Tim benadrukte hoe zijn burn-out hem heeft doen beseffen dat hij meer tijd moet maken voor zijn privéleven, waar voorheen zijn focus toch eerder altijd werkgericht was. Ook Lotte heeft door haar burn-out beseft dat ze meer tijd moet maken voor haar familie en vrienden. Wanneer haar vader ziek werd besloot ze dan ook direct om niet langer voltijds te werken, maar ook één dag in de week er voor hem te zijn:

“Ik heb geen second getwijfeld als ik het hoorde om verlof te nemen voor medische bijstand. Ik werk nu 4/5^e om gewoon om bij hem te kunnen zijn want het is niet nodig fysiek, of voor zorg. Maar ik heb direct gezegd ik ga dat doen. Ik wil dat doen, gewoon om bij mijn ouders te zijn. maar vroeger ik ging daar zo bezorgd over te zijn: al mijn werk, past dat wel, ik ga vergaderingen missen. Dat heb ik niet gedacht nu, ik was er zo blij mee. Dat het zelfs niet in mij opkwam.” (Lotte)

Waar Lotte voorheen met een schuldgevoel kampte als ze tijd vrij nam van haar werk voor haar familie, kan ze nu na haar burn-out veel makkelijker haar werk loslaten op de momenten dat het moet. Zo spreekt ook Jan over de momenten die hij nu bewust inplant voor zichzelf en zijn gezin:

“Dat is iets dat je terug moet leren, je moet terug leren van ah ‘ik moet moment in lassen’. Zoals voor mij bijvoorbeeld, mijn familie is belangrijk. Ik wil echt momenten hebben in mijn week, voor familie, voor de kinderen. En dan wil ik momenten ook heb die ik voor mezelf ook heb. Vaste momenten die ik heb voor mijn sociaal contact, mijn familie en dan voor mijn sport, wat dan een hobby is. En dan om het dan minder fysiek te zien, wil ik ook een moment voor mezelf dat dan minder fysiek, wat voor mij in de tuin bezig zijn is. Maar dat is echt bewust, je moet daar bewust mee bezig zijn wel.” (Jan)

Het vinden van een privé-werkbalans komt niet vanzelf en zoals Jan zegt is het een leerproces waar men telkens meer bewustzijn krijgt omtrent de balans. Ilse benadrukt daarnaast ook nog dat het vinden van de juiste balans op het werk ook helpt voor haar, bij het vinden van de juiste balans thuis:

“Ik denk dat het nog altijd een werkpuntje is om andere mensen teleur te stellen. Maar, ik heb nu het gevoel dat dat niet meer voor voorvalt omdat de werkdruk overdag heel goed te doen is en ik 's avonds nog energie over heb om leuke dingen te doen. Dat had ik vroeger niet, alle leuke dingen vielen weg, dus enkel focus op mijn werk. De dag door geraken tot 's avonds laat. Moe in de dag, alles is lastig, en 's avonds was dat gewoon, ja bekomen. En nu is dat veel beter in balans” (Ilse over het teleurstellen van vriendinnen wanneer ze een afspraak afzegt)

De getuigenis van Ilse bewijst het belang van het job resources – demands model van demerouti et al. (2001) dat reeds veelvuldig besproken werd in deze thesis. Doordat er bij Ilse op het werk veel werkeisen wegvielen na haar re-integratie, vind ze een betere balans op het werk. Dit reflecteert bijgevolg in haar privéleven.

