

Effectiviteit en onderbouwing PS12 methode Stichting Burnout burnoutherstel

De methode is in 2006 ontwikkeld en verder geoptimaliseerd.

1. In deel 1 vindt u de effectiviteit zoals gemeten over de volle kalenderjaren 2007-2013
2. In deel 2 wordt de methode wetenschappelijk onderbouwd
3. In deel 3 volgt een samenvatting van de methode zelf

De uitgewerkte manual met oefeningen, test van de methode is bedrijfseigendom en bedrijfsgeheim en wordt niet verspreid. Dit geldt ook voor de BBTI, waar Stichting Burnout de database van beheert.

Onderzoek Stichting Burnout

Dr. ir J Philippe Blankert MA
(Ingenieur, psycholoog en gepromoveerd bioloog (neurowetenschappen))

Deel 1 effectiviteit zoals gemeten over de volle kalenderjaren 2007-2013

Cijfers SB 2007-2014 Nederland (excl. BE, FR, DE – waar Stichting Burnout ook actief is)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Reden niet herstel
Aange-gane trajecten	21	35	34	36	38	40	43	
Spoor 0 of 1	10	8	6	7	8	6	6	
Hersteld	8	7	4	6	6	5	4	
Niet hersteld	2	1	2	1	2	1	2	*a)
Spoor 2	11	27	28	29	30	34	37	
Hersteld	10	20	22	21	21	23	29	
Niet hersteld	1	7	6	8	9	9	9	*b)
Hersteld totaal	18	27	26	27	27	28	33	In totaal 186 hersteld op 247 = 75%

*a) Steeds vaker: indruk dat werknemer ongewenst is, 'terrorisatie op spoor 1'.

*b) geen baan, overgang naar WW uitkering of erger

Meerderheid spoor 0/1: oprechte wens werkgever behoudt specialistische kracht. In de loop der jaren is er een duidelijke toename van spoor 2.

Hersteld: zegt geen last meer te hebben van burnout, en op Ubos/MBI/SMBQ hersteld

Deel 2 wetenschappelijke onderbouwing methode

Clienten worden bij belangstelling direct gemeten op:

- SCL-90
- Ubos = MBI, Utrechtse Burnout Schaal/Maslach Burnout Inventory
- sinds 2014 ook: hooggevoeligheid

De Ubos/MBI meet de burnout, zoals vele wetenschappelijke artikelen toelichten op <http://scholar.google.com> sinds de validatie van de test in 1986.

De SCL-90 is een wereldwijd toegepaste psychologische test voor psychische klachten in het algemeen; de test wordt toegepast voor 'comorbiditeit', om zeker te weten dat burnout de 'overheersende ziekte' is EN om zeker te weten dat de depressie niet noemenswaardig is (bij depressie wordt direct doorverwezen naar psychiater voor antidepressiva; depressiebehandeling gaat voor op burnoutbehandeling, burnoutbehandeling is ook niet mogelijk bij iemand die, vanwege de depressie-inherente inhedonia, geen vreugde voelt en de ene activiteit niet van de andere kan onderscheiden op grond van vreugde en energie).

De MBI is afgeleid van de 3 eigenschappen die burnout grondlegger in 1974 in zijn artikel ' Staff Burnout' noemde:

- emotionele uitputting
- distantie, mensen worden tot 'vervelend obstakel'
- lage dunk van eigen competenties.

Een HOGE emotionele uitputting met HOGE distantie en lage dunk van eigen competenties is kenmerkend voor burnout. De lage dunk van eigen competenties komt in de tijdsvolgorde vaak het laatst, als de persoon teleurgesteld is geraakt over de zinloosheid van eigen inzet (in de fase voor burnout gaat de inzet, de input omhoog maar het resultaat, de output omlaag, hetgeen voor een acute schok zorgt, een 'ziek vallen' zorgt met teleurstelling over de eigen competenties).

Na de diagnose burnout is het daarom belangrijk:

- ziekteverlof te hebben, om de emotionele uitputting meteen te stoppen
- geen bedreigingen aan het hoofd te hebben, zoals ontslag, looninhouding etc.

Chronische stress zorgt voor een verzwakking van het immuunsysteem, dus vergrote vatbaarheid voor ander ziekten dan burnout, tot 'rechthoekigheid' in het gedrag ('downregulation' D2 Dopamine receptoren, Willner et al., 1992, Peter F. Liddle, 2001) en verlaagde responsiviteit op motiverende stimuli (Liddle 2001). Daarnaast kan bij aanhoudende chronische stress de HPA-as zodanig verstoord worden dat een individu blijvend stress-gehandicapt wordt. Specifieke angsten nemen dan toe, of monden zelfs uit in een gegeneraliseerde angststoornis, waarna optimaal functioneren niet meer mogelijk is.

