

Eindwerk

Arbeid als eigenaardig medicijn

Overspanning en burn-out vanuit een oplossingsgericht kader

Eindwerk ter afronding van de vierjarige opleiding in de oplossingsgerichte cognitieve en systemische psychotherapie aan het Korzybski-instituut

Academiejaar 2022 - 2023

Jeroen Knaeps



Inhoud

INTRODUCTIE	4
HOOFDSTUK 1. MODEL – SYMPTOMEN EN OORZAKEN	5
1. Symptomen van burn-out	5
2. Verklarend model.....	6
HOOFDSTUK 2. ASSUMPTIES.....	7
1. Onnuttige hypothesen.....	7
2. Burn-out vanuit een oplossingsgerichte bril	8
a) Voor ons zit een gemotiveerde en betrokken werknemer	8
b) Mentale distantie als nuttige strategie	8
c) Werkgewoontes zijn interactieve gewoontes.....	9
d) Werkgewoontes zijn verbonden met existentiële keuzes	9
e) Van job veranderen of niet, is niet aan ons om te bepalen.....	9
HOOFDSTUK 3. BRUGSE FLOWCHART BIJ BURN-OUT	11
1. Problemen en beperkingen.....	11
2. De relaties	11
HOOFDSTUK 4. AANDACHTSPUNTEN TIJDENS DE BEGELEIDING	15
1. Taal en de visie op werk.....	15
2. Een context creëren waarin een hulpvraag mogelijk wordt.....	16
3. Psycho-educatie: Chronische stress.....	17
4. Hersteltijd: Fundamentele recuperatie	18
a) Positief connoteren.....	18
b) Rust en ontspanning is voor iedereen verschillend	19
c) Rust via body scan of focusoefeningen.....	19
d) Connecteren met wat ook belangrijk is	19
e) Rustige gedachten.....	20
5. De afwezige aanwezige: een collega, wijze ik, toekomstige ik, partner... ..	21
HOOFDSTUK 5. CONCRETE INTERVENTIES	22
1. Verder in de tijd	22
a) Doelen en keuzes induceren via 'Mail uit de toekomst'	22
b) Afscheidsrede op het werk (ontslag en pensioen).....	23
2. Energiegevers en -vragers.....	23
3. Zicht krijgen op existentiële keuzes: Wiel levensdomeinen (Personal Values Worksheet)	25
4. Ik heb geen tijd -> Ik kies voor tijd	26
a) Observatie: Tijdsplan van de week - witte ruimte	26
b) Timemanagement (den Doop & Versteegh, 2013)	26
5. 'Moeten': het moet niet weg	27
a) Observatie-opdracht: 'ik moet'	27
b) Observatie-opdracht: 'ik wil' of 'ik heb zin'	28
c) Observatie-opdracht: "Moet ik dit nu zo doen?"	28
d) Observatie- of Doe-opdracht: "Mag ik daar later op terugkomen?"	29
6. Perfectionisme, people pleasen.....	29
a) Perfectionisme is een keuze voor verbondenheid of erkenning	29
b) De 'nog betere werknemer' en tevredenheid	29

c) Perfecte ladder.....	30
7. De schaal van de optimale zone	30
8. Het werk laten rusten	31
9. Visualisatie en positieve triggers: werkmateriaal	31
10. Bilaterale stimulatie bij burn-out.....	32
11. Waarden, vaardigheden, kwaliteiten, sterktes.....	32
a) Certificaat van competenties	32
b) Certificaat van competenties – bis.....	33
c) Sterke kanten in kaart brengen (den Doop & Versteegh, 2013)	34
d) Waarden, sterktes en vaardigheden.....	34
12. Mirakelvraag & toekomstprojecties: ‘Je vertrekt naar je werk’ en ‘Je komt thuis van je werk’ ..	35
13. Derde pad.....	36
14. Metaforen	36
a) Rookmelder / bodyguard	36
b) Auto en lege batterij/tank.....	36
c) Metafoor van het fabrieksterrein	36
15. Afsluiting	37
BESLUIT.....	38
REFERENTIELIJST	38
1. Rechtstreeks gebruikt	38
2. Gelezen, maar niet rechtstreeks gebruikt bij dit eindwerk	39

Lijst van Figuren

Figuur 1. Burn-outmodel volgens Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017	5
Figuur 2. Burn-out gebaseerd op het WEB-model (Bakker et al., 1996)	6
Figuur 3. Stresscurve	17
Figuur 4. Stresscurve (2).....	18
Figuur 5. Ontwikkelingspatroon van symptomen van burn-out.....	18
Figuur 6. Levensdomeinen	25
Figuur 7. Timemanagement	27
Figuur 8. Definities van belangrijkheid en dringendheid	27
Figuur 9. Optimale zone	31

INTRODUCTIE

Burn-out, 2.590.000.000 resultaten via Google. Genoeg om jarenlang over te lezen... Je zou er een burn-out van krijgen. Gelukkig is het ook opgelost in 30 dagen, zo blijkt uit enkele boeken en artikels. Of is het toch niet zo eenvoudig?

Dit werkstuk werpt een oplossingsgerichte blik op de psychotherapeutische begeleiding van personen met overspannings- en burn-outklachten. Na symptomen en enkele verklarende modellen (hoofdstuk 1) van burn-out geïntroduceerd te hebben, zoomen we in hoofdstuk 2 in op (on)nuttige assumpties. In het volgende hoofdstuk (3) linken we het Brugse model meteen aan burn-out. In hoofdstukken 4 en 5 vind je aandachtspunten, therapeutische technieken en interventies.

Dit document biedt een theoretisch-praktische onderbouwing. Daarom worden korte transcripten en concrete vragen toegevoegd. Alle voorbeelden berusten op praktijkcasussen en werden zo omgevormd dat (1) de anonimiteit gegarandeerd blijft en (2) de kern van wat we willen tonen tot uiting komt. Er worden ook interventies aangeboden. Een interventie zal pas effect hebben als ze op het juiste moment met het juiste doel ingezet wordt. De beschreven interventies vormen dus geen recept dat je braaf moet volgen. Therapie is samen een gerecht ontwikkelen, proeven, uitproberen en kruiden.

HOOFDSTUK 1. MODEL – SYMPTOMEN EN OORZAKEN

1. Symptomen van burn-out

Historisch werd burn-out gedefinieerd als een syndroom van werkgerelateerde overbelasting leidende tot drie samenhangende verschijnselen: uitputting, cynisme en verminderde persoonlijke bekwaamheid (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Deze definitie kwam vaak niet overeen met de ervaringen van experts. Via de raadpleging van experts werd een verruimde definitie voorgedragen (Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017):

Burn-out is een werkgerelateerde aandoening waarbij een combinatie van langdurige en hoge werkeisen en onvoldoende hulpbronnen (op het werk en erbuiten) – vaak in combinatie met een persoonlijke kwetsbaarheid of problemen in de privésfeer – leidt tot vier kernsymptomen:

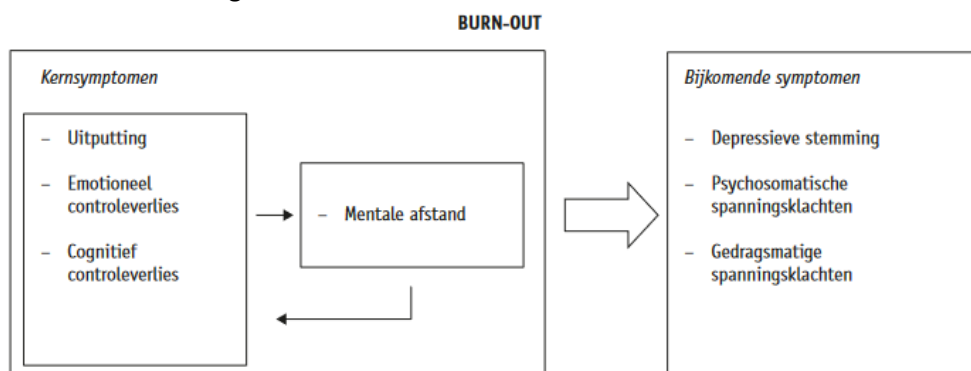
1. (extreme) **uitputting**,
2. **cognitief controleverlies**: geheugenproblemen, aandachts- en concentratiestoornissen en prestatieproblemen – bijvoorbeeld trager werken of fouten maken
3. **emotioneel controleverlies**: heftige emotionele reacties (zoals woede of huilbuien) waarover men geen controle heeft, een lage tolerantiegrens (geen geduld meer hebben), frustratie en irritatie, te sterk emotioneel reageren en zich overstuur voelen zonder echt te weten waarom
4. **mentale distantie**: afstand nemen van het werk als gevolg van het gebrek aan controle en de enorme vermoeidheid. Dit kan zowel fysiek (contact vermijden) als mentaal (onverschilligheid, weersin ervaren, cynisme, negatieve attitude...). Deze distantie is te beschouwen als een **zelfbeschermingsreflex** met als doel het verkrijgen van nieuwe energie en controle. Dit mechanisme ontlokt negatieve reacties van anderen en ondermijnt verder de motivatie en prestaties op het werk.

De mentale afstand en het controleverlies veroorzaken mogelijks de volgende drie secundaire symptomen (Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017):

1. een **depressieve stemming**: niet het syndroom depressie, wel een normale en tijdelijke reactie op teleurstelling en verlies
2. **gedragmatige spanningsklachten**: piekeren, paniekaanvallen, slaapproblemen...
3. **psychosomatische spanningsklachten** zoals spierklachten, hoofdpijn, maagklachten

De secundaire symptomen zijn vaak de eerste redenen waarom men hulp zoekt en kunnen een voorbode zijn van burn-out.

Samengevat ziet het er als volgt uit:



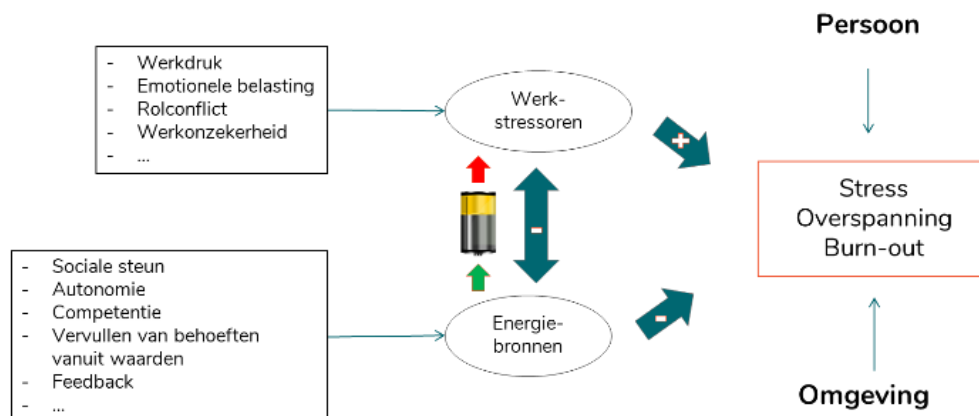
Figuur 1. Burn-outmodel volgens Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017

2. Verklarend model

Wat leidt tot burn-out? Er zijn veel verschillende factoren en er bestaat (nog) geen volwaardige consensus tussen academici, therapeuten, HR-professionals... Wel kunnen we enkele factoren distilleren (zie figuur 2):

- een eindstadium na fases van stress en overbelasting, het gaat dus om een **langdurige** overbelasting van de balans draagkracht en -last (Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017) waarbij weinig herstelmogelijkheden waren
- de combinatie van **langdurige en hoge werkeisen en onvoldoende hulpbronnen** (op het werk en erbuiten) (Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017)
- een ervaren tekort van **autonomie (keuzevrijheid), sociale verbondenheid en een competent gevoel (zelfdeterminatie-theorie)**
- het gevolg van een onvoldoende respecteren van waarden van de werknemer (bv. loyaliteit, plichtsbewustheid...) waarbij de werknemer nog niet over de juiste vaardigheden beschikt om voor diens waarden op te komen (Braeken, 2022)
- een onvoldoende **bewaken van de grens tussen het professionele en persoonlijke leven** (dit kan ook een gevolg zijn, een bepaalde 'keuze die men maakt')
- een persoonlijke kwetsbaarheid of problemen in de privésfeer (Desart, Schaufeli, & De Witte, 2017)

We vatten dit samen in onderstaande figuur.



Figuur 2. Burn-out gebaseerd op het WEB-model (Bakker et al., 1996)

Samengevat, burn-out kan bij iedereen voorkomen. Sommigen lopen meer risico waaronder mensen met een tendens tot perfectionisme en zij die geëngageerd zijn, maar weinig positieve affecten (voldoening, erkenning, appreciatie...) ervaren op een job (Holland et al., 2022).

HOOFDSTUK 2. ASSUMPTIES

Mensen willen van nature weten waarom ze iets doen, komen met diagnoses of willen een diagnose... We vormen hierover hypothesen. Hypothesen gaan over hoe we (cliënt, therapeut en context) een gebeuren invullen; over wat er gebeurt, hoe dat blijft gebeuren en welke impact het heeft (vaak gekenmerkt door termen zoals 'omdat', 'want', 'te verklaren door', 'het gevolg van').

Als cliënten met een hypothese komen, danken we hen voor het vele werk. We kunnen deze hypothese samen verder gebruiken en uitwerken tot een nuttige hypothese (als ze dat al niet is).

Wat zijn nuttige hypothesen?