Hoewel eerder onderzoek soms anders doet vermoeden, benoemde in dit onderzoek zowel de vrouwen als ook de mannen, het belang van een balans op privé en werk. In het onderzoek naar prevalentie van burn-out bij mannen en vrouwen, benoemden Purvanova en Muros (2010) echter hoe vrouwen moeilijker een balans wisten te vinden tussen privé- en werkleven waardoor zij een grotere kans hadden op een burn-out. Hoewel tijdens de interviews enkel bij Sara een onevenwicht tussen privé en werk als één van de oorzaken van burn-out werd benoemd, benoemen wel bijna alle respondenten de privé- werkbalans als een belangrijke factor binnen de re-

integratie naar de arbeidsmarkt. De respondenten gaan bijgevolg nu wel allemaal specifiek tijd maken voor hun privéleven. Daarnaast merken we op dat in onze respondentengroep een gelijke verdeling aanwezig is van zowel mannen als vrouwen bij de personen met een burn-out, zonder dat men dit tijdens de steekproef wou bereiken. Dit ontkracht voor dit onderzoek dat vrouwen eerder een burn-out zouden krijgen dan mannen. Alsook dat de privé-werkbalans bij vrouwen hier een grote rol in speelt. Wel benadrukken dus alle respondenten het belang hiervan tijdens de re-integratie naar de arbeidsmarkt om een burn-out te voorkomen.

3.3 OMGAAN MET HET TABOE

De helft van de respondenten benoemden tijdens het interview ook dat ze een taboe ervaarden rond het hebben van een burn-out. Enkele merkten dat hun collega's of familie niet empathisch reageerden op hun burn-out. Al is het belangrijk te benadrukken dat dit zeker niet bij iedereen het geval was. Lotte is één van de respondenten die vertelde over hoe ze bij haar collega's opmerkte dat burn-out nog steeds als een taboe werd ervaren:

“Ik heb een keer een presentatie gegeven aan mijn collega's aan mij team toen ik terugkwam. Vele mensen, wisten ook niet hoe ze moesten reageren. Mogen we daar iets over vragen? Mogen we er iets over zeggen, mogen we er iets over weten? Ook veel misverstanden, er is nog zo'n taboe over, dat is ongelofelijk. Dus ik ben de eerste geweest vanaf de eerste week om te zeggen ik wil er heel over praten. Vraag mij maar, vertel maar. Het was een burn-out, ik zat er door, dat kwam door het werk, ook een beetje door wie ik ben en hoe ik functioneer.” (Lotte)

Lotte ging zeer positief om met het taboe dat ze ervaarden door haar collega's te informeren over wat een burn-out is en hoe het is om er één te hebben. Op deze manier probeerde Lotte het taboe dat er heerste in haar omgeving rond het onderwerp te doen verdwijnen en het bespreekbaar te maken. Echter blijkt dit niet bij iedereen even gemakkelijk om met dit taboe om te gaan. Zo benoemt Sara dat ze ervoor gekozen heeft om haar burn-out te verzwijgen naar haar familie en vrienden toe. Sara heeft namelijk voorheen al eens een burn-out gehad. De reacties die ze daar toen op kreeg, wil ze nu liever vermijden:

“En ja niet veel mensen begrijpen dat want, van mijn vrienden zijn er heel veel die niet weten dat ik momenteel nu thuis ben. Omdat ik de eerste keer gemerkt heb dat ze niet begrijpen wat dat is. Van alle komaan je hebt 2 schoon kinderen, je hebt een vent, je hebt een eigen huis. Wat mankeert u? dat ik nu ook gewoon heb beslist van ja ik zeg het niet. Bijna niemand weet dat ik nu thuis ben, terwijl ik bijna een jaar thuis ben.” (Sara)

Sara ervaarde in haar omgeving veel onbegrip voor haar situatie. Voor haar familie en vrienden heeft ze alles om gelukkig te zijn, waardoor haar omgeving niet kan begrijpen dat zij in een burn-out terecht komt. Ook Ann ervaarde dat niet iedereen even goed begreep wat een burn-out is. Waar ze merkte dat de jongere generatie om haar heen wel begrip op kon brengen, merkte ze dat oudere generaties het gevoel had dat ze aan het profiteren was:

“En in mijn privéomgeving vooral de jongere mensen hadden er begrip voor, maar de ouderen dachten van laat haar maar ne keer thuis zitten, laat haar maar ne keer op de ziekenbond zitten, dat is goed he. En dat ze dat maar zo lang mogelijk trekt. En toen ik naar de dokter moest vertrekken, was dat soms van ja trekt maar ne keer goed wat karotten ('alsof doen') en weent maar ne keer goed bij de dokter. Maar dat ik zei, maar 'mannen, ik voel me echt wel zo he. Ik voel me echt wel slecht he.’” (Ann)