Om deze redenen MOET de stress acuut worden onderbroken zodat de persoon weer enigszins aan kan sterken. Slaapproblemen zijn normaal bij burnout – slaaptabletten worden aanbevolen op weer op sterkte te komen. Aansterken is niet alleen nodig om OOIIT weer aan het werk te komen, maar ook om de burnout ANALYSE te kunnen plegen.

Thuis (of elders) moet de burnout-er tot een nieuw dagritme en evenwicht komen, met activiteiten die a) NIET emotioneel uitputten (kenmerk 1 van burnout) en die b) WEL goed zijn voor het

zelfvertrouwen (kenmerk 3 van burnout).

Als het individu gestabiliseerd is, MOET een fase van ANALYSE komen, en wel diepgaande analyse hoe de burnout is gekomen. Met ongewijzigde instelling en ongewijzigde arbeidsomstandigheden opnieuw aan het werk gaan, vraagt om terugval in de burnout, en zelfs versterking van het eerder opgedane trauma.

Burnout is een 'ecologische dysfunctie' (Jerome Carroll, 1979): het 'geven en nemen' in de oude functie sloten niet meer aan bij het behoeftenpatroon van de werknemer. Er dient na te worden gegaan wat zowel in werknemer als omstandigheden is veranderd zodat een ooit WEL werkend evenwicht (rond de in-dienstname en de jaren daarna) veranderde in een NIET werkend evenwicht. Bij burnout stapelen zich een aantal niet vervulde behoeftes op, bij de werknemer. Vaak worden deze behoeftes door de werknemer OVERRULE-t, cognitief, met een groot DOEL. Dat doel 'heiligde de middelen' tot nu toe.

'Cues' in de omgeving die leiden tot uitputting van de energie (kenmerk 1 Maslach test en burnout) moeten worden in kaart gebracht, evenals het eventueel gaan ontbreken van energie hulpbronnen op het werk, en/of energie hulpbronnen in de prive sfeer die zijn gaan ontbreken. De BBTI, Blankert Burnout Trigger Inventory, ingevoerd in 2014, inventariseert de 40 meest voorkomende factoren, ofwel van ofwel 'ergernis, allergie, leegloop van energie' ofwel 'normaal energievoedende factoren' die nu mogelijk op werk en in prive ontbreken.

Het teruggaan naar de precieze details en situaties die de werknemer burnout maakten, brengt zowel inzicht als VERWERKING van de teleurstellingen. Het doorwerken van de burnout makende prikkels leidt (zoals vaak al het invullen van de BBTI) tot veelvuldig huilen. De burnouter ervaart zowel daarbij 'opluchting' en een zekere 'heling'.

Het weer voor de geest halen van situaties die als enigszins traumatisch werden beleefd, heeft ook als prettig gevolg: angstvermindering. Het NIET in detail doorspreken van de teleurstellingen per prikkel en per situatie, zou de angst intact laten. Het doorwerken van de opgedane angsten, naar aanleiding van de in BBTI opgetekende frustratie-factoren, zorgt voor enige 'fear extinction' door 'fear exposure' in een warme, steunende therapeutische omgeving.

Als gevolg van de analyse, waarbij ook de match van persoon met functie een belangrijke rol speelt, kunnen punten worden genoemd die hebben geleid tot de burnout, alsmede MAATREGELEN die moeten helpen burnout in de toekomst te voorkomen.

De maatregelen kunnen ingedeeld worden in de volgende categorieën:

1. andere COPING stijl door werknemer

2. 'stimuli control' door werknemer (zorgen dat bepaalde energie-kostende factoren niet zo snel meer voorkomen; eenvoudig voorbeeld: stel dat 'file' en energiekostende factor is, dan is het wellicht beter aan 'stimuli control' te doen – het algeheel mijden van files, door bijvoorbeeld altijd een 'toeristische route' te nemen, in plaats van anders te 'copen' met file)

3. zaken die werknemer graag zou willen veranderen aan werk/functie/werkomstandigheden, in overleg met de werkgever, zodat de werknemer beter kan functioneren.

Aanpassing door werkgever hoort bij 'Poortwachter', niet aanpassen door werkgever leidt tot een

puur hiërarchisch besluit naar werknemer toe: 'get used to it or leave!'. Dit is spoor 0 – of niet.

Voor het inzicht in het ontstaan van de burnout, maar ook om juridische gronden, is het belangrijk na te gaan of functie en werkomstandigheden zijn veranderd sinds de aanvaarding van de functie door werknemer. Uiteraard is het ook mogelijk dat werkstijl en coping van de werknemer zijn veranderd ten opzichte van de (succesvolle) beginsituatie.