Een nuttige hypothese:

- wordt gemaakt in overleg met de cliënt
- hoeft niet per se waar te zijn, het is vooral belangrijk dat ze nuttig is. Dat het de cliënt helpt om bruikbare strategieën te formuleren om de existentiële doelen te bereiken
- gaat over betekenisgeving (existentiële doelen)
- is dynamisch. Dus niet 'hebben'/'zijn', maar doen
- erkent zoveel mogelijk de leden van het systeem
- benut de positieve functies van het symptoom (bv. "Wat is het positieve van de vermoeidheid?", "Hoe kan je de kracht achter cynisme inzetten?", "Welke functies heeft je kwaadheid?"...)
- is allocentrisch; cliënt doet iets niet enkel voor zichzelf (egocentrisch), zeker ook voor een ander (bv. Men werkt tot in de late uren voor de collega's, de baas, eigen kinderen en partner...)
- is circulair. We stappen over van het strikt causale denken (bv. mijn baas/collega's zorgen voor deze werkdruk) naar de wederkerigheid (patronen die mensen verbinden). Dit door perspectieven van anderen te betrekken (bv. "Wat denkt jouw collega als je baas binnenstormt met een volgende deadline?", "Wat doet het je collega als jij binnenkort assertief nee zegt?")
- gaat over hoe men verantwoordelijk is voor verandering (dus waar men al iets gedaan heeft, hoe men zaken kan aanpakken...) en niet over wie schuldig is (bv. baas, collega, samenleving...)

De modellen in hoofdstuk 1 rond de verklaring van burn-out en de symptomen ervan bieden mogelijkheden tot het formuleren van hypothesen. Deze zijn echter niet allemaal nuttig. In dit hoofdstuk bekijken we nog enkele hypothesen die niet nuttig zijn, hoewel misschien wel correct. Daarna vermelden we nuttige hypothesen.

1. Onnuttige hypothesen

Vaak zijn dit hypothesen waar de cliënt mee komt, maar ook de therapeut laat zich vaak een onnuttige hypothese ontvallen. Het zijn hypothesen die de cliënt niet in staat stellen om iets te doen, om iets te veranderen.

Het uitbreiden van de semantische betekenisgeving kan de cliënt in staat stellen andere hypothesen en bijgevolg andere keuzes te maken (zie later), de map uit te breiden. Onnuttige hypothesen kunnen dus nuttig gemaakt worden.

Enkele veel gehoorde onnuttige hypothesen zijn:

- Burn-out als gevolg van negatieve (en onveranderbare) kenmerken van zichzelf
 - o Ik ben perfectionistisch
 - o Ik ben fundamenteel beschadigd
 - o Ik kan niet anders
 - o Ik ben een people-pleaser, ik zeg nu eenmaal 'ja' op alles

- Burn-out als gevolg van (oncontroleerbare) zaken buiten zichzelf
 - o De maatschappij is een ratrace en daarom heb ik burn-out
 - o Mijn bazen besparen en geven ons te veel werk
 - o Mijn collega's zijn lui en daarom komt alles op mijn nek terecht
- Fatalistisch, evolutionair model van werken
 - o Werken doe je altijd voor een meester, je komt er niet onderuit en moet het ondergaan
 - o Als ik mijn grenzen stel, zal ik ontslagen worden

Te lang gewerkt, te perfectionistisch, te weinig de grens privé-werk bewaakt, te weinig keuzevrijheid, te weinig sociale verbinding, te weinig de eigen waarden kunnen inzetten, te weinig het gevoel van competent zijn... Dit kan allemaal deels waar zijn, vaak is het een combinatie. Echter... hier heb je weinig tot niets aan...

2. Burn-out vanuit een oplossingsgerichte bril

Vanuit een oplossingsgericht denken missen bovenstaande modellen en hypothesen rond burn-out enkele kernelementen. Hoewel pathos en ethos aan bod komen, kunnen deze nog verder verfijnd worden, en moeten we ook aandacht hebben voor het logos, èthos en oikos. We stellen daarom enkele nuttige hypothesen rond burn-out op.

a) Voor ons zit een gemotiveerde en betrokken werknemer

Een persoon kan slechts tot een burn-out komen indien hij gemotiveerd is om van het werk het beste te maken en zichzelf – tot het uiterste – te engageren voor het werk. Indien men niet zo betrokken was, zou men geen burn-out hebben. De cliënt met burn-out wilde iets bereiken en heeft in dit proces zoveel ingezet dat hij amper energie over hield voor het werk en andere existentiële keuzes.

Zolang men nog iets voor het werk (en erbuiten) doet (wat altijd het geval is, niemand doet ooit 'niets'), dienen we ons positief te verbazen: zelfs ondanks een ervaren gevoel van uitputting, vindt de werknemer nog energie om naar het werk te gaan, mails te lezen... Interessant is dan om te exploreren welke waarden hierachter schuilgaan.

b) Mentale distantie als nuttige strategie

In de gangbare definitie wordt mentale distantie beschreven als een zelfbeschermingsreflex die leidt tot een cynische en afstandelijke houding die tot meer negatieve gevolgen leidt. Het wordt gezien als een coping (gedrag) dat niet het gewenste effect heeft en daarom ook fungeert als symptoom van burn-out. Het leidt tot een beeld van een werknemer die aanvallend, negatief en 'tegen het werk' is. Op deze manier geformuleerd zit inherent in de definitie dat de persoon gefaald is.

We mogen het kind niet met het badwater weggooien, mentale distantie is niet in se slechte coping (alook niet elk alcoholisch drankje een alcoholprobleem is). We kunnen mentale distantie ook percipiëren als een strategie van de persoon die (nog) niet het gewenste effect heeft of nog niet ingezet werd zodat het nuttig is. Mentale afstand wordt in veel therapieën als een copingmechanisme aangereikt, het is een manier om iets op een afstand te houden, iets in een container te plaatsen, iets te laten rusten, een helikopterperspectief in te nemen... Distantie is dus niet per definitie slecht. Met de cliënt kan daarom bekeken worden welke mentale afstand gezond aanvoelt en welke afstand men niet verkiest. Mentale afstand die niet nuttig is, herkaderen we als signalen van een barometer of 'branddetector'; het symptoom is een nuttig instrument.

c) Werkgewoontes zijn interactieve gewoontes

In het verleden heerste het idee dat de oorzaak van burn-out bij de werknemer gezocht moest worden. Op andere momenten was het de schuld van het werk. Gelukkig zijn we nu aangekomen bij een systemische visie, waarbij de verschillende leden elkaar beïnvloeden.

Arbeid doen we steeds samen of voor een ander. Onze werkgewoontes zijn dus per definitie interactieve gewoontes. In elk gesprek moet daarom aandacht zijn voor hoe gewoontes een impact hebben op de ander, de niet aanwezige ander, de andere buiten het werk... (de afwezige aanwezige).

Ook de vraag naar de 'gedeelde moraal' is van belang: Wat moet er zijn om een goed team te zijn? Dit verwijst dan al snel naar het logos, het verhaal met anderen (i.c. collega's, naasten...).

d) Werkgewoontes zijn verbonden met existentiële keuzes

Ervan uitgaande dat de werknemer een betrokken persoon is (of was), gaan we op zoek naar welke existentiële keuzes de persoon maakt:

- Wie wil ik zijn (als werkende mens)?
- Welke werknemer wil ik zijn?
- Hoe wil ik omgaan met de anderen op het werk (een klant, collega, baas...)?
- Het harde werken, wat levert het me op? Welke behoeftes vervult het? Hoe is het nuttig voor me?
- Wat uit ik door me zo te betrekken op het werk? Welke waarden/keuzes spreken hieruit? Dit is nooit 'Ik wil een burn-out-er' zijn.' Wel is het 'een goede collega', 'een te betrouwen figuur'...

We mogen hierbij niet vergeten de link te leggen naar het leven buiten het werk. Want de werkgerelateerde keuzes hebben ook een invloed op het leven erbuiten en vice versa.

Vaak zien we dezelfde onderliggende existentiële keuzes binnen en buiten het werk. De persoon wil een goede medemens zijn, wil appreciatie, wil degene zijn waar men naar opkijkt... Al deze keuzes vervolmaken, op alle levensdomeinen, vraagt veel energie. We kunnen met de persoon op zoek gaan naar welke existentiële keuzes belangrijk zijn, hoe men weet dat men ernaar leeft en of men dit meteen en in alle levensdomeinen tegelijkertijd met dezelfde intensiteit wil vervolmaken.

e) Van job veranderen of niet, is niet aan ons om te bepalen

'Moet ik van werk veranderen?' is een veelgehoorde vraag. Aansturen op jobverandering (als de heilige graal) is niet aan te raden. De keuze van het beroep kan gezien worden als een beperking (Isebaert & Lefevre, 2022), dan is acceptatie en leren omgaan met het werk belangrijk. Waar men in deze job op botst, daar zal men in andere jobs ook op botsen, dus zou men kunnen blijven 'jobhoppen'.

Een andere reden om voorzichtig om te gaan met jobverandering zit in het volgende; De cliënt koos zijn beroep op basis van de beste mogelijkheden die hij in het verleden had. Te snel aansturen op de keuze voor een ander beroep is niet oplossingsgericht, het impliceert namelijk:

- Je kan deze job niet aan. / Je bent niet goed genoeg.
- Je hebt (ooit) slecht gekozen.

Bovendien toont een burn-out een grote betrokkenheid op het werk. Te snel 'benadrukken' dat men moet veranderen van job, zal de persoon scheiden van een belangrijk deel van zijn leven. Het zal trouwens al vaker door het netwerk van de persoon vermeld zijn dat men moet veranderen van werk, als therapeut wil je niet de zoveelste zijn die met dit advies komt.

Toch mogen we niet zomaar besluiten dat een verandering van job/functie uitgesloten is. Afhankelijk van waar de persoon in het Brugs model zich bevindt, is het belangrijk om de vraag 'welke job voor jou op dit

moment?' open te gaan bespreken. Dit omdat het gelinkt is met de existentiële keuze van de persoon. Soms blijkt het wel nodig om personen te laten merken dat een verandering van job een goede keuze kan zijn, dat het niet impliceert dat men gefaald is. Soms wil de cliënt zelf van job veranderen of heeft men een (tijdelijke) verandering van context (oikos) nodig om te werken aan die zaken die men onder de knie wil krijgen. Of ook nog, het niet meer hoeven 'verbeteren' van vaardigheden waarin men eigenlijk geen interesse heeft om deze te verbeteren.

Dus: Verandering van job/functie is bespreekbaar wanneer je hier het mandaat voor krijgt (juiste moment en met de juiste bedoeling).

HOOFDSTUK 3. BRUGSE FLOWCHART BIJ BURN-OUT

Het Brugse flowchart wordt uitgebreid toegelicht in andere handboeken (bv. Isebaert & Lefevere, 2022 of de Ten Hove, 2007). We parafraseren het model, toegespitst op burn-out en vermelden enkele belangrijke actiepunten voor de therapeut.

1. Problemen en beperkingen

We gaan er van uit dat de meeste elementen verbonden aan een burn-out behoren tot de problemen die 'oplosbaar' zijn. Er mag echter niet voorbijgegaan worden aan enkele veelvoorkomende beperkingen (Isebaert & Lefevere, 2022). We leven in een tijdperk waarin de grote constante continue verandering is. Dit valt te merken in reorganisaties, afwisselende groei en krimp, technologische vernieuwingen en updates... Deze veranderingen bevatten altijd een uitdaging tot groei. Echter, verandering kan in combinatie met andere factoren de draagkracht van een persoon overschrijden. Dit is een beperking/uitdaging die tot het tijdperk behoort en waarop we weinig invloed hebben.

Ook het beroep dat gekozen werd, kan gezien worden als een beperking (Isebaert & Lefevere, 2022). We kunnen dit echter nuanceren. De beperking van 'het beroep' waar Isebaert en Lefevere naar verwijzen, gaat -vermoedelijk- om de sector of de beroeps'richting' waarvoor een cliënt koos. Op dat moment is het effectief een beperking als men in een specifieke richting opgeleid is en men wil veranderen. Hoewel dit ook steeds gemakkelijker kan door de vele postgraduataten, herscholingsmogelijkheden... zal het voor sommige van onze cliënten eerder een beperking blijken.

Een jonge vrouw van 26 jaar werkt als telefoniste in een farmaceutisch bedrijf. Ze heeft contact met apothekers van heel Vlaanderen om hen op weg te helpen bij leveringsproblemen of vragen. Ze is niet gelukkig in deze job en haar droom is een job in de muzikwereld. Een andere keuze is een job in een farmaceutisch labo, dus weg van de telefoon en het laboratorium in. Voor beide jobs zou ze een Bacheloropleiding moeten starten. Dit impliceert ook ontslag nemen op haar huidig werk, van een uitkering leven en terug bij haar ouders gaan wonen. De kosten zouden haar ook haar vrijetijdsbesteding nekken, want voor haar muzikale hobby's is dan geen geld meer.

Een man van 49 jaar koos lang geleden voor een job als boekhouder. Hij wil het liefst een voltijdse job als psychotherapeut. Het feit dat dit een Masteropleiding én een psychotherapie-opleiding vereist, en dat in combinatie met drie kinderen die studeren aan de universiteit, maakt het op dit moment onmogelijk om voor deze keuze te gaan.

Actiepunten voor de therapeut: Acceptatie en leren omgaan met de beperking

2. De relaties

Vrijblijvende relatie

In de praktijk merken we de vrijblijvende relatie op bij cliënten die op vraag van een bezorgde collega, partner of huisarts komen. Ze merken zelf nog geen echte psychische klachten op, hoewel ze soms wel lichamelijke klachten ervaren, pijnlijke spieren, hoofdpijn, maagzuur... Deze linken ze niet aan een mogelijke overspannenheid of burn-out en het liefst wil men een behadeling van de kinesist. Dat het op het werk heftig is, wordt niet per se ontkend, toch is het niet de oorzaak van de klachten. Met andere woorden: men ervaart (fysieke) klachten en bij de psychotherapeut zitten ze bij de verkeerde 'behandelaar'.