Zowel Lotte, Sara als Ann, merkten op dat het taboe dat bestond rond een burn-out vooral voort kwam uit een niet weten wat het is. Dat mocht Ann ondervinden wanneer men haar aanmoedigde om eens te doen alsof ze het 'moeilijk' had bij de dokter om zo een ziekteuitering te kunnen krijgen. Burn-out wordt bijgevolg door haar omgeving niet gezien als een echte ziekte. Dit brengt bijgevolg een schaamte te weeg, waardoor sommige het moeilijk hebben om voor zichzelf toegeven dat ze een burn-out hebben. Zo ook voor Tim:

*“Ik moet eerlijk zeggen, ik heb het ook heel lang tegengehouden omdat er een bepaalde schaamte was e, dus ma nu moet ik wel zeggen zo sinds ik het echt erkent heb het probleem, is het ook weggegaan”
(Tim)*

Tim erkende dat deze schaamte voortkwam uit het taboe. Karine, burn-out coach, erkent ook dat er nog steeds een taboe hangt rond burn-out:

*“In welke mate, zitten we nog niet in die stereotype, of in die taboesferen (...) Dat is verschrikkelijk e, want op welke manier gaat de persoon klaar staan? Wij moeten hem daarvoor klaarstomen, voor die eerste dag? Hoe ga je om met de confrontatie van de ander? welk gesprek ga je durven aangaan? “
(Karine)*

Karine benoemt bijgevolg dat personen met een burn-out moet leren omgaan met het taboe. Uit de voorbeelden van Sara, Ann, Lotte en Tim merken we namelijk dat het taboe hun psycho-emotioneel welzijn in de negatieve zin heeft beïnvloed. Reeve (2012) benoemt dit als psycho-emotioneel disablisme. Vooral bij Sara merken we dat het psycho-emotioneel disablisme een invloed heeft op haar plaats in de maatschappij. Zij is zelfs haar burn-out gaan verzwijgen om geen negatieve vooroordelen te hoeven aanhoren. Echter zorgt dit ervoor dat ze opgesloten zit in haar eigen huis doordat ze hierdoor eerder contact met anderen mijdt. Lotte is bijgevolg zoals Reeve (2012) het in haar onderzoek beschreef het stigma gaan internaliseren. Ook Ann en Lotte benoemden het onbegrip van anderen, wat bijgevolg verder hun burn-out stigmatiseert. Lotte probeert echter dit aan te pakken door andere te informeren over een burn-out. Hiermee probeert ze de vooroordelen rond een burn-out in de maatschappij te doen verdwijnen. In de hoop de discriminatie in de vorm van psycho-emotioneel disabilisme niet meer te moeten ervaren, voor haar en voor anderen met een burn-out. Hoewel Karine benadrukt dat personen met een burn-out moeten leren omgaan met het taboe dat er heerst, is het toch zeer belangrijk net de taboesferen rond een burn-out weg te nemen. Reeve (2012) merkt daarom op dat de barrières in de samenleving worden ervaren door personen met een psycho-emotioneel disability zichtbaar moet worden gemaakt, met als doel de samenleving te veranderen.

4 CONCLUSIE

In deze thesis wenste ik antwoord te geven op de volgende onderzoeksvraag: *“Hoe ervaren werknemers de re-integratie naar de arbeidsmarkt na een burn-out?”*. Verder werd deze onderzoeksvraag na een uitgebreide literatuurstudie nog opgesplitst in enkele deelvragen. Deze vragen werden vervolgens methodisch onderzocht aan de hand van kwalitatieve interviews met zowel personen met een burn-out als burn-out coaches. De ervaringen van de respondenten maakten enkele pijnpunten en succesfactoren van een re-integratie naar de arbeidsmarkt duidelijk. Echter is het belangrijk erop te duiden dat omwille van het kleinschalig onderzoek, de resultaten niet te veralgemenen zijn. Wel geven ze een representatie van de persoonlijke ervaringen van elk van de participanten aan dit onderzoek, wat tevens waardevol is en reeds enkele mogelijkheden heeft voor vervolgonderzoek. Omwille daarvan wordt hieronder enkele belangrijke bevindingen uit het onderzoek verder uitgelicht.