4. het opzoeken van een **andere functie en andere werkomstandigheden**, bij dezelfde werkgever (spoor 1) of elders (spoor 2).

Behalve menselijk, juridische, ethische overwegingen inzake 'past werkgever zich aan werknemer aan of andersom' past ook een bedrijfskundig aspect: kan de werkgever verwachten andere mensen aan te trekken die BETER zijn afgestemd op de eisen van de werkgever?

Het komen tot een burnout betekent in elk geval dat voor de burnout-er de **GRENS VAN AANPASSING was bereikt of zelfs overschreden**. 'Nog meer van hetzelfde' kan niet, daarom moet de burnoutanalyse volgen, resulterend in

- verwerking van het verleden
- verhoogd zelfinzicht
- een pakket van maatregelen om burnout/herhaalde emotionele uitputting in de toekomst te vermijden.

Conclusie

Nergens in de wetenschappelijke literatuur is een methode te vinden die SPECIAAL voor burnout is ontworpen.

Vaak worden algemeen bekende methoden zoals

– CBT, Cognitive Behavioral Therapy

ongewijzigd toegepast op burnout. Het zal niet verbazingwekkend zijn dat er maar een zwak statistisch succes uit komt, overgelijkbaar met de methode van Stichting Burnout – eenvoudigweg omdat een bestaande methode als 'Haarlemmerolie' is genomen, zonder enkele aanpassing op burnout, en zonder enkele verdieping in 'oorzaak-gevolg denken' voor de burnout patient.

HSK heeft een CBT methode aangepast voor burnout, Stichting Burnout heeft een eigen 'PS' = Problem Solving aanpak ontworpen.

De laatste jaren doet ook 'ACT' opgang, 'Acceptance Commitment Therapy'. Dit is een betere 'one size fits all' methode dan CBT en scoort ook bij burnout genezing beter.

Echter, zonder ombouwing van de methode voor specifiek burnout is het succes van ACT als burnoutbehandeling lager dan de Stichting Burnout methode 'PS12', Problem Solving in 12 sessies.

Stichting Burnout IS bezig met de ACT om te werken om haar burnout-specifiek te maken.

Deel 3 samenvatting van de methode ' Problem Solving therapy 12 sessies'

Stichting Burnout - 12 sessie-burnouterstelprogramma 'Problem Solving'

(qua 'stroming' valt deze aanpak onder 'PS', 'Problem Solving' therapy. ACT (Acceptance Commitment Therapy) bieden wij ook aan voor burnout, vraag daarvoor naar onze aanpak 'ACT bij burnout'. Wij hebben nog een derde aanpak, het 'Burnout Preventie Programma – eveneens apart verkrijgbaar)

Kosten: geen zorgen, werkgever betaalt altijd, ook al zegt die nu van niet. Wij hebben veel ervaring, en met de wetten Bezava en Poortwachter is werkgever verplicht te betalen. U krijgt ook gratis juridische ondersteuning bij een traject met ons!

Het doel is bij te komen, energie op te doen en een aantal veranderingen te bewerkstelligen, zowel in u omgang met burnout (coping), uw leven als veranderingen bij uw werkgever.

Wij geven een indruk van de gebruikelijke volgorde van sessies. Tussen de sessies door worden 'huiswerkopdrachten' gemaakt en worden wekelijkse activiteitenplanningen opgesteld. De (als richtlijn: 12 – meestal 1 per week) sessies zijn opgesplitst in 3 fasen:

fase 1: leren bijkomen

fase 2: inzicht verwerven

fase 3: veranderen voor de toekomst.

Fase 1 Leren Bijkomen

Sessie 1: Diagnostiek en oriëntatie. U wordt getest of u burnout hebt (4DKL, Ubos-MBI, SCL-90); ook wordt nagegaan in hoeverre 'de' typische burnoutverschijnselen bij u aanwezig zijn. De BBTI (Blankert Burnout Trigger Inventory) wordt aangeboden, waardoor fijnmazig inzichtelijk wordt wat de burnout-'allergieën' zijn, uw energie bronnen op het werk (of het gemis ervan) en energiebronnen privé (of gemis ervan). Het programma wordt uitgelegd, financiën worden besproken en huiswerk wordt ingeleid – o.a. je burnoutverhaal opschrijven.