Actiepunten voor de therapeut:

Strategie: Een context creëren waarin een hulpvraag mogelijk wordt

Interventies:

- Joinen, joinen, joinen
- Breed positief connoteren, wat cliënt vertelt herformuleren in een positief kader, complimenteren, feliciteren
- Alternatieve scenario's schilderen aan de problematiek van de cliënt waaruit blijkt dat cliënt nog niet z'n slechte keuze gemaakt heeft (analoge verhalen)
- Positieve connotaties maken over afwezige leden van het systeem (echtgenote, collega's, baas) & induceren van positieve nuances in de visie van de cliënt op hen
- Onderhandelen over een objectief
- Objectieve informatie geven, als de cliënt toestemming geeft

Zoekende relatie

In de zoekende relatie ervaart de cliënt klachten en heeft hij een vraag naar verandering. De cliënt legt de verantwoordelijkheid voor de problemen bij anderen of bij de context van hun job. Sommige zoekende cliënten berusten daarom in de specificiteit van hun job zonder meer. Ondanks hun hevig lijden vindt men dat het bij de job hoort om het zo druk te hebben, strakke deadlines te volgen, een gespannen sfeer te ervaren... Sommige beroepsgroepen werken effectief in contexten waarin deze zaken kunnen voorkomen, denk hierbij aan leerkrachten, pakjesbezorgers, junior-managers die moeten excelleren om promotie te verdienen... Echter, zoals hierboven werd beschreven, kunnen we sommige delen van de job als een beperking beschouwen en toch mogen we ons niet laten verleiden tot een alles-niets-idee. Niet elke leerkracht, pakjesbezorger, junior-manager... lijdt onder deze jobcontexten. Het niet-lijden van de andere wordt door de zoekende cliënt soms geïnterpreteerd als 'lui en daarom niet moe' of 'ze kunnen iets wat ik niet onder de knie krijg'.

"Iedereen heeft het moeilijk, dat is gewoon eigen aan onze tijd."

"Ik kan toch niet minder werken, ik moet toch op tijd klaar zijn met mijn lessen. Ik kan toch niet komen uitzoeken hoe ik onvoorbereid voor mijn klas moet staan? Het moet af zijn, anders laat ik hen in de steek."

In de praktijk merken we deze zoekende relatie ook op bij cliënten die vinden dat het team, het bedrijf, de werkgever, de andere moet veranderen. Ze ervaren de werkplek als de hoofdoorzaak en komen op vraag van een bezorgde collega, partner of huisarts.

"Op het werk loopt het al jaren mis en dan nu met de technische werkloosheid is het een ramp bovenop een ramp. Die managers zijn zo incompetent, die moeten toch zien dat er al mensen ontslag genomen hebben. Ze moeten dringend gewoon geld vrijmaken om iemand extra aan te werven. Doen ze dat, dan is het opgelost."

"De dokter vond dat ik hier moet komen, maar eigenlijk moet je met mijn collega's gaan spreken. Als die veranderen, zal het een pak beter gaan."

Actiepunten voor de therapeut:

Strategie: Samen een werkbare hulpvraag (duidelijk werkbare objectieven) ontwikkelen

Interventies: Alle voorgaande +

- Observatieopdracht
- Feliciteren met de keuzes die de cliënt reeds gemaakt heeft
- Uitzonderingen op het produceren van symptomen
- Toekomstprojecties (mirakelvraag, beschrijving 1 dag, 1 jaar nadat...)

- Drie vragen van een tevreden leven
- Copingvragen en -schaal (-10 tot 0)
- Motivatievragen en -schaal (0 tot 10)
- Hoop op verandering: vragen en schaal (0 tot 10).
- Spreken over keuzes die consequenties met zich meebrengen die cliënt niet zal wensen te aanvaarden (bv. "Hoe ziet de toekomst eruit als je op deze manier blijft werken?")

Consulterende relatie

De cliënt die met ons in een consulterende relatie zit, weet dat er 'iets door het werk komt' of hanteert zelf de hypothese van een burn-out. Men wenst iets te doen aan de (burn-out) klachten en men weet wat de doelen zijn. Men erkent vaak dat de burn-outklachten ontstaan als gevolg van de interactie tussen werk- en privégerelateerde factoren (bv. deadlines, verwachtingen...) en de eigen gewoonten die men heeft om hiermee om te gaan. In tegenstelling tot de experten-relatie heeft men nog geen voldoende zicht op de eigen resources. Daarom zal het meeste werk bestaan uit het opsporen van passende resources.

Het gaat al een tijd niet goed met Eva (44 jaar). Eva beseft dat ze op weg is naar een burn-out of hier volop in zit. Ze vertelt dat ze dringend iets moet veranderen aan hoe ze met het werk omgaat. Ze wil graag meer grenzen stellen (uren bewaken), rustiger blijven bij deadlines, assertief nee zeggen tegen taken als het haar niet uitkomt, maar vooral haar eigen lat wat lager leggen en meer tevreden zijn als iets niet 'perfect' is. Wat ze tot nu toe geprobeerd heeft (extra yoga, meer sporten, date-avonden met haar partner, haar mails thuis niet meer nalezen...) geeft alleen meer stress. Ze weet dus niet wat ze verkeerd doet en ze wil dat iemand met haar mee op zoek gaat.

Actiepunten voor de therapeut:

Strategie: Passende resources opsporen

Interventies: Alle voorgaande +

- Observatieopdrachten over het niet doorbreken van het symptoomgedrag (zoals observatie avondwerk)
- Situaties creëren waarin zal blijken dat cliënt keuzes heeft waaraan hij niet gedacht had
- Voorspellingsopdrachten
- Opdrachten of sancties die symptomen partieel reproduceren, maar waarbij (minstens een deel van) de voordelen die de symptomen meebrengen afwezig zijn
- Alle interventies die een context van keuze creëren.
- Therapeutische double binds
- Minimale veranderingen niet voorgesteld als verandering maar als test
- Opdrachten die cliënt juist zal willen vermijden uit te voeren en die hij kan vermijden door in de gewenste zin te veranderen (mandaat!)
- Benevolent ordeals: een moeilijke en soms pijnlijke taak opleggen aan het uitvoeren van symptomen/gedrag (bv. 's avonds blijven doorwerken koppelen aan dan ineens tot 1u 's nachts doorwerken)
- In het algemeen, opdrachten die symptoomtoelating en dus indirecte symptoomvoorschrijving bevatten

Expert-relatie

In de experten-relatie krijgen we het mandaat om te superviseren (Isebaert en Lefevre, 2022). We gebruiken de oplossingen en variaties van de cliënt om deze nog verder uit te breiden. Als therapeut is het

belangrijk om het niet over te nemen en eigen voorstellen tot een minimum te beperken aangezien de cliënt de resources heeft.

Joppe (53 jaar) ging enkele jaren geleden door een heel moeilijke periode op het werk. Na zijn promotie vond hij pas na veel zwoegen zijn plek. Sinds kort heeft hij een nieuwe supervisor en hij voelt de druk terug stijgen. Om enkele zaken voor te blijven, komt hij maandelijks op gesprek. Het is voor hem het moment om over die maand te reflecteren en wat een helikopter-perspectief in te nemen. Als therapeut overloop je samen met hem zijn werk, zijn privé, zijn keuzes... Vooral de vraag: 'Wat hielp je in een vorige periode?' is voor Joppe een reminder om terug in zijn eigen oplossingen te gaan snuisteren.

Actiepunten voor de therapeut:

Strategie: Blijvend motiveren, aanmoedigen en versterken van het geloof van de cliënt dat men zelf expert is

Interventie: Supporteren

HOOFDSTUK 4. AANDACHTSPUNTEN TIJDENS DE BEGELEIDING

1. Taal en de visie op werk

Therapie is taal. Het uitbreiden van de semantische betekenisgeving (de betekenis die we aan feiten en gebeurtenissen geven) leidt tot uitbreiding van pragmatische keuzemogelijkheden (het doen).

Een eerste belangrijke opmerking is hoe we praten over burn-out en overspanning. Vaak gaat het al snel over de afwezigheid van fysieke of mentale overbelasting. Enkel focussen op het reduceren van overbelasting leidt niet tot een gelukkigere werkbeleving, want het doet focussen op wat men niet wil (bv. stress, kwaadheid, uitputting...). De afwezigheid dienen we te herkadere naar aanwezigheid. Daarom is het cruciaal om de tegenhanger te bekijken, de aanwezigheid van een algemeen gevoel van tevredenheid, ontplooiing op het werk... We kunnen op zoek gaan naar de vier elementen binnen het hedonistisch en eudemonisch werkgeluk (De Prins, 2021).

Hedonistisch (plezier)	Tevredenheid - Voldoende veiligheid - Voldoende loon - Relaties met collega's die niet vijandig zijn	Werkplezier - Voldoende positieve gevoelens op een dag (mopjes, gevoel welkom te zijn...) - Een fractie gevoelens waarbij we uitgedaagd worden in onze grenzen. Deze zijn nodig om ons als mens te motiveren.
Eudemonisch (diepgaander geluk, 'goede geest')	Actief engagement - de eigen taken regelmatig met flow uitvoeren - het nut van het eigen werk merken voor het bedrijf	Zinvolheid - het werk als nuttig voor de wereld beschouwen

Een andere belangrijke opmerking over taal betreft het gevoel van falen waarmee veel cliënten tot bij ons komen. Positieve connotaties van de betrokkenheid van de werknemer kan maken dat men burn-out niet als een faalervaring beschouwt. We letten hierbij wel op wat we precies bekrachtigen, het is niet de bedoeling dat we het langdurig overschrijden van de eigen grenzen gaan complimenteren. De nuttige betrokkenheid moet positief geconnoteerd worden (bv. je wil de leerlingen een goede toekomst bieden), niet de operationalisatie van de betrokkenheid (bv. tot middernacht werken).

Een derde 'taalkwestie' is om aandachtig te zijn voor uitspraken met een 'totalitair karakter'. Een veel gehoorde hypothese van cliënten is ofwel "het is de schuld van het werk" of "ik ben nog niet goed genoeg en moet beter doen". In deze en vele andere hypothesen liggen woorden zoals 'moeten' en 'maar' verscholen. We proberen deze 'God van het moeten' als hulpverlener vaak radicaal te verwijderen uit het leven van cliënten. Het is echter niet slim om eender welke God met druk uit een leven te bannen, zelfs als die God eerder een kwelduivel is. Beter is te gaan onderzoeken waar men op wil inzetten. Parallel wordt bepaald waar de 'moetens' nog mogen zitten, waar men zelf de moetens wil inzetten om iets te bereiken.

Naast de moetens zijn er nog veelvoorkomende uitspraken of visies op werk. In de tabel hieronder worden deze visies tegenover hun alternatief geplaatst (Loehr & Schwartz, 2003, www.dezorgsamen.be).

Visie	Alternatief
Timemanagement: een goede tijdsindeling voorkomt stress	Energy-management: ik doe zoveel mogelijk die dingen wanneer ik er energie voor heb (bv. zware vergaderingen in de namiddag als je vooral een namiddag-mens bent)
Je moet stress vermijden	Ik focus op het opzoeken van stress wanneer en hoe vaak ik wil, want stress hoort er bij
Het leven is een marathon, je moet een hele tijd hoog presteren	Het leven is een serie sprintjes, tussen de sprintjes is het belangrijk om te bekomen
Downtime (tijd om te recupereren) is verloren tijd	Downtime is productief, want het zorgt voor energie voor een volgend moment
De kracht van resultaten: als ik het goed doe, zijn er positieve resultaten	De kracht van inzet: ik doe mijn best, het effect is dat ik trots zal zijn, ongeacht de resultaten
Ik evalueer mezelf/anderen door te denken in 'goed versus slecht'	Evaluaties zijn momentopnames, ik heb oog voor het proces (pre/post verandering). Failure is succes in progress (Einstein)
Ik kan het oplossen	Ik doe wat ik kan met de beste intenties
Ik ben volledig verantwoordelijk voor de uitkomst	We weten niet precies wat komen gaat, we zijn zo goed mogelijk voorbereid
Als ik genoeg hulp verleen, komt het wel goed	We helpen zoveel mogelijk mensen / leerlingen / cliënten / patiënten
Ze zullen dankbaar zijn voor wat ik doe	Ik focus op de zaken waar ik dankbaar voor ben
Familie/vrienden gaan me steunen voor de tijd die ik in mijn werk steek	Ik vraag steun wanneer het nodig is We zorgen voor onszelf en hebben oog voor elkaar We nemen onze verantwoordelijkheid door op tijd te rusten Al gaat deze crisis nog even duren, ze gaat uiteindelijk voorbij
Als ik het niet doe, loopt het mis	Een fout maken is ok, het bedrijf zal blijven draaien

2. Een context creëren waarin een hulpvraag mogelijk wordt

Vooraf bij een vrijblijvende relatie kan het relevant zijn om aangepaste en objectieve informatie te geven over overspanning en burn-out. De ervaring leert dat voor veel mensen het bespreken van de fysieke symptomen een opening biedt om uiteindelijk na te denken over overspanning en burn-out. Hierbij is het belangrijk om ook te polsen of ze (bloed)onderzoeken hebben laten uitvoeren en wat de huisarts als hypothese brengt. Dit is nuttig om zowel mogelijke onderliggende (fysieke) pathologie (zowel die de klachten kan verklaren of de klachten kan laten voortbestaan) op te sporen, en ook om te kijken in welke mate men hypothesen van anderen aanvaardt of weerlegt.