Opvallend is dat de oorzaak van het krijgen van een burn-out bij alle respondenten overtuigend meer op organisatie niveau wordt gelegd als op het individueel niveau. Hoewel er wel degelijk door sommige respondenten individuele factoren werden aangekaart, namen de organisatorische factoren wel duidelijk de overhand in veelvoudigheid. De respondenten benoemen zowel een te kort aan werk hulpbronnen, zoals de werkomgeving en steun van de leidinggevende, als een overvloed aan werkeisen, zoals de werkdruk. Dit onevenwicht in werk hulpbronnen en werkeisen werd ook reeds door Demerouti et al. (2001) aangekaart als causaal voor het ontstaan van een burn-out. Dit werd bijgevolg bevestigd door dit onderzoek.

Het feit dat burn-out vooral organisatorische factoren kent, berust op een groter maatschappelijk probleem. De maatschappelijke oorzaken van burn-out worden door Manzano- García en Ayala-Calvo (2013) en Hansez et al. (2019) gelegd bij de samenleving van de 21^e eeuw dat via economische en politieke factoren ons leven en werkomstandigheden beïnvloeden. Deze thesis raadt bijgevolg verder onderzoek aan om meer licht te werpen op de maatschappelijke factoren van burn-out die zodoende de werking van de organisaties binnen de samenleving beïnvloeden. De thesis rijkt daarnaast reeds een oplossing aan om deze maatschappelijke, alsook de organisatie factoren, te doen afnemen. Ahola et al. (2017) gaf reeds blijk van primaire interventies, ook wel preventie genoemd, die het ontstaan van burn-out in de grote bevolking kunnen voorkomen. Door in te zetten op preventie in de samenleving als in organisatie, worden de maatschappelijke en organisatie factoren van burn-out afgeremd.

Vervolgens werden door alle respondenten de periode van arbeidsongeschiktheid benoemd als cruciaal voordat men een re-integratie naar de arbeidsmarkt kan aanvangen. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is het voor personen met een burn-out belangrijk om aan hun herstel te werken, vooraleer ze weer genoeg energie hebben om weer aan het werk te gaan. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid benoemden de respondenten gevolgen van burn-out, zoals geheugenverlies en vermoeidheid, die reeds veelvuldig in de literatuur beschreven zijn zoals door Hansez et al. (2019). Echter de verschillende ervaringen binnen deze periode zoals het moment van de crash en het belang van het kunnen benoemen van een burn-out zijn zo goed als onbesproken in de literatuur. Volgend onderzoek zou daarom diepgaander moeten focussen op de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun periode van arbeidsongeschiktheid en de gevolgen hiervan op hun re-integratie.

Bij de ervaring van de re-integratie waren verschillende factoren voor de personen met een burn-out van belang voor een duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt. Allereerst is de samenwerking tussen werknemer en werkgever bij de re-integratie bepalend voor een succesvolle werkhervatting. Bij enkele respondenten was de werkgever eerder afwezig tijdens de terugkeer, waardoor zij vooral een negatieve ervaring beleefden. Ook Awa et al. (2010) ondervonden in hun onderzoek dat medewerking van de werkgever doorslaggevend is voor een positieve ervaring tijdens de re-integratie naar de arbeidsmarkt na een burn-out. Echter geven Karlson et al. (2010) aan dat een burn-out coach kan fungeren als tussenpersoon tussen werknemer en werkgever om alsnog een succesvolle re-integratie mogelijk te maken. Daarnaast gaven alle personen met een burn-out in dit

onderzoek aan positieve ervaringen te hebben met de ondersteuning van een burn-out coach. Ze geven aan dat een burn-out coach hen veerkrachtiger heeft gemaakt om hun terugkeer naar het werk positief te laten verlopen. De thesis concludeert hieruit dat zowel de werkgever als de arbeidscoach belangrijke partijen zijn voor de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor de werknemer na een burn-out te doen slagen.