Sessie 2: De uitputting. Er wordt met u diepgaand geïnventariseerd wat stressgevende situaties en factoren zijn. Die worden vastgelegd. Eveneens wordt nagegaan, naar aanleiding van de BBTI uitslagen, welke factoren in uw leven u nog energie geven, en welke u vroeger energie gaven. De probleemgebieden (qua energielekage) worden met u op een rij gezet. Ook wordt sterk gekeken naar de match met de werkhoud: of het erg boeit, 'teveel boeit', of te weinig ('boreout' is ook een vorm van burnout). Er worden prioriteiten gesteld m.b.t. diverse zaken.

Sessie 3: Zelfvertrouwen. Er wordt een 360 feedback rond u georganiseerd, en u maakt kernkwadranten, zodat u een des te beter inzicht krijgt wat u allemaal wel goed doet. Dit verhoogt uw zelfvertrouwen. Bij werkbouw (op het werk, of privé) kiezen wij met u met name DIE activiteiten uit die u in korte tijd VEEL ZELFVERTROUWEN teruggeven en die u leuk vindt (dit past bij de 3^e component van MBI/Maslach, in elkaar gezakt zelfvertrouwen; zonder overige stressoren is dit ook de snelste weg naar herstel).

Sessie 4: Stabilisatie. Werk stress kan overvloeien in privé en vice versa; hetzelfde geldt voor de vrije tijd. Deze invloeden worden op een rij gezet. De energiegevers worden benadrukt en tussentijds wordt nagegaan hoe u tot een goede, energiegevende weekplanning kunt komen. Ontspanning wordt geïntroduceerd.

Fase 2: Inzicht verwerven

Sessie 5: Aanpak energievreters/stressoren. De eerder gemaakte lijst (BBTI) wordt erbij gehaald, en er wordt diepgaand geïnventariseerd wat en hoe kan worden verminderd qua

energievreeters.

Sessie 6: Coping. Coping is 'omgaan met'. Er wordt nagegaan wat uw copingstijl is in allerlei situaties. En hoe u eventueel anders met dingen om kunt gaan. Andere copingstijlen worden geoefend met rollenspelen, en huiswerk om een en ander uit te proberen. Hier hoort zeker bij: het stellen van grenzen, het innerlijk voelen van signalen die waarschuwen wanneer het teveel gaat worden, het IETS doen met deze signalen, tot en met wellicht delen van deze signalen met collega's en thuisfront zodat zij kunnen waarschuwen 'wanneer u weer in het rood loopt'

Sessie 7: Job match. Burnout kan voort komen uit een slechte match tussen persoon en werkinhoud of werkomgeving. De 8 meest gangbare mismatches worden met u nagegaan, om te kijken wat wel of niet van toepassing is. Ook wordt per gebied nagegaan wat er wel of niet aan te doen valt.

Sessie 8: Belangentegenstellingen. Veel burnout hangt ook samen met belangentegenstellingen. Met u worden alle belangentegenstellingen in uw leven nagegaan – ook de tegenstellingen tussen u en uw omgeving (waaronder mogelijk collega's of baas). Ook wordt nagegaan wat of wie de 'steunverleners' in uw leven zijn en wie de 'vermoeders'.

Fase 3: veranderen voor de toekomst

Sessie 9. Overtuigingen. Tijdens de sessies, maar ook door de week tussen sessies door (tijdens het uitvoeren van uw activiteitenplanning) gaan u dingen verrassen en opvallen waardoor uw opvattingen soms veranderen. Wij gaan op een rij welke opvattingen bij u wellicht allemaal zijn veranderd. De veranderde opvattingen kunnen leiden tot verminderde burnout.

Sessie 10: Overzicht veranderingen. Hier worden alle zaken die u hebt ontdekt en wilde veranderen op een rij gezet: de energievreeters die worden aangepakt, de energiegevers, de belangentegenstellingen, de coping, de jobmatch. E.e.a. Wordt samengevat en consistent gemaakt.

Sessie 11: Door anderen dan u te maken veranderingen. De burnout lag natuurlijk niet geheel aan u. Aan de hand van de lijsten in de voorgaande sessies wordt vastgesteld wie verder wat moet veranderen om u uit de burnout te houden.

Sessie 12: coming out/voor veranderingen opkomen. Hier wordt alles bij elkaar opgeteld, worden de belangrijkste doelen opgeschreven evenals de dingen die de werkgever moet veranderen. U gaat achter uzelf staan en samen met de adviseur vragen om de veranderingen die buiten u zelf staan.

Mail info@burnout.nl, ook om even te bellen of om meteen een vrijblijvend oriënterend gesprek bij u in de buurt te boeken.

Mail ons ook voor onze andere programma's:

- 'ACT (Acceptance Commitment Therapy) bij burnout'
- Burnout preventie programma (ideaal voor 4DKL scores tussen 10 en 20 op 'distress')