Oplossingsgerichte aanvullingen:

- Het geven van informatie heeft hier niet als doel om de cliënt te overtuigen dat men overspannen is of een burn-out heeft. Daar moeten we als psychotherapeut heel aandachtig voor zijn. Het doel is om samen met de persoon een ander verklaringsmodel van de ervaren klachten te construeren. Door objectieve informatie te verschaffen is het mogelijk te kijken van welke klachten men het meeste en minste last heeft, hoe de persoon kijkt naar burn-out (bv. 'burn-out wil zeggen dat je zwak bent', 'burn-out komt door bazen'...).
- Analoge verhalen: Binnen een vrijblijvende relatie is het ook mogelijk om alternatieve scenario's te koppelen aan de problematiek van de cliënt waaruit blijkt dat de cliënt nog niet z'n slechte keuze gemaakt heeft. Zeker bij cliënten die de klachten ervaren als inherent horende bij de job die ze uitvoeren (bv. sommige leerkrachten) is het goed om te blijven luisteren naar alle zaken die naar zelfzorg linken.

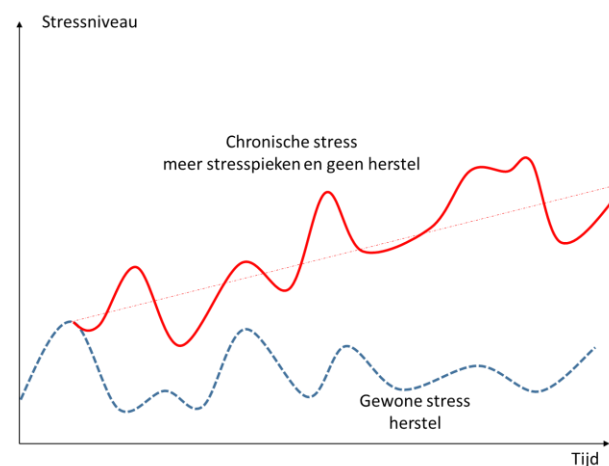
- Erkennen dat men hard werkt en tegelijkertijd ook andere levensdomeinen erkennen. Zo gaan we hen niet verenigen tot het idee 'je bent alleen goed omdat je hard werkt'.
- Bij cliënten die gestuurd werden door een bezorgde naaste nemen we de tijd om na te gaan wat de bezorgdheden van die naaste zijn. Die bezorgdheid toont een betrokkenheid, een wens van de andere dat het goed gaat met de cliënt. Het loont de moeite om ook, voorzichtig, te polsen naar bezorgdheden van niet-verwijzers (bv. collega's en werkgevers). Van alle bezorgde naasten kan gepolst worden wat de cliënt denkt dat ze hem toewensen, hoe ze zullen zien dat het beter gaat met de cliënt.
- Bij een vrijblijvende relatie komt de cliënt omwille van klachten die door anderen veroorzaakt worden of die niet door de therapeut behandeld kunnen worden. Dan is het relevant om te vragen: 'Hoe kan deze tijd samen voor jou nuttig zijn?' Zo kan ook een link gemaakt worden met een volgende afspraak.

3. Psycho-educatie: Chronische stress

Onderstaande figuur (stress en tijd) kan, samen met de cliënt, geconstrueerd worden. Het geeft vaak een inzicht in het proces en inspiratie voor oplossingen wanneer je samen op zoek gaat naar de dalen (en toenames).

In eerste instantie wordt de blauwe lijn getekend, de gemiddelde stress-curve. Hierbij wordt stress genormaliseerd, het is een normaal fenomeen en staat voor 'het moment waarop je draaglast groter is dan je draagkracht'. De blauwe lijn toont dat iedereen stressmomenten heeft en dat recuperatie belangrijk is (een voldoende lange periode met niet te hoge pieken).

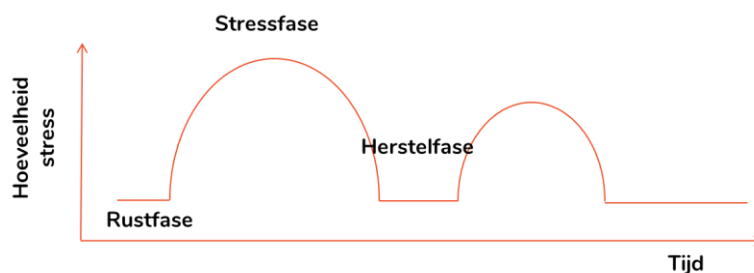
Daarna tekenen we de rode curve, aangevuld met voorbeelden van het verhaal van de cliënt. Het toont de chronische stress die kan leiden tot overspanning en burn-out. Er zijn heel veel stresspieken (hoewel niet per se groter dan bij de blauwe curve) en weinig of te korte recuperatie. Hierdoor blijft een persoon na verloop van tijd steeds 'te hoog zitten'. Dit leidt dan tot mentale en fysieke klachten.



Figuur 3. Stresscurve

Ook de onderstaande figuur kan gebruikt worden. Deze toont een evenwichtige stressresponscurve, een variant van de blauwe curve hierboven (vaak heeft men dit in het verleden meegemaakt en wil men hier graag terug naartoe). Deze figuur kan je tekenen in combinatie met de toekomstvraag ('Hoe gaat je leven eruit zien als je deze wisselwerking hebt bereikt?').

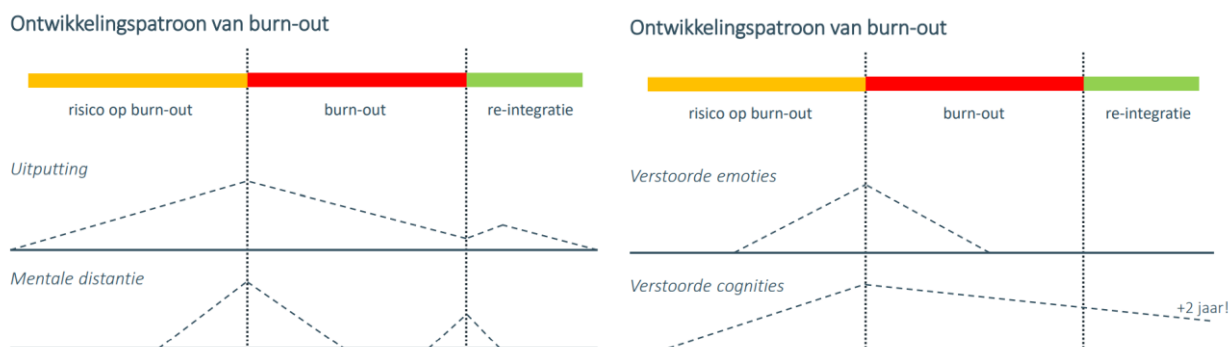
Belangrijk is dat we steeds opmerken dat de cliënt ook momenten van 'stressdaling' heeft. Welke zijn deze? En welke momenten zijn er geweest waarbij men langer 'gedaald' was? Hoe deed men dit? Wat werkte?



Figuur 4. Stresscurve (2)

Bij de algemene stressfiguur kan nog extra informatie rond burn-out toegevoegd worden. Onderstaande figuren tonen dat burn-out een langdurig proces is (aanlooffase van ± 1 jaar, burn-outfase van ± 1 jaar en re-integratie van ± 6 maanden) en dat bij re-integratie ook een kleine opflakkering kan bestaan. Dit kan helpen normaliseren als sommige symptomen tijdelijk terugkeren.

We moeten als therapeut goed afwegen of en wanneer deze informatie nuttig is voor de cliënt. Het gaat hier namelijk om gemiddelden, er is veel variatie mogelijk en we willen niet induceren dat het herstel sowieso 6 maanden zal duren of dat men sowieso 2 jaar cognitief ontregeld zal blijven.



Figuur 5. Ontwikkelingspatroon van symptomen van burn-out

4. Hersteltijd: Fundamentele recuperatie

Burn-out gaat gepaard met een ernstige fysieke en mentale vermoeidheid. Fundamentele recuperatie is essentieel in het herstelproces. Een belangrijke aanbeveling in alle literatuur is daarom: herstellen en rusten (daarom ook liever 'hersteltijd' in plaats van 'ziekteverlof').

a) Positief connoteren

Aangezien de cliënt enorm betrokken is op het werk kan het thuiszijn aanvoelen als een professioneel en persoonlijk falen, men heeft het gevoel collega's in de steek te laten. Velen vinden het in het begin moeilijk om zich buitenhuis te begeven. Dit gevoel van schaamte is verbonden aan een belangrijke waarde en keuze: namelijk het goede willen doen voor anderen, zich inzetten om iets te bereiken.

Elke vorm van rust connoteren we positief, desnoods door het te herdefiniëren als 'werken aan herstel' om toch de link te maken met werk en activiteiten. Zo benadruk je dat 'down-time' ook een activiteit is. Met

andere woorden, rusten, lezen... (vaak gepercipieerd als niets-doen) is ook iets doen. We passen de semantische betekenis aan.

In elke fase van de flowchart hebben we hier oog voor. Bij de consulterende en experten-relatie kan dit positief connoteren van rust meer expliciet gebeuren.

b) Rust en ontspanning is voor iedereen verschillend

‘Ik heb geen energie meer’. Deze klacht van cliënten wil eigenlijk zeggen ‘ik heb geen energie meer voor zaken die ik vroeger evident/belangrijk vond’. Dat men nog energie heeft, blijkt uit het feit dat men tot de gesprekskamer komt. Het kan interessant zijn om eens te onderzoeken waar men (niet intentioneel) energie spaart om het noodzakelijke (bv. eten, tot therapie komen) te kunnen blijven doen.

Bekijk dus samen met de cliënt wat ze al doen om energie te behouden of op te bouwen. Onthoud dat voor sommige cliënten ‘platte rust’ noodzakelijk is (bv. veel slapen, niet te veel of intens sporten...). Anderen hebben baat bij meer activerende bezigheden die hen rust geven (bv. zwemmen, joggen, muziek spelen...). Activiteiten met ritmische bewegingen (al dan niet in groep) kunnen een rustgevend en herstellend effect hebben. Ook activiteiten in de natuur zijn sterk aan te bevelen (Wicks et al., 2022).

Oplossingsgerichte vragen in alle relaties van het Brugse flow chart:

- Welke 3 zaken doe je regelmatig om voor jezelf te zorgen?
- Welke zaken doe je nu niet meer, maar hielpen vroeger wel?
- Welke zaken doe je om voor jezelf te zorgen wanneer je uit deze periode bent?
- Wanneer had je de laatste keer net iets meer een gevoel van ontspanning?
- Hoe merken anderen dat je iets meer ontspannen bent? Wat doe je dan?
- Stel dat we je lichaam een stem geven, wat vraagt het dan aan je?

c) Rust via body scan of focusoefeningen

Stress brengt veel in ons lichaam teweeg, van gespannen spieren tot maagzuur of hoofdpijn. Een bodyscan of focusoefening kan helpen om te ervaren dat men zelf enige controle heeft op een geactiveerd lichaam en geest.

Voor sommigen kan een focusoefening op een pijnlijke plek nuttig zijn, zo te leren om de pijn te ervaren, te concretiseren, te aanvaarden en te onderzoeken hoe deze nuttig is.

Op het internet vind je verschillende uitgeschreven scripts die hiervoor gebruikt kunnen worden.

In een vrijblijvende relatie zijn dergelijke oefeningen te vroeg. In een zoekende relatie kan men op zoek naar rustgevende momenten of plekken in het lichaam (observatie). In de consulterende en experten-relatie kan je intensievere ontspanningsoefeningen aanrijken.

d) Connecteren met wat ook belangrijk is

Elke werknemer heeft het ‘recht op deconnectie buiten de werkuren’, sinds 2022 bij wet verankerd. Het doel is dat de werknemer zich buiten de werkuren kan focussen op het privé- en familiaal leven. Het is echter geen of-of verhaal. Je kan thuis nog nuttig met het werk bezig zijn en daar is niets mis mee.

Het deconnecteren van digitale tools (het werk) kan men beter lezen als ‘het connecteren met andere belangrijke levensdomeinen’. Merk het woord ‘andere’ op: we willen het werkleven niet minimaliseren, doch andere levensdomeinen terug een volwaardige plaats geven.

Je kan een deconnectie-opdracht maken, dit is dan een niet-opdracht. De kans is groot dat dit minder goed werkt omdat men focust op wat men niet wil. Focus daarom op connectie of wel-opdrachten.

Niet-opdracht – Deconnecteren	Wel-opdracht – Connecteren met iets anders belangrijk
Niet gsm-en tijdens het eten / TV-kijken...	De maaltijd nuttigen met volle aandacht voor eten en gezin. GSM-en tussen 18 en 22u op het balkon.
Geen mails na 18u	Wel mails tussen 9 en 18u
Niet werken in ruimtes waar je eet of slaapt	Werken in ruimtes die vooral voor het werk gebruikt kunnen worden. Eettafel en slaapkamer enkel gebruiken om te eten of slapen.

De bovenstaande oefening zal niet nuttig zijn voor een cliënt in een vrijblijvende relatie. Ook bij een zoekende relatie kan dit nog te vroeg zijn, hoewel daar wel al een vergelijkende observatie-opdracht kan gebeuren (bv. elke weekdag met een 'o' in het woord (woensdag, donderdag, zondag) de wel-opdracht en de andere dagen het gedrag zoals gewoonlijk).

Een andere variant, meer in de vorm van symptoombeschrijving, is dat men verder mag werken buiten de uren maar met mogelijks lastige nuttige gevolgen erbij. Denk hierbij aan: rechtstaand GSM-en, GSM gebruiken in andere kamer, voor elke mail die men nog stuurt blijft men een half uur langer wakker... Dit is vooral mogelijk in consulterende en experten-relaties.