Bijkomende factoren die een meerwaarde waren voor de personen met een burn-out tijdens hun re-integratie waren de mogelijkheid tot progressieve werkhervatting en jobcraften. Beide factoren geven de mogelijkheid om de werkdruk die ze vooraf aan hun burn-out ervaarden te verminderen. Dit door halftijds te starten en de job inhoud aan te passen aan de mogelijkheden van de werknemer. Beide factoren werden ook door Karlson et al. (2014) benoemd in hun interventiemodel voor de re-integratie naar de arbeidsmarkt na een burn-out te vergemakkelijken. Ook dit wordt bijgevolg bevestigd in deze thesis.

Vooraf in de literatuurstudie was er reeds bij verschillende auteurs discussie over genderverschillen in prevalentie van burn-out. De grootste reden van een verschil in prevalentie zou veroorzaakt worden door de verschillende genderrollen in de maatschappij waardoor vrouwen moeilijker een privé-werkbalans kunnen waarborgen en daardoor vatbaarder zijn voor een burn-out (Purvanova & Muros, 2010). Echter wordt dit in deze thesis ontkracht om twee verschillende redenen. Allereerst is in deze thesis een evenwicht te vinden van de genders bij de respondenten, zonder dat dit de intentie was. Daarnaast geven in het onderzoek zowel de mannelijke respondenten als de vrouwelijke respondenten aan tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt de privé-werk balans te willen bewaken. Wat aangeeft dat dit vooraf aan de burn-out in hun vorige werksituatie niet altijd het geval was. Alsnog is het belangrijk stil te staan bij het feit dat dit een kleinschalig onderzoek is, waardoor een veralgemening naar de gehele bevolking niet mogelijk is. Volgende onderzoekers zullen dit alsnog diepgaander moeten analyseren om voor de grotere groep van de bevolking hier een algemener besluit in te kunnen nemen.

Tenslotte werd door meerdere respondenten het taboe aangehaald dat ze ervaarden rond het hebben van een burn-out. Dit taboe weerhield sommigen ervan om helemaal open te zijn over hun ziekte bij familie of collega's, omdat ze bang waren voor de vooroordelen die hierrond in de samenleving heersen. Dit zorgt ervoor dat een burn-out niet alleen komt, maar dat men daarnaast ook nog te maken krijgen met psycho-emotioneel disabilisme. Het psycho-emotioneel disabilisme beperkt bijgevolg de personen met een burn-out in het zijn van hun eigen persoon doordat ze het stigma rond een burn-out gaan internaliseren (Reeve, 2012). Deze thesis heeft hier al een eerste licht op geworpen, om nog een beter zicht te krijgen op welke manieren het hebben van een burn-out personen weerhoudt in de maatschappij, kan een specifiek onderzoek hiernaar nuttig zijn.

4.1 BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

Deze masterthesis heeft naar ons weten als eerste onderzoek de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie naar de arbeidsmarkt proberen te beschrijven. Echter had het onderzoek ook te maken met enkele beperkingen.

Omwille van het feit dat dit onderzoek gebeurde in het kader van een masterproef, kent het maar beperkt aantal respondenten. Dit zorgt ervoor dat de resultaten niet te veralgemenen zijn naar alle personen met een burn-out. Echter was dit ook niet de doelstelling van het onderzoek, vermits het de persoonlijke ervaring van de respondenten wou schetsen. Hierin denkt het onderzoek wel geslaagd te zijn.

In het kader van een masterproef binnen de master gender en diversiteit, wenst de thesis er ook op te wijzen dat de respondenten, als ook de onderzoeker binnen dit onderzoek allemaal deel uitmaken van de witte westerse bevolking. Hierdoor kan het onderzoek een westerse bias hebben omtrent het begrip 'werk', waar het begrip in andere culturen misschien een andere notie krijgt. Bijgevolg kan dit een invloed hebben op de resultaten van dit onderzoek.

Tot slot wenst de onderzoeker te benadrukken zich bewust te zijn van de eigen positionaliteit binnen het onderzoek. Dit betekent dat men kritische kijkt naar de relatie tussen ongelijkheden, macht en de productie van

kennis (Romero, 2018). Als een witte jonge vrouw, die nog voet dient te zetten op de arbeidsmarkt, dient de onderzoeker zich bewust te zijn de ervaringen beschreven door de respondenten niet te kunnen vatten binnen de eigen belevenissen. De onderzoeker benadrukt daarom dat in verder onderzoek hieromtrent, personen met een burn-out ook dienen betrokken te worden in de uitvoering van het onderzoek zelf. Echter was dit niet mogelijk in het kader van een masterproef.

REFERENTIES

- Adams, R., Reiss, B., & Serlin, D. (Eds.). (2015). *Keywords for disability studies* (Vol. 7). NYU Press.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). *Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis*. *Burnout Research*, 4, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huuhtanen, P., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of affective disorders*, 115(1-2), 150-159.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184-190.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 233–251. https://www.jstor.org/stable/2488571?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Bourdeaud’hui R., Janssens F., & Vanderhaeghe S. (2018), Acute psychische vermoeidheidsproblemen bij werknemers en zelfstandigen, Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, geraadpleegd van: <https://www.serv.be/stichting/publicatie/acutepsychischevermoeidheidsproblemen-werknemers-en-zelfstandigen>
- Bonet, R., Cappelli, P. & Hamori, M. (2013). Labor Market Intermediaries and the NewParadigm for Human Resources. *Academy of management annals*, 7(1), 341-392
- Bostjancic, E., & Koracin, 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>
- Bury, M. (2000) On chronic illness and disability, in: C. E. Bird, P. Conrad & A. M. Fremont (Eds) *Handbook of medical sociology* (5th edn) (New Jersey, PA, Prentice Hall)
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). *Healthy Mind; Healthy Organization— A Proactive Approach to Occupational Stress*. *Human Relations*, 47(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Conseil Supérieur de la Santé (septembre 2017). Burnout et Travail. Bruxelles : CSS. Avis n°9339.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design* (4de editie). Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications.
- Damme, F. (2020, 10 december). Alsmar meer mensen thuis met burn-out: ‘We zijn bang van de toekomst’. *De Morgen*. Geraadpleegd van <https://www.demorgen.be>
- De Coninck, A., De Wispelaere, F., Pacolet, J., & Lamberts, M. (2016). Activering uit arbeidsongeschiktheid: hoe de dubbele handicap overwonnen wordt. *Maatschappelijke doelmatigheid in haar sociale en economische aspecten*. Leuven, België: KU Leuven
- 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.
- Disability. (2021). In *Oxford English Dictionary* (3e ed.). geraadpleegd van <https://www.oed.com/view/Entry/53381?redirectedFrom=disability#eid>