Thuis gebeuren zaken die nuttig zijn voor het werk, privé en werk zijn een én-én-verhaal. Een observatie-opdracht kan daarop inspelen. We vragen dan om gedurende enkele avond te observeren welke gedragingen nuttig zijn voor het werk. Zo impliceer je niet dat sommige gedragingen thuis slecht zijn (bv. nog laat doorwerken) en ga je werk en privé niet kunstmatig van elkaar scheiden.

e) Rustige gedachten

Oplossingsgerichte technieken die helpen bij een overactieve gedachtenstroom (Isebaert, 2007; Isebaert & Lefevere, 2022):

- 5 4 3 2 1 (Erickson): focus op 5 visuele cues, 5 auditieve cues, 5 tactiele cues. Daarna even focussen op 4 cues van elk zintuig en zo afbouwen. Men kan dit met cues uit de huidige omgeving doen of met cues uit de veilige plek (imaginatie-oefening waarbij men een eigen veilige plek opbouwt)
- Iets kleurigs: Men kiest een kleur en zoekt alle objecten met die kleur.
- Iets nuttigs: Men kiest een object uit de ruimte en bedenkt hoe men dit allemaal kan gebruiken.
- Iets goedkoops: Men zoekt in de winkel van elk product dat men op de lijst heeft staan het meest goedkope.
- Nummerplaten:
 - o Men kijkt naar de eerste nummerplaat die men ziet. Men leest hem van links naar rechts. Zonder te kijken zegt men de nummerplaat nog eens op maar dan van rechts naar links. En dan leest men de letters en cijfers van rechts naar links. Men eindigt met de nummerplaat nog eens van links naar rechts te zeggen. Dit herhaalt men of men gebruikt een volgende nummerplaat.

Bv. 1 GLP 159 -> 951 PLG 1, 1 PLG 951, 1 GLP 159

- Men verzint een korte (positieve) zin of uitspraak met enkel de letters van die nummerplaat. Men kan ook de letters achter de cijfers zoeken (1^e letter = A) en men maakt een zin met alle letters die men dan heeft.

Bv. GLP = Grote liefdespannekoeken of Ge Leeft Passievol

- Piekerstoel: men mag piekeren op één welbepaalde stoel die men vanaf dan enkel en alleen daarvoor gebruikt. Men mag daar piekeren zolang men wil.
- Piekerkwartier: Voor het kwartier noteert men in puntjes waarover men wil piekeren. Tijdens een wandeling of het zitten moet men punt per punt overlopen. Wandelend moet men ook focussen op de omgeving, zittend moet men het piekeren neerschrijven. Op het einde belooft men aan zichzelf beloofd dat men later (bv. binnen een halve dag) terug een kwartier mag komen piekeren.
- Blijde boodschap met de niet-dominante hand (Yvonne Dolan): een korte zin waarin men een positief kenmerk van zichzelf beschrijft noteert men met de niet-dominante hand op het moment dat men gedachten heeft die men wil minderen. Het doel is om perfect mooie letters te schrijven.

5. De afwezige aanwezige: een collega, wijze ik, toekomstige ik, partner...

Gedurende alle gesprekken is het belangrijk om het systeem te betrekken. Zo kan je op momenten dat een cliënt nadenkt over nuttige keuzes nagaan hoe anderen dit opmerken. Die anderen kunnen breed opgevat worden, het kan gaan om mensen uit de werkcontext, de thuiscontext en zelfs uit de toekomst.

Oplossingsgerichte vragen:

- Als een collega/je toekomstige ik/ een toevallige voorbijganger/je rustige ik/... u daar op het werk ziet, ziet rondlopen... en je bent daar XXX (doel van de cliënt). Wat doe je dan? Hoe doe je dat? Hoe ga je daar handelen?

HOOFDSTUK 5. CONCRETE INTERVENTIES

1. Verder in de tijd

a) Doelen en keuzes induceren via 'Mail uit de toekomst'

Dit idee van een toekomst-mail is gebaseerd op Yvonne Dolan's (1998) "brief uit de toekomst" en komt van Steve Freeman (2011). Hij gebruikt het in supervisie van jonge studenten of hulpverleners. We kunnen het idee ook gebruiken voor mensen met een burn-out. De e-mail is geschreven vanuit het 'ik' dat een moeilijke periode met succes heeft afgerond. Doet men dit samen met iemand anders (bv. met een collega die men vertrouwt, partner, werkgever...), dan creëert het een gezamenlijk doel.

Het zal nuttig zijn voor cliënten in de zoekende relatie om het doel te visualiseren. Cliënten die toekomst-mails produceren, construeren hun toekomst. Het is nuttig voor cliënten in de consulterende relatie om hun resources te ontdekken.

Instructies

Sommige mensen schrijven zich een mail vanuit een moment in de toekomst waarop je nadenkt over je carrière en enkele van de hoogtepunten.

Het zou geweldig zijn als je me een e-mail zou kunnen sturen vanaf een moment dat je over 6 maanden terugkijkt op de positieve veranderingen die hebben plaatsgevonden.

Kun je me een e-mail sturen waarin je benadrukt welke positieve veranderingen je bij jezelf opmerkt. Een mail die geschreven is vanuit de toekomst, waarbij je dus terugkijkt.

Je kan de volgende startzinnen gebruiken om de mail te construeren:

- Nu onze samenwerking goed verloopt
- Nu er rust is in het team
- Nu ik uit de zwaarste periode ben...

dan

- merk ik nu dat...
- bereikte ik terug...
- geeft dat het gevoel...
- is de samenwerking en het contact met anderen buiten en op het werk...
- kijk ik terug op die periode...
- was mijn belangrijkste groei die ik verwenzenlijkt heb...
- ontwikkelde ik...
- bleef ik de laatste weken focussen op...
- vond ik deze begeleiding hulpvol omdat het...
- vond ik het meest behulpzaam dat...
- hielp het om meer te praten met...

Zoekende relatie

Consulterende relatie

Vraag de cliënt zeker om een datum te noteren, een of meer geadresseerden toe te voegen, een onderwerp van de mail... Het onderwerp kan een woord/beschrijving zijn van wat men dan doet in die toekomst.

b) Afscheidsrede op het werk (ontslag en pensioen)

Deze vraag werd ontwikkeld vanuit de 'graveyard/crematorium question' bij suïcidale cliënten. We gaan in de tijd verder en gaan uit van een afscheid van de huidige job. Daarbij kijken we samen naar enkele aspecten van het werk en de sociale relaties.

Deze vraag helpt de cliënt na te denken over welke positieve eigenschappen hij momenteel mee naar het werk neemt en wat anderen in hem waarderen.

Er zijn twee varianten: pensionering (en de persoon is op de huidige werkplek nog jaren blijven werken) en ontslag (de persoon koos om een nieuwe uitdaging te zoeken).

Instructies

Mag ik een vreemde vraag stellen? Willen we even in de tijd verder gaan? We gaan naar het moment dat je op pensioen gaat op dit werk/dat je ontslag neemt. Je hebt deze moeilijke periode aangepakt en je had nog vele goede jaren op het werk/je gaat voor een andere uitdaging.

Voor je afscheid wordt iets gedaan, een afscheidsrede ofzo. Je staat in het lokaal waar wat voorbereidingen getroffen zijn zoals cake, bubbels...

(wil een cliënt echt niet dat er een 'feest' voor hem gegeven wordt, kan je het ook hebben over 'je laatste dag op je bureau/werkplek/...').

- Wie is er op je afscheidsrede aanwezig?
Indien de cliënt, vanuit het huidige gevoel, zegt 'niemand', nodig je uit om toch even verder te denken: "Stel dat er mensen komen, wie gaat dan die moeite doen?" (schrijf de namen van enkele collega's op, probeer aan vier te komen)
- Van al die collega's, wie is er het meest aangedaan dat je vertrekt?
- Wie gaat er je een hand komen geven? Je iets persoonlijk komen zeggen of geven? Wie biedt misschien een knuffel of toont een traan omdat ze je gaan missen? Wie gaat je misschien nog bellen of mailen?
- Voor welke zaken gaan die collega's je missen? Waarvoor hadden ze je nodig? Wat kon je goed? (zoek naar karaktereigenschappen van de cliënt, naar talenten in het werk, naar de positieve effecten die de cliënt teweegbracht op het werk)
- Welk advies zouden ze je geven voor je verdere leven?

2. Energiegevers en -vragers

Om recuperatiemogelijkheden te kunnen inbouwen en om grenzen te kunnen bewaken, is het belangrijk om een goed beeld te hebben van wat ons energie/goesting/flow/... geeft en wat energie vraagt.

Je kan cliënten enkele dagen hun energiepeil laten scoren en laten noteren wat hen opvalt. Dit kan je nadien bespreken en linken met activiteiten, gebeurtenissen en gevoelens.

Je kan ook meer gericht observeren. Dan vraag je om op de voorkant van een blad die zaken te noteren die met het werk te maken hebben, in twee kolommen naargelang ze energie geven en vragen. Op de achterkant vraag je hetzelfde te doen voor zaken buiten het werk (bv. hobby's, huishoudelijk werk...).

Instructies

Je vindt hieronder een lege tabel waarin je je energiegevers en -vragers kan invullen. Vaak zijn het weerszijden van dezelfde medaille. Zoals het woord het zegt, geven energiegevers je energie (bv. begrip van vrienden, keuzevrijheid). Is iets er niet, te weinig of te veel, dan vraagt het energie (bv. bemoeizuchtigheid, onbegrip, veel deadlines, weinig tijd, weinig keuzevrijheid).

Observeer je dag en kijk waar in de tabel je bepaalde activiteiten kan onderbrengen.

Energiegevers		Energievragers	
Werk	Privé	Werk	Privé

Aandachtspunten:

- In plaats van 'energienemer' gebruik je de term 'energievrager' (en niet het vaak gebruikte 'energienemer'). Op een vraag kan je antwoorden met ja, nee, later, misschien... (actor-rol). Deze suggestie zit niet bij 'nemer', waarbij de cliënt in een passieve rol gezet wordt.
- Sommige zaken vragen energie, hoewel ze – vaak achteraf – ook energie opleveren. Denk hierbij aan het afwerken van een project, opleiding of het geven van een presentatie. Bij het bespreken van de oefening zullen we bij de voorbeelden bij de energievragers regelmatig polsen wat het ook opgeleverd heeft. Zo gaan we deze moeilijke momenten positief connoteren.
- Bij de bespreking van de oefening probeer je om zaken toe te voegen die mogelijks niet geobserveerd werden. In veel situaties is men bij burn-out negatief betrokken op het werk (en loopt er daar ook veel mis). Door het gegeven van mood-congruent memory is het zeer moeilijk om energiegevers te detecteren. Daarom is het nuttig om energiegevers uit het verleden toe te voegen (vorige jobs, vakantiewerk, tijdens een opleiding...) of gewenste energiegevers ('jou kennende, wat zou je energie geven op een job').
- Tussen of tijdens de gesprekken kunnen scores geplaatst worden bij de zaken die het meest energie geven en vragen. Zo komen we tot een ordening wat voor deze persoon belangrijk is en welke activiteiten hij in het oog kan houden.
- Bij de belangrijkste elementen bespreek je welke gedragingen of gedachten ermee gepaard gaan (bv. vreugde, zinvolheid, irritatie, vermoeidheid...). Daarnaast kan besproken worden welke mogelijkheden de persoon heeft om enkele energiegevers te bestendigen, te installeren of uit te breiden (of de kans dat ze gebeuren te doen toenemen).
- Wil de persoon extra inspiratie en energiegevers ordenen naargelang ze voor de cliënt energie geven? Dan kan je een kijkje nemen op <https://geluksdriehoek.be/oefeningen/me-time/start>. Op deze website staan voorbeelden zoals 'spelen met de kinderen', 'naar de bioscoop gaan'... De website laat het ook toe om de acties te ordenen en daarna te printen.

3. Zicht krijgen op existentiële keuzes: Wiel levensdomeinen (Personal Values Worksheet)

Zelfwaarde linken we aan wat we doen in bepaalde levensdomeinen (en de reacties die we van anderen in dat domein krijgen). Het kan interessant zijn om de cliënt te laten uittekenen uit welke levensdomeinen men het meeste zelfwaarde haalt.

Instructies

Teken een cirkel. Verdeel deze cirkel in verschillende taartpunten, met verschillende groottes. Elk taartpunt staat voor een activiteit of rol waaruit jij zelfwaarde haalt, iets wat jou het gevoel geeft 'Ik ben OK' of 'Ik ben goed bezig'.

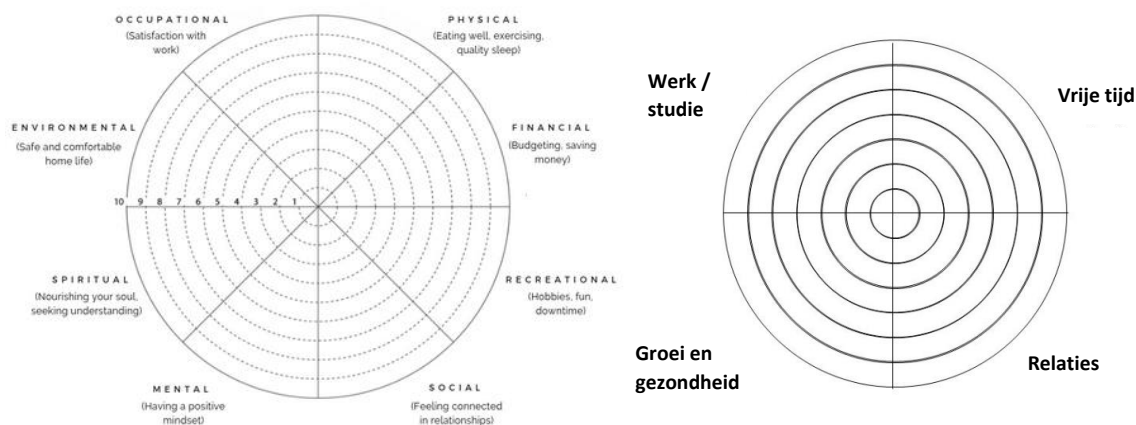
Des te belangrijker voor je zelfwaarde, des te groter het taartpunt.

Hieronder een voorbeeld:



Nadien kan met de cliënt geanalyseerd wordt of dit overeenkomt met hoe men momenteel in het leven staat, op welk ander gedrag men gaat inzetten...