- Eklund, M., & Erlandsson, L.-K. (2011). Return to Work Outcomes of the Redesigning Daily Occupations (ReDO) Program for Women with Stress-Related Disorders - A Comparative Study. *Women & Health, 51*(7), 676–692. <http://doi.org/10.1080/03630242.2011.618215>
- Eurofound (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of occupational health psychology, 23*(2), 289.
- Hansez, I., Rusu, D., Firket, P., & Braeckman, L. (2019). Evolutie 2010-2018 van burn-out in België en belang van het gezamenlijk gebruik van twee diagnostische hulpmiddelen. Geraadpleegd van <https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2019-onderzoek-over-burn-out-de-belgische-bevolking>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(7), 813–824. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>
- Karlson, B., Jönsson, P. & Österberg, K (2014). Long-term stability of return to work after a workplace-oriented intervention for patients on sick leave for burnout. *BMC Public Health 14*, 821. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-821>
- Karlson, B., Jönsson, P., Pålsson, B., Åbjörnsson, G., Malmberg, B., Larsson, B., & Österberg, K. (2010). Return to work after a workplace-oriented intervention for patients on sick-leave for burnout-a prospective controlled study. *BMC public health, 10*(1), 1-10.
- Manzano- García, G., & Ayala-Calvo, J.-C. (2013). New Perspectives: Towards an Integration of the concept “burnout” and its explanatory models. *Anales de Psicología, 29*(3), 800–809. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology, 93*(3), 498
- Mortelmans, D. (2013). Interviewen. In *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (pp. 223-291). Leuven: Acco.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of social research methodology, 11*(4), 327-344.
- Persky, O., Grossi, G., Persky, A., & Niemi, M. (2017). A systematic review and meta-analysis of tertiary interventions in clinical burnout. *Scandinavian journal of psychology, 58*(6), 551-561.
- Pijpker, R., Vaandrager, L., Veen, E. J., & Koelen, M. A. (2019). Combined Interventions to Reduce Burnout Complaints and Promote Return to Work: A Systematic Review of Effectiveness and Mediators of Change. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(1), 55. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010055>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

- Reeve, D. (2004) 'Psycho-emotional dimensions of disability and the social model', in C. Barnes and G. Mercer (eds) *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research*, Leeds: The Disability Press, pp. 83-100.
- Reeve, D. (2012) 'Psycho-emotional disability in the lives of people experiencing mental distress', in J. Anderson, B. Sapey and H. Spandler (eds) *Distress or Disability? Proceedings of a symposium held at Lancaster Disability 15-16 November 2011*, Lancaster: Centre for Disability Research, Lancaster University, pp. 24-29.
- Reeve, D. (2014). Psycho-emotional disability and internalised oppression. In: Swain, J., French, S., Barnes, C., and Thomas, C. ed. *Disabling Barriers - Enabling Environments*. 3rd ed. London Sage.
- Romero, M. (2018). *Introducing intersectionality*. Polity Press: Cambridge.
- Roose, H. & Meuleman, B. (2014). *Methodologie van de sociale wetenschappen: Een inleiding*. Gent: Academia Press.
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Scholz, F., & Ingold, J. (2020). Activating the 'ideal jobseeker': Experiences of individuals with mental health conditions on the UK Work Programme. *Human Relations*, 0018726720934848.
- Solms, L., Van Vianen, A., Koen, J., Theeboom, T., De Pagter, A. P., & De Hoog, M. (2021). Turning the tide: a quasi-experimental study on a coaching intervention to reduce burn-out symptoms and foster personal resources among medical residents and specialists in the Netherlands. *BMJ open*, 11(1), e041708.
- Staniland, L. (2011) *Public Perceptions of Disabled People: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2009*, London: ODI.
- Terry, G., Hayfield, N., Clarke, V., & Braun, V. (2017). *Thematic analysis*. The Sage handbook of qualitative research in psychology, 17-37.
- 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.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230-240.
- Thomas, C. (2004). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19(6), 569–583. <https://doi.org/10.1080/0968759042000252506>
- Van Hoeyveld, B. (2019, 19 maart). Een op de zes werkende Vlamingen kampt met burn-outklachten of loopt er risico op. Geraadpleegd op 10 februari 2021, van <https://nieuws.kuleuven.be/nl/2019/een-op-de-zes-werkende-vlamingen-kampt-met-burn-outklachten-of-loopt-er-risico-op#:~:text=Van%20de%20werkende%20bevolking%20in,%2D%2C%20Organisatie%2D%20en%20Personeelspsychologie>.
- Walsh, G., Hayes, B., Freeney, Y., & McArdle, S. (2019). Doctor, how can we help you? Qualitative interview study to identify key interventions to target burnout in hospital doctors. *BMJ open*, 9(9), e030209.
- World Health Organisation. (2019, 28 mei). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Geraadpleegd op 2 februari 2021, van <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Informed consent

Beste participant,

Ik ben Paulien Van Kerckhoven, studente master gender en diversiteit, in het kader van mijn masterproef onderzoek ik de ervaringen van personen met een burn-out tijdens hun re-integratie op de arbeidsmarkt. Hiervoor interview ik zowel personen met een burn-out als de bemiddelaars die hun tijdens het re-integratietraject begeleiden. In de literatuur is reeds veel geschreven over het begrip burn-out maar er blijkt wel een hiaat aanwezig omtrent de persoonlijke ervaringen bij een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Om die reden heb ik enkele onderzoeksvragen opgesteld en tracht ik met dit onderzoek deze te beantwoorden.

Gedurende dit academiejaar (2020-2021) zal ik een tiental interviews afnemen. U heeft reeds aangegeven geïnteresseerd te zijn om aan dit onderzoek mee te werken. Met deze brief zou ik u dan ook willen vragen om mee te werken aan een interview in het kader van deze masterthesis, wetende dat:

1. Een interview ongeveer 60 minuten duurt en wordt opgenomen voor analysedoeleinden.
2. Er geen echte namen worden gebruikt in het rapporteren over de data.
3. Er steeds mogelijkheid is tot het inkijken van het interview en eventueel de nodige aanpassingen aan te brengen.
4. Enkel ikzelf de data zal gebruiken voor analysedoeleinden.
5. De data verkregen uit de interviews kan later gebruikt worden voor publicatie
6. Meer info kan gevraagd worden over het onderzoek en de resultaten door contact met mij (paulien.vankerckhoven@ugent.be) op te nemen of met mijn promotor Frederike Scholz (Frederike.scholz@uhasselt.be).
7. De interviewer enkel een interview afneemt met een respondent als de interviewer zelf en de respondent deze brief hebben ondertekend en elk een exemplaar krijgen van die ondertekende brief

Ik (naam van de participant)..... en (naam van de interviewer)hebben kennis genomen van de inhoud van deze brief en gaan akkoord om deel te nemen aan een interview op voorwaarden uitgelegd in deze brief.

Handtekening respondent

Handtekening interviewer

Datum

Datum

Voor de personen met een burn-out

Inleiding

- Voorstellen masterthesis en mezelf
- Wil u uzelf even kort voorstellen
- Welke jobs heeft u gedaan voor uw burn-out?

Ontstaan burn-out

- Wanneer heeft u een burn-out gekregen in uw laatste werkervaring?
- Wat is volgens u de oorzaak van uw burn-out?

Vragen rond de re-integratie

- Hoe zag de periode eruit na uw burn-out?
- Wanneer bent u weer aan het werk gegaan?
- Hoe zag u nieuwe werksituatie eruit?
- Kan u me beschrijven hoe u re-integratie eruit ziet?
- Wat zijn uw ervaringen over uw re-integratie?
- Wordt u hierin begeleidt door een coach/bemiddelaar? wat zijn uw ervaringen?
- Hoe waren de reacties van collega's?

Afsluitende vragen?

- Kan u me nu een burn-out definiëren, hoe ziet dat er voor u uit?
- waar ziet u uzelf over 5 jaar ?

Voor de coach

inleiding

- Voorstelling masterthesis en mezelf
- Kan u uzelf even voorstellen?

over hun werk als coach

- Kan u me uitleggen wat u doet van werk?
- Hoe lang doet u dit werk al?
- Heeft u hiervoor een opleiding gevolgd?

over re-integratie van personen met een burn-out

- Hoe zit een standaard re-integratietraject eruit?
- Verschilt dit voor personen met een burn-out
- Waar legt u de nadruk op binnen een re-integratietraject?
- Zijn er elementen die u zou veranderen aan de standaardprocedure van een re-integratietraject speciaal voor personen met een burn-out?
- Wat zijn volgens u moeilijkheden voor mensen met een burn-out op de arbeidsmarkt?
- wat is voor u een burn-out

BIJLAGE 3: CODEBOOM ANALYSE