Mocht de cliënt het moeilijk vinden om van een lege cirkel te starten, kan je ook onderstaande cirkels aanbieden. Des te meer men een domein inkleurt, des te meer dit domein aanvoelt dat men er momenteel naar leeft zoals men het wil hebben.



Figuur 6. Levensdomeinen

Deze oefening helpt ook om de verschillende rollen die men opneemt in kaart te brengen (den Doop & Versteegh, 2013). We kunnen nagaan of men zich goed voelt in de rol, hoe men deze rol koos, hoe men deze rol wil invullen...

Oplossingsgerichte aanvullingen:

- Wat verwacht je van jezelf?
- Wat is goed genoeg?
- Waar kan het beter?
- Zet eens een streep in elk domein. De streep staat voor 'vanaf dit niveau is dit voor mij goed genoeg'.
- Op welk domein wil je het eerste focussen?
- Op welk domein zal je het snelste verandering zien?
- Welk type vader/moeder/vriend/werknemer/zoon of dochter... wil je zijn?

4. Ik heb geen tijd -> Ik kies voor tijd

a) Observatie: Tijdsplan van de week - witte ruimte

We hebben 24u op één dag, niet meer en niet minder. Zelfs de meest rijke persoon op aarde kan dit gegeven niet veranderen. De tijd die we hebben, kunnen we invullen met zaken die ons ontspannen of prikkelen. Om na te gaan hoeveel tijd een persoon heeft om bijvoorbeeld te ontspannen, kan het goed zijn om een tijdschema in te vullen.

We nodigen de cliënt uit om elk uur van de dag in te kleuren naar gelang de tijdsbesteding. Men noteert: werkuren, slaap, pendelen, huishouden, kinderen, familie/vrienden. Elks met een eigen kleur.

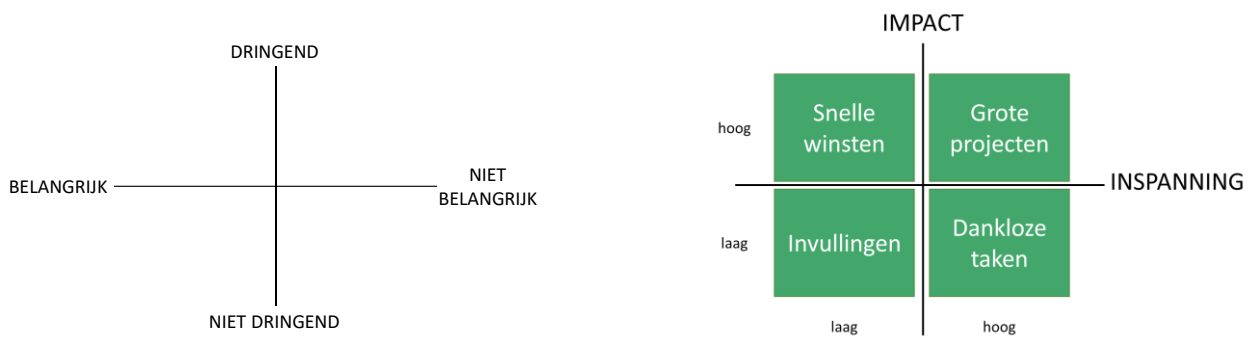
Bij de bespreking gaan we na wat de cliënt uit zijn schema afleidt. We gaan even in op de witruimte, dat is de ruimte voor niets-doen, ontspanning, down-time... Bij de meeste mensen zijn dit niet veel uren. Het is toch cruciale tijd omdat het kansen biedt voor recuperatie.

- Hoeveel uren blijven over?
- Wat doe je al in die witruimte dat nuttig is? Wat deed je vroeger in die tijd dat helpend was?
- Hoeveel witruimte zou je willen? Wat heb je nodig?
- Hoe kan deze tijd nuttig gebruikt worden?
- Waar kan nog witruimte zitten?

b) Timemanagement (den Doop & Versteegh, 2013)

Wanneer je je werk goed wil doen, wil je vaak alles goed doen. Op die manier komt alles op de lijst 'belangrijk en dringend' te staan. Maar klopt dat wel? Soms is het nuttiger om te gaan differentiëren, taken op een schaal te plaatsen.

De meeste bekende manier is om taken te verdelen naargelang belangrijkheid en dringendheid. Een variant is de 'actie-prioriteits-matrix'. Hier vormen de twee assen de 'impact' (het effect als deze taak afgerond is) en de 'inspanning' (hoeveel inspanning de taak vraagt).



Figuur 7. Timemanagement

Oplossingsgerichte aanvullingen (Holland et al., 2022):

- Plan me-time (ontspannend moment, check-in moment (moment waarop men checkt hoe het gaat) of rust...) in bij het meegeven van de oefening. Zet dit bij 'belangrijk en dringend'.
- Als therapeut kan je op zoek gaan naar zaken die men nog allemaal gedaan heeft. Vaak vergeet men 'eenvoudige' taken zoals koken, kinderen ophalen... Door meer in te vullen, wordt het duidelijk dat de cliënt al veel doet.
- Die zaken omcirkelen die het meeste energie geven.
- Definities construeren van 'belangrijkheid' en 'dringend'. Deze kunnen lijken op:
 - o Belangrijke zaken hebben grote gevolgen als je ze doet
 - o Dringende zaken moeten vóór een bepaalde tijd af zijn



Figuur 8. Definities van belangrijkheid en dringendheid

5. 'Moeten': het moet niet weg

a) Observatie-opdracht: 'ik moet'

In de meeste werkcontexten is men gebonden aan teamregels, deadlines... In se kun je je afvragen of dit een probleem of een beperking is, de cliënt met burn-out zal het ervaren als een vaststaand gegeven (de andere opties zijn ontslag of thuisblijven). Cliënten met burn-out hebben de neiging om hier te snel te vervallen in een alles-of-niets idee, er lijkt geen keuze te bestaan voor 'straks', 'nu niet', 'het is niet mijn taak' of 'het kan ook wat minder'.

Enkele observatieopdrachten kunnen dienen tot het in het kaart brengen van keuzes en de aandacht te richten op het effect van de semantiek die men gebruikt. Hierbij wordt gevraagd om te observeren hoe vaak men een variant denkt van 'ik moet nog...?'.

Dit is een moeilijke opdracht omdat dit woord waarschijnlijk enorm vaak – en vaak impliciet – te binnen schiet. Het is daarom mogelijk om de opdracht wat aan te passen:

- Observeer binnen een bepaalde afgebakende periode, bv. in de voormiddag, tijdens een vergadering...
- Plaats jezelf regelmatig op een schaal van bv. 'ik wil dit - ik moet dit'

b) Observatie-opdracht: 'ik wil' of 'ik heb zin'

We weten dat de observatie-opdracht 'observeer moeten' er op zichzelf al voor kan zorgen dat het woord 'moeten' meer gedacht wordt. Het is ook mogelijk om de omgekeerde beweging te maken (bij zoekende, consulterende en experten-relaties) en te laten observeren hoe vaak men 'ik wil' of 'ik kies' denkt of uitspreekt.

Je kan hier ook een verdoken doe-opdracht van maken door te vragen *'Kan je eens observeren op welke momenten/bij welke keuzes het zou kunnen lukken om te zeggen 'Ik kies voor...' of 'ik wil' in plaats van 'Ik moet...?'*. Je geeft dus niet de opdracht om het te doen, maar je laat observeren of het zou lukken.

Zolang je nog niet het juiste mandaat hebt, geef je best niet de opdracht om eens effectief te proberen het woord 'moeten' te vervangen door 'ik kies'.

Aanvullingen:

- Zet drie herinneringen per dag in je agenda. Op dat moment vraag je jezelf af: 'Stel dat ik mocht doen wat ik wil op dit moment, wat zou ik dan nu doen?' Deze oefening brengt mogelijke behoeftes (gelinkt aan existentiële keuzes) aan het licht.
- In ons werk moeten we taken uitvoeren, daarvoor worden we betaald. Maar zijn dat wel 'moetens'? Doen we sommige dingen niet graag en willen we die dan ook niet doen? Het kan interessant zijn om eens te observeren waar de overlap is tussen 'wat ik moet' en 'wat ik wil'. Sommige cliënten kunnen opmerken dat het aantal uren 'ik doe dingen die ik niet wil doen' misschien niet zo uitgebreid is als men dacht.

c) Observatie-opdracht: "Moet ik dit nu zo doen?"

Kies vijf momenten waarop je een herinnering in je gsm instelt. In je herinnering zet je: Moet ik dit nu zo doen?

- **MOET** ik dit nu doen? Is deze taak echt dringend en noodzakelijk? Is er een alternatief of een andere keuze mogelijk?
- Moet **IK** dit nu doen? Is dit jouw taak? Moet jij die doen of kan een ander het in jouw plaats? Een collega kan dit misschien sneller en accurater.
- Moet ik dit **NU** doen? Hoe dringend is deze taak? Moet dit vandaag afgewerkt worden? Kun je die taak plannen op een latere datum?
- Moet ik dit nu **ZO** doen? Dit is een vraag over de manier waarop je de taak uitvoert. Ga na of er een andere efficiëntere mogelijkheid bestaat om deze taak uit te werken. Misschien is een telefoontje of een kort overleg bijvoorbeeld sneller dan alles op mail te zetten.
- Moet ik dit nu **DOEN**? Vraag je af of je wel iets moet doen. Misschien moet je helemaal geen actie ondernemen. Vaak is een cc-mail bijvoorbeeld enkel informatie die iemand met je wilt delen.

Oplossingsgerichte varianten

- 'Wil ik dit nu zo doen?'
- Om er een doe-opdracht van te maken, moet de cliënt handelen naargelang het antwoord op de vraag.

d) Observatie- of Doe-opdracht: "Mag ik daar later op terugkomen?"

Daag jezelf uit om één keer per dag deze zin tegen iemand uit te spreken.

Cliënten in zoekende relaties geef je de observatievariant, in de consulterende en experten-relatie kan de doe-opdracht gebruikt worden.

6. Perfectionisme, people pleasen

Perfectionisme is een multidimensionaal concept. Het kan opgesplitst worden in 'perfection striving' en 'perfection concerns', respectievelijk het zetten van hoge standaarden, streven naar perfectionisme en de bezorgdheid rond het maken van fouten, angst voor negatieve evaluaties, een ervaren verschil tussen de eigen standaarden en wat men bereikt (Stoeber, Madigan, Gonidis, 2020). Dit perfectionisme wordt in studies gelinkt aan burn-out, soms als een adaptieve vorm van coping, soms als een negatieve voorspeller van burn-out.

a) Perfectionisme is een keuze voor verbondenheid of erkenning

Perfectionisme wijst op de relatie met anderen (of een standaard die men zelf aanhoudt omdat anderen deze standaard lijken te verwachten): Hoe willen anderen het? Hoe kan ik een goede indruk maken (op anderen)?

Negatieve verwoordingen die je vaak hoort zijn: 'ik wil geen fouten maken', 'ik wil niet dat ze denken dat ik dom ben', 'ik wil niet de slechtste zijn'. Op deze manier gaat het hand in hand met schuld en schaamte. Hieronder liggen behoeften aan verbondenheid, erkenning, gezien worden: men wil voor de andere goed doen, men wil erkend worden, men wil een positieve relatie. Gebruik daarom niet de term 'perfectionisme', maar (afhankelijk van de cliënt) de onderliggende behoefte of regels die je in doe-termen stelt (je streven naar verbondenheid, de hoge lat die je kiest...).

Besef als hulpverlener dat perfectionisme een alles-of-niets-redenering is. Het is eigenlijk een valkuil omdat je nooit in alles perfect kunt zijn, behalve als je 'perfect' semantisch uitbreidt: Het gaat om het perfecte proces en niet om de perfecte uitkomst. Perfect = Gezond streven naar iets ('Hoe kan ik groeien?').

- Perfect impliceert ook niet-perfectie
- Perfect = sterk omgaan met zaken waar je nog niet perfect in bent (waarbij sterk kan zijn dat je negatieve gevoelens aanvaardt, ze er laat zijn, dat je rustig zoekt naar hoe je verder kan groeien).

b) De 'nog betere werknemer' en tevredenheid

Met perfectionistisch gedrag omgaan door te gaan zoeken naar wanneer het 'goed genoeg' is, is een moeilijke opdracht omdat men net meer wil dan 'goed genoeg'. Daarom dat in onderstaande vragen gezocht wordt naar hoe men perfectionisme nuttig kan inzetten:

- Hoe en wanneer is je perfectionisme al nuttig gebleken (bv. in studies)?
- Op welke momenten had je perfectionisme de juiste (perfecte) intensiteit?
- In welke domeinen wil je nog beter worden? (impliciet: welke andere domeinen meer los laten)

- Wanneer ben je tevreden met je bereikte lat?
- Wanneer ben je een perfecte werknemer? Wanneer ben je een perfecte ouder – partner – vriend - ...? (hierbij zoeken we ook naar zaken die iets over-perfect maken en dus niet meer tot het ideale behoren, bv. een perfecte ouder toont ook zijn emoties, een over-perfecte ouder is altijd blij)
 - o Wat ervaar je allemaal als je een perfecte werknemer bent? Wat komt er in de plaats van wat je nu voelt en doet? Hoe weet je dat je het bereikt hebt?
 - o Wat zijn voor- en nadelen van een perfecte werknemer te zijn? Hoe kan je die nadelen wegwerken en dus dichterbij perfectie komen?
 - o Waar zit je nu qua perfectie? Wat kan je doen om een halve stap dichterbij te geraken bij een perfecte werknemer te zijn?
- Je doet al zaken goed, je wil het natuurlijk nog beter doen. En het kan nog iets beter. Hoe kan je een comfortabele manier vinden om met fouten om te gaan? (uitdaging: perfect worden in het omgaan met fouten)
- Welke andere perfectionisten zijn een goed voorbeeld? Hoe gaan die om met zaken waar ze het moeilijk mee hebben?

c) Perfecte ladder

Perfectionistisch gedrag is gelinkt aan een doel dat men wil bereiken. Als we het doel concreet krijgen, kunnen we tussenstappen uitwerken om dat doel te bereiken. Eenmaal concreet ontstaan er keuzemogelijkheden.

We stellen samen met de cliënt een ladder op, men mag zelf kiezen hoever men gaat. Het symptoomgedrag blijft dus een optie.

Doel: Het rapport kennen voor ik naar de vergadering ga
Stap 1: Het rapport 2 keer nalezen
Stap 2: Het rapport 4 keer nalezen
Stap 3: Het rapport 6 keer nalezen + het belangrijkste hardop aan zichzelf uitleggen
Stap 4: Het rapport 8 keer nalezen + het belangrijkste hardop aan zichzelf uitleggen + zichzelf laten ondervragen door een ander

Merk op: elke volgende stap wijkt steeds meer af van de vorige stap, de cliënt zal steeds moeten kiezen of hij de volgende sprong ook nog wil zetten. Deze oefening werkt natuurlijk alleen bij consulterende en experten-relaties.

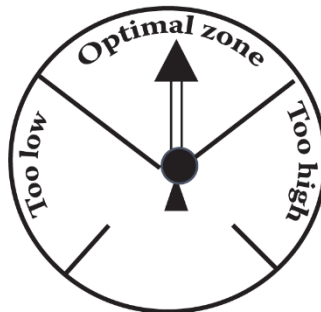
7. De schaal van de optimale zone

De schaalvraag is een van de meest populaire vragen uit de oplossingsgerichte traditie. Deze variant van de optimale zone werd besproken door Visser C. in Nelson (2011). Ze is goed van toepassing bij burn-out omdat we in de media burn-out vaak afgebeeld zien via de metafoor van de snelheidsmeter. Werk is een van de vele levensdomeinen waarbij men regelmatig moet aftoetsen of men nog in een 'optimale zone' verkeert, niet te veel en niet te weinig (niet te traag en niet te snel). Het is te vergelijken met assertief zijn (niet subassertief en niet agressief). Bovendien stellen veel cliënten met burn-out ook de vraag hoe men assertief grenzen kan aangeven aan anderen, waarbij men wel nog graag gezien wil worden als 'de lieve collega'.

Via deze schaal toon je dat er een heel gebied is (dus niet één vast na te streven punt) waarbij men in een optimale zone zit. Het voordeel is dat het niet gaat om het nastreven van het uiterste van een schaal, het

optimale zit in het midden van de schaal. Het verwijst ook impliciet naar zwart-wit (de uitersten) waardoor je veel gedragingen en keuzes kunt differentiëren:

- Wat doe je in de optimale zone?
- Hoe merk je - qua energieniveau/spanning/stress/... - dat je in de optimale zone zit?
- Hoe merken anderen dat je in de optimale zone zit?
- Als je je grenzen aan een ander aangeeft, hoe doe je dat in de optimale zone?
- Wat doe je in de andere zones?



Figuur 9. Optimale zone

8. Het werk laten rusten

Zoals eerder gezegd is het werk 'afsluiten' een of-of-verhaal. Om naar een én-én-verhaal te gaan, kijken we hoe het werk en de privé elkaar nuttig kunnen helpen. In eerste instantie bevragen we wat de cliënt al doet om het werk op een gegeven moment te laten rusten tot de volgende werkdag. Mocht een cliënt hierbij moeite hebben en er extra vragen rond hebben, kunnen we enkele zaken voorstellen:

- De container-oefening gebruiken zodat cliënten een container maken waar ze werkgerelateerde zaken rustig en veilig kunnen laten rusten tot het moment waarop ze er mee bezig willen zijn
- Een schriftje gebruiken dat ze kunnen achterlaten op een veilige plek op het werk. In dit schriftje schrijven ze op het einde van een werkdag enkele zaken op die men belangrijk vindt. Dat kan een heel kort overzicht van activiteiten zijn, van gevoelens, van gedachten... Zorg er voor dat de cliënt niet alleen negatieve zaken noteert (bv. conflicten, angsten...). Het is ook mogelijk om de drie vragen van een tevreden werkdag te beantwoorden om de werkdag op het werk af te sluiten:
 1. Wat deed je vandaag waarvoor je tevreden kan zijn met je werkdag?
 2. Wat deed een ander waarvoor je tevreden kan zijn met je werkdag? Heb je het de andere laten weten?
 3. Wat gebeurde er waarvoor je tevreden kan zijn met je werkdag?
- Mocht het schriftje of de container niet voldoende zijn en de cliënt meer 'uitlooptijd' nodig hebben, dan kan de pendeltijd ingezet worden. Gedurende die tijd kan men reflecteren over de werkdag, met de afspraak dat men na het pendelen het laat rusten (of neerschrijft in een schriftje thuis). Zo ontstaat er een 'piekerkwartier', maar dan in de vorm van een 'piekerpendelmoment'.

9. Visualisatie en positieve triggers: werkmateriaal

Sommige cliënten staan open voor het installeren van gedragingen, gevoelens of gedachten bij bepaald werkmateriaal, te vergelijken met het installeren van ankers bij hypnose.

Samen kan je op zoek gaan naar bepaald werkmateriaal en wat de cliënt hieraan wil koppelen. Voorbeelden, afgeleid van het werk van Zalter (in Nelson, 2011), zijn:

- Een pen: doet je denken om elke dag iets te noteren waar je dankbaar voor bent
- Een lift/trap: doet je denken aan het feit dat je altijd in beweging bent, altijd in evolutie
- Plakband: doet je beseffen dat je kan blijven plakken, dat je kan volhouden
- Een meetlat: doet je beseffen dat je even kan meten hoe het gaat met je welzijn/ doet je een schaalvraag stellen aan jezelf/ laat je denken hoe je comfortabel tot de 10 kan geraken
- Een koffie: doet je beseffen dat ontspanning even cruciaal is dan inspanning, dankbaarheid
- Een klok: doet je beseffen dat je je tijd wil verdelen, want niet alleen je werk maar ook je privé mag tijd krijgen
- ...

10. Bilaterale stimulatie bij burn-out

Ook bilaterale stimulatie is mogelijk. We verwijzen hiervoor naar de website die de cliënt stap voor stap kan meenemen in deze oefening: <https://www.iedereenok.be/voor-je-van-start-gaat>.

Deze oefening kan je samen in de praktijk doorlopen. Als je als therapeut zelf aanwezig bent, is het belangrijk om het voorkeurszintuig van de cliënt te gebruiken en niet dezelfde stimulatie te gebruiken indien de cliënt ooit voor trauma bilaterale stimulatie gebruikte. We willen niet dat deze oefening gelinkt wordt aan het trauma.

11. Waarden, vaardigheden, kwaliteiten, sterktes

Oplossingsgericht werken betekent dat we waarden omzetten naar gedragingen en competenties omdat het de cliënt in de actor-rol plaatst. Onderstaande oefeningen brengen kwaliteiten en resources in beeld.

a) Certificaat van competenties

Deze oefening van John Wheeler (in Nelson, 2011) werd oorspronkelijk gebruikt in het werken met hulpverleners die in therapie komen. Het certificaat van competenties (bewust in het meervoud) stelt cliënten in staat om werkvaardigheden, -waarden en -overtuigingen te herkennen en te herinneren.

De cliënt vult zijn eigen 'Certificaat van Competenties' in.

Certificaat van competenties

1) Deze vrienden, familieleden, leerkrachten, trainers... hebben me in de eerste plaats aangemoedigd om aan dit werk te beginnen:

-
-
-
-

2) Stel je elke persoon even apart voor, alsof deze nu aanwezig is. Zet je nederigheid en verlegenheid aan de kant. Vertrouw op hun oordeel. Ze hebben iets aan je opgemerkt waardoor ze je aanmoedigden; anders hadden ze niet gezegd wat ze zeiden.

Mensen hebben me aangemoedigd dit werk te doen omdat ze het volgende bij me opmerkten...

-
-
-
-

3) Tijdens het werk, haal ik inspiratie bij de volgende mensen (op of buiten het werk, iemand met een soortgelijke job, docent, historische figuur, vriend...):

-
-
-
-

4) Belangrijke en inspirerende mensen hebben me geleerd dat het op het werk belangrijk is om te onthouden dat...

5) Wanneer ik onder druk sta op het werk en ik kan me maar één ding herinneren, dan zal ik herinneren dat ik dit moet doen:

6) Ik herinner me deze specifieke dankbetuigingen van collega's/klanten/leerlingen/... ?

7) Wat zeggen die dankbetuigingen over hoe ik werk? Wat doe ik waardoor ze dit opmerkten?

Andere varianten:

- Hoewel bovenstaande gaat over het werkdomein, kan het ook gebruikt worden voor andere domeinen (ouderschap, relaties...)
- In plaats van een papieren certificaat, zijn de vragen ook te gebruiken in de therapie. Het is wel altijd handig om het op papier te zetten zodat mensen het kunnen nalezen.

b) Certificaat van competenties – bis

Net zoals bij het voorgaande, spelen komende vragen in op resources en existentiële keuzes (Bertolino, Kiener & Patterson, 2010):

1) Toen je voor de job solliciteerde of er net mee startte, welke zaken prikkelden positief/daagden je uit/wonden je op?

- 2) Hoe weerspiegelt deze lijst je persoonlijke filosofie en wie jij wil zijn als werknemer?
- 3) Wat herinner je je als je eerste bevredigende ervaring in deze baan?
 - Op een schaal van 1 tot 10, waarbij 10 het beste gevoel is, welk cijfer gaf deze ervaring je? Welk gevoel kleef je erop?
 - Hoe weerspiegelde die ervaring wie je wil zijn als werknemer?
- 4) Welk kenmerk van jezelf als mens en werknemer wil je graag als eerste terug zien komen in je job? Hoe zie je dat dan terugkomen? Wat doe je dan?
- 5) Hoe zal je het weten als je job terug voldoening geeft? Wie merkt het? Hoe merken ze het?

c) Sterke kanten in kaart brengen (den Doop & Versteegh, 2013)

In deze oefening wordt gefocust op de algemene sterke kanten van een persoon. Het kunnen zaken zijn die men al heel goed kan, of zaken die men nog verder wil ontwikkelen. Het gaat ook om zaken waarover men tevreden is, trots is, over eigenschappen... Het is niet per se werkgerelateerd.

- Als mijn medemensen mij aantrekkelijk vinden, dan is dit meestal omdat...
 - En als ze me dan nog beter leren kennen, dan stellen ze vaak op prijs dat...
 - En specifiek voor collega's, die vinden het bewonderenswaardig dat ik ...
- Wat ik het leukst aan mezelf vind is...
 - En daar hoort voor mij ook nog bij dat...
- Als ik mijzelf vandaag zou willen belonen of prijzen, dan is dit omdat...
- Ik ben mijn lichaam dankbaar, omdat...
 - Daarom wil ik ook iets goeds voor mijn lichaam doen, namelijk...
- Mijn belangrijkste beroepsmatige vaardigheid is...
- Ik ben er heel erg enthousiast over dat ik voor elkaar heb gekregen dat...
- Als ik ooit moeilijkheden op mijn werk heb dan vertrouw ik op...
- Het goede aan mijn leven is...
- Ik ben tevreden als...
- Ik hoop dat...
- Als ik troost nodig heb, dan...
- Mijn lijfspreuk is...

Het kan interessant zijn om de cliënt uit te nodigen deze vragen door anderen (collega's, vrienden, kinderen...) te laten invullen.

d) Waarden, sterktes en vaardigheden

De volgende oefening start met het aanbieden van waarden en deze te ordenen. Bij de bespreking van de waarden zetten we ze om in doe-termen (acties).

Instructies

Noteer onderstaande waarden op post-its. Probeer ze te ordenen in drie kolommen (zeer belangrijk, belangrijk, niet belangrijk). Na deze ordening probeer je tot 4 waarden te komen die belangrijk zijn (door te groeperen of opnieuw te selecteren).

Integriteit, creativiteit, gehoorzaamheid, gelijkwaardigheid, humor, kennis, eerlijkheid, bezit, gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, rechtvaardigheid, succes, uitdaging, vertrouwen, vriendschap, harmonie, afwisseling, discipline, eenvoud, bescheidenheid, avontuur, liefde, loyaliteit, macht, optimisme, plezier, wijsheid, intimiteit, zorgzaamheid, samenwerken, waardering, zelfvertrouwen, tolerantie, flexibiliteit, onafhankelijkheid, inlevingsvermogen, zingeving, spiritualiteit, ontspanning, innerlijke rust, zekerheid, schoonheid, toewijding, verantwoordelijkheid nemen, openheid, zelfkennis, vrijheid....

Nabespreking:

- Hoe merk(te) je deze waarden op in je werkgedrag? En erbuiten?
- Hoe zet je ze in tijdens deze moeilijke periode?
- Hoe ga je ze inzetten na deze moeilijke periode? Hoe merken anderen dit?
- Welk effect heeft het op je als je op deze waarden inzet?

Je kan deze oefening ook online doen op <https://geluksdriehoek.be/oefeningen/leer-je-sterktes-kennen/start>.

12. Mirakelvraag & toekomstprojecties: 'Je vertrekt naar je werk' en 'Je komt thuis van je werk'

Cliënten zitten vaak met vragen zoals 'Welke job past bij mij?' of 'Kan ik wel gelukkig zijn op dit werk?'. Dit zijn lastige vragen om te beantwoorden omdat het niet onze taak is om op voorhand jobs uit te sluiten of aan te bevelen. Ook 'gelukkig zijn' is een heel lastige, want het is een gevoel en niet iets concreet waarbij de cliënt in de actorpositie zit. Je hebt het in de mirakelvraag dus niet over een 'gelukkige werkdag'.

De mirakelvraag kan nuttig zijn omdat we terug de stap zetten naar concreet observeerbaar gedrag. De mirakelvraag start de ochtend na het mirakel, men is nog thuis, wordt wakker en men beseft dat men die dag gaat werken. Samen met de cliënt bespreken we het logos, oikos, pathos, ethos... op een werkdag. We doorlopen de hele dag, dus ook het moment dat men op het werk aankomt, de middagpauze, het vertrek op het werk naar huis, en het moment van thuiskomen.

Laten we er even van uitgaan dat er mirakels bestaan, en terwijl u slaapt gebeurt er een mirakel. U merkt er niets van gezien u slaapt. Het resultaat van het mirakel is dat de moeilijkheden waar u nu tegen aan botst voldoende opgelost zijn. Morgenochtend als u wakker wordt is het mirakel gebeurd. U sliep, dus u weet er niets van. U merkt wel op dat sommige dingen anders zijn. Wat is het eerste dat u opmerkt? Waaraan merk je dat er een mirakel heeft plaatsgevonden? En aan wat merken anderen dit?

Je kan er verder op doorwerken en eender welk ander moment gebruiken om er een inbeeldingsoefening van te maken. Toekomstprojecties bieden de mogelijkheid om zich de gewenste situatie voor te stellen en de aandacht te verschuiven van het probleem naar nuttig gedrag (De Shazer & Dolan, 2008). Vragen die je kan stellen over bijvoorbeeld het moment van thuiskomen zijn:

- Wat heb je die dag gedaan dat je tevreden maakte?
 - > Het doel is om jobinhouden te pakken te krijgen, zoals met veel mensen gepraat, taken afgewerkt,
- Hoe kijk je terug op je dag? Wat valt er op aan hoe je de dag hebt aangepakt?
- Welke vermoeidheid ervaar je als je thuiskomt? Waar zit die? Wat doe je er mee? Hoe voelt die? Hoe is die op een bepaalde manier 'fijn'?
 - > Het doel is hier om een werkdag niet te connecteren met volledig opgeladen te zijn. Werk vraagt energie. Het is wel nodig om te gaan onderscheiden welke vermoeidheid een goed teken is en welke eerder een 'brandalarm'.
- Welke emoties heb je die dag ervaren? Welke positieve en negatieve? Wat is hun verhouding?
 - > Net zoals bij vermoeidheid gaat een werkdag gepaard met 'negatieve' emoties (stress, frustratie...). Het gaat ook hier om de verhoudingen.

Deze oefening kan ook gedaan worden met mensen die geen job hebben of misschien van job willen veranderen. In eerste instantie is het moeilijk om los te komen van een type job, toch merkt men al snel dat het mogelijk is om onafhankelijk van het type job te kijken naar wat men van een job verlangt.

Na de oefening kan je verder exploreren wanneer sommige van deze ervaringen een laatste keer aanwezig waren? Welke zaken op het werk men gepland heeft waardoor men met positievere gedachten vertrekt? Wat voor een dag men had toen men s' avonds met deze ervaringen thuiskwam? Wat was er anders? Wat deed men die dag zelf anders? Was men zich er toen bewust van? Hoe heeft men ervan genoten?

13. Derde pad

Steve de Shazer gebruikte regelmatig 'het derde pad' wanneer cliënten moeite hadden met het kiezen tussen twee opties. Hij installeerde dan een ander alternatief en ging dit concretiseren naar existentiële keuzes. In het kader van burn-out kan men met een cliënt de volgende situaties concretiseren

- een jaar lang vrijwilligerswerk op een buitenlandse locatie
- een jaarinkomen krijgen

Vragen die dan bij het derde pad horen zijn: Wat kies je qua activiteiten?, Wat doe je dan anders?, Wat doe je nog steeds?, Wat merken anderen tijdens dat jaar?, Wat merken anders als ze je een jaar niet gezien hebben?

14. Metaforen

a) Rookmelder / bodyguard

De klassieker, waarbij je bepaalde signalen of symptomen gaat introduceren als iets dat in se een functie heeft, dat wil beschermen. Je fysieke en emotionele signalen bij burn-out zijn een rookmelder/ bodyguard. Geef hen de juiste aandacht.

b) Auto en lege batterij/tank

Deze metafoor is gebaseerd op Burns (2017)

Instructies

Stel dat we een autorit voor de boeg hebben.

- 1) Je stapt in en je merkt dat je niet kan vertrekken want de tank is leeg. Wat is daarvan een voordeel? Welke kansen biedt het? (bv. uitnodiging om even te pauzeren, om te rusten, om iemand te bellen terwijl je wacht)
- 2) Hoe voorkom je een lege tank? (met voldoende starten, plannen waar je kan tanken, zuinig rijden, trager rijden...)
- 3) Wat doe je als je aan het rijden bent en je tank in het rood komt? (tanken, een andere weg nemen, een kortere/zuinigere weg nemen) Hoe voelt het als uw tank in het rood staat?
- 4) Hoe zijn de dingen anders wanneer je tank/batterij vol is?
- 5) Bij welk niveau van de tank ga je genieten van het uitzicht?

c) Metafoor van het fabrieksterrein

Cliënten hebben het soms over 'ballen in de lucht houden'. Ze moeten zoveel doen en het lukt hen niet meer. Het nadeel van deze metafoor is dat een vallende bal wegspringt. Anderen spreken over 'borden in de lucht houden' (circusact). Ook hier geldt: het bord dat valt, is kapot. Bij beide metaforen gaat het om een verlies of breken.

De volgende metafoor sluit aan bij het thema van burn-out omdat het ook over werk gaat.

Instructies

Stel je een bedrijventerrein voor, een grote wijk waar veel bedrijven gehuisvest staan. Overdag is er een bedrijvigheid van jewelste en er rijden continu grote vrachtwagens in en uit. Maar de wegen kunnen maar een bepaald aantal aan, er kunnen geen 10 vrachtwagens tegelijkertijd naar buiten rijden. Daarom spreken ze onderling af: sommige bedrijven maken hun product kleiner zodat er meer in één vrachtwagen kan, andere bedrijven schakelen een pauze in, nog andere bedrijven verhuizen naar ergens anders, sommige bedrijven blijven produceren omdat hun product cruciaal is.

Ons leven is als een bedrijventerrein. We zijn op verschillende vlakken bezig. Welk bedrijf wil jij nu in je leven de prioriteit geven? Welke wil je afslanken? Welke mag groeien?

Ook ons werk is een bedrijventerrein op zich. Welk werk is cruciaal en heeft voorrang? Welk stuk mag verhuizen naar een ander terrein? Welk stuk is tijdelijk niet cruciaal?

15. Afsluiting

Net zoals 'ziekteverlof' een negatieve term is (beter is: herstelverlof of groeiverlof), is ook hervалpreventie een term die we best vermijden. Het impliceert dat iets negatief opnieuw moet voorkomen worden. Het gaat echter om nieuwe gewoontes (van zelfzorg) te installeren en te voeden. Dit vraagt tijd en in periodes van stress kan men teruggaan naar de oude gewoontes en hebben we de neiging om zelfzorg te laten vallen (Godfrey et al., 2010). Dit 'teruggaan' kan de betekenis krijgen van een signaal van de branddetector, het wijst op iets dat aan het gebeuren is.

Je zou hervалpreventie daarom kunnen herkaderen als 'Wat als het brandalarm even afgaat?'

Om de nieuwe gewoontes te stimuleren, zijn er enkele belangrijke vragen die we op het einde van de begeleiding stellen:

- Wat doe je nu anders in vergelijking met enkele maanden geleden?
- Wat heb je veranderd in de positieve zin? Hoe gedraag je je anders of denk je anders in vergelijking met enkele maanden geleden?
- Wat ga je onthouden? Wat is een belangrijke les die je geleerd hebt? Wanneer had je een 'aha' moment?
- Waarin ga je nog verder groeien? Welke doelen heb je nog? Waar ga je nog energie in steken?
- Waar ga je op letten? Welke zaken zijn jouw signalen van het 'brandalarm'?
- Wat ga je proberen als het niet gaat zoals jij het wil? Wat zijn helpende gedachten? Welk gedrag helpt je? Welke mensen kunnen je helpen?

BESLUIT

De filosoof Achterhuis schreef al in 1984 'Arbeid is een eigenaardig medicijn'. Nog voor de grote golf van burn-out er kwam, conceptualiseerde hij arbeid als een Januskop. Een gegeven met twee gezichten, onlosmakelijk met elkaar verbonden. Arbeid is helend, verzachtend, afleidend en ook stresserend, belastend, beperkend.

Soms komt de zwaardere kant naar voren, het lijkt alsof de goede 'Janus' verdwenen is. Het oplossingsgerichte denkkader biedt gelukkig ontzettend veel mogelijkheden om aan de slag te gaan met overspanning en burn-out. Waaronder, maar niet beperkt tot, het én-én-verhaal van werk én privé, de visie op symptomen als bodyguards en brandalarmen, het geloof in de krachten van de cliënt alsook de focus op de context en uitzonderingen.

In dit werkstuk werden enkele zaken verder uitgediept. De kunst zit er in om ze aan te passen aan wat nuttig is en ze op het juiste moment in te zetten. Lijkt eenvoudig, is het niet! Het is een permanente uitdaging voor zowel de therapeut als de cliënt. En ook hier geldt, de uitdaging aangaan doet je groeien.

REFERENTIELIJST

1. Rechtstreeks gebruikt

- Bertolino, B., Kiener, M., & Patterson, R. (2010). The therapist's notebook on strengths and solution-based therapies: Homework, handouts, and activities. Taylor & Francis.
- Braeken, G. (2022). Het burn-outvaccin. Standaard Uitgeverij
- Burns, G. W. (2017). 101 Stories for Enhancing Happiness and Well-Being: Using Metaphors in Positive Psychology and Therapy. Routledge.
- De Prins, D. (2021). Werkgeluk: de fabels, de feiten en de oplossingen. Standaard Uitgeverij.
- den Doop I., Versteegh, P. (2013). Burn-out. Ik zorg voor mijn eigen gezondheid Stichting Gezondheid. Buitenzorg, Uitgeverij. ISBN 9789460842009
- Desart, S., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2017). Op zoek naar een nieuwe definitie van burn-out. *Tijdschrift Steunpunt Werk*, 1(2017), 90-91.
- De Shazer, S., Dolan, Y., Korman, H., Trepper, T., McCollum, E., & Berg, I. K. (2021). More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy. Routledge.
- Freeman S. in Nelson, T. S. (Ed.). (2011). Doing something different: Solution-focused brief therapy practices. Routledge.
- Godfrey, C. M., Harrison, M. B., Lysaght, R., Lamb, M., Graham, I. D., & Oakley, P. (2010). The experience of self-care: a systematic review. *JB1 Evidence Synthesis*, 8(34), 1351-1460.
- Holland, M. L., Brock, S. E., Oren, T., & van Eckhardt, M. (2022). Commitment: Values and Professional Goal Setting. *Burnout and Trauma Related Employment Stress*, 69-84.
- Isebaert, L. (2007). Praktijkboek oplossingsgerichte cognitieve therapie. Utrecht: de Tijdstroom.
- Isebaert, L., Lefevere, G. (2022). De therapeutische alliantie. Het Brugs model van oplossingsgerichte cognitieve systeemtherapie. Academia Press
- Kerkhof, A. (2007). Piekeren, een stapsgewijze methode om je gepieker te verminderen. Amsterdam MMX

- Le Fevere de Ten Hove, M. (2007). Korte therapie. Handleiding bij het 'Brugs model' voor psychotherapie met een toepassing op kinderen en jongeren. Uitgeverij Garant/ Antwerpen-Apeldoorn.
- Quick, E. K. (2011). Core competencies in the solution-focused and strategic therapies: Becoming a highly competent solution-focused and strategic therapist. Routledge.
- Stoeber, J., Madigan, D. J., & Gonidis, L. (2020). Perfectionism is adaptive and maladaptive, but what's the combined effect?. *Personality and Individual Differences*, 161, 109846.
- Verkuil, B., van Emmerik, A., Verkuil, B., & van Emmerik, A. (2007). Wat kun je doen tegen ongezonde stress en burnout?. *Omgaan met stress en burnout*, 69-93.
- Visser, C. in Nelson, T. S. (Ed.). (2011). Doing something different: Solution-focused brief therapy practices. Routledge.
- Wheeler, J. in Nelson, T. S. (Ed.). (2011). Doing something different: Solution-focused brief therapy practices. Routledge.
- Wicks, C., Barton, J., Orbell, S., & Andrews, L. (2022). Psychological benefits of outdoor physical activity in natural versus urban environments: A systematic review and meta-analysis of experimental studies. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14(3), 1037-1061.
- Zalter, B. in Nelson, T. S. (Ed.). (2011). Doing something different: Solution-focused brief therapy practices. Routledge.

2. Gelezen, maar niet rechtstreeks gebruikt bij dit eindwerk

- Bannink, F. (2007). Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte. Pearson Benelux
- Cauffman, L. (2011). Simpel: Oplossingsgerichte positieve psychologie in actie. Boom uitgevers.
- De Bisscop, E. (2018). Een alcoholprobleem? Wat nu? Garant
- De Bisscop, E. (2019). Een relatieprobleem? Wat nu? Garant
- De Jong, P. en Kim Berg, I., De kracht van oplossingen. (2007) Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie. Uitgeverij Harcourt/Amsterdam
- de Shazer, S., Dolan, Y. (2009). Oplossingsgericht therapie in de praktijk. Wonderen die werken. Amsterdam, Hogrefe.
- Lutz, A. B. (2013). Learning solution-focused therapy: An illustrated guide. American Psychiatric Pub.