

HET 'POBOS – PLAN VAN AANPAK BURN-OUT'

Een gestructureerd geheel van 'evidence based' begeleidings- en behandelingswijzen om het welbevinden van personen bij acute stress, overspanning, burn-out, ... te herstellen of een eventuele re-integratie na arbeidsongeschiktheid succesvol te ondersteunen.

Stress, overspanning en burn-out zijn termen die we vaak door elkaar gebruiken. Toch gaat het hier niet om éénzelfde verschijnsel maar om verschillende fasen van uitputting. Kenmerkend is een diffuus klachtenbeeld van oververmoeidheid, onrust, hoofdpijn, maagpijn, moeite zich te concentreren, vergeetachtigheid en prikkelbaarheid. Het woord "burn-out" verwijst naar uitputting en energieverlies.

Stress en burn-out zijn veel voorkomende psychosociale risico's in de arbeidscontext die kunnen leiden tot presentisme of een (langdurige) arbeidsongeschiktheid of absentisme (*Preventiewet van april 2014*).

Naast de eerder vermelde lichamelijke klachten kunnen de mogelijke bijkomende gevolgen zeer ingrijpend en vaak beangstigend zijn voor de getroffen werknemer: inkomensverlies, sociaal isolement, en vaak ook een voortijdige en ongewenste uittrede uit de arbeidsmarkt met alle psychische gevolgen van dien.

Als werkgever, HR-manager of leidinggevende bent u uiteraard begaan met het welzijn van uw medewerkers. Ook voor het bedrijf is het belangrijk om het ziekteverzuim te beperken en om dus zo snel als mogelijk opnieuw te kunnen beschikken over de volle competenties en kwaliteiten van de getroffen werknemer.

De werkgever, HR-manager of leidinggevende heeft een cruciale rol bij het voorkomen van burn-out, het herkennen van signalen van acute stress, burn-out en overspanning, en de doorverwijzing van de medewerker naar het Employee Assistance Program (EAP) van POBOS.

Cijfers tonen aan dat hoe langer een werkonderbreking duurt, hoe kleiner de kans is op terugkeer naar het werk. Een snelle en proactieve begeleiding en behandeling van de getroffen werknemer zijn dan ook aangeraden. Voor arbeidsongeschikte werknemers verdient het de voorkeur om eerst te focussen op de re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever, omdat men vaak op termijn het overeengekomen werk zal kunnen hernemen, al dan niet na een progressieve werkhervatting. Een bijkomend voordeel is dat de werknemer dan kan worden gere-integreerd in een professionele context die hem vertrouwd is en bij collega's en een werkgever die hij kent en waarmee hij een band heeft, wat de kansen op een vlotte re-integratie verhoogt. Bron: *FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Welzijn op het werk: 'Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers'* – <http://www.werk.belgie.be>).

HET 'POBOS – PLAN VAN AANPAK BURN-OUT'

Het 'POBOS – Plan van aanpak burn-out', dat wordt gehanteerd tijdens de begeleidingstrajecten, omvat een gestructureerd geheel van 'evidence based'¹ begeleidings- en behandelingswijzen om het welbevinden van de medewerker te herstellen en een eventuele re-integratie op het werk succesvol te ondersteunen.

Dit plan van aanpak is vormgegeven op basis van getoetste protocollen, onder meer de '*Protocollaire behandeling van patiënten met burn-out*' van Ger Keijsers, Caroline Vossen, Sanne Kriens en Veronique Boelaars (2011).

¹ De begeleidingswijzen zijn gebaseerd op beschikbare wetenschappelijke evidentie, houden rekening met de karakteristieken, noden, waarden en voorkeuren van de persoon met een zorgvraag én met de klinische ervaring en expertise van de hulpverlener. Keuzes worden steeds genomen rekening houdend met de context. Evidence based handelen betekent voor de hulpverlener eveneens het volgen van permanente vormen en deelnemen aan inter- en supervisie (*Manifest VVKP – 2017*).

Het 'POBOS – Plan van aanpak burn-out'

Het burn-out - begeleidingstraject beoogt de volgende hoofddoelstellingen:

- Het algemeen welbevinden van de betrokken persoon herstellen;
- De terugkeer naar een functioneel evenwicht bij de betrokken werknemer bevorderen;
- De betrokken persoon helpen bij de re-integratie op het werk en dit onder de best mogelijke omstandigheden;
- De werkgevers en teamleden helpen om te gaan met collega's die geconfronteerd worden met acute stress of burn-out;
- De werkgevers en teamleden helpen om hun collega's in werkonderbreking te re-integreren.

Dit 'POBOS – Plan van aanpak burn-out' is als gestructureerd geheel opgebouwd rond 3 mogelijke fasen en bestaat meestal uit 10 sessies (driemaal drie sessies met een nazorgsessie). Na de initiële 10 sessies is er een eventuele mogelijkheid tot verlenging met 5 bijkomende sessies. Elke sessie duurt doorgaans een uur en gaat (meestal) door in de privé praktijk van de behandelend psycholoog.

Zoals de FOD Sociale Zekerheid op haar specifieke website www.stressburnout.belgie.be (2019) vermeldt, kiest POBOS voor een gediversifieerde aanpak waarbij de sleutelwoorden 'voorkomen', 'herkennen' en 'overwinnen' zijn. Vanuit een multidisciplinaire benadering worden alle actoren die genoemd zijn op deze website, ook betrokken bij de gestructureerde aanpak die POBOS aanbiedt.

Uiteraard kan een begeleidingscyclus op basis van de aanmeldingsreden, de persoonlijke noden van de cliënt en de specifieke aanpak van de behandelend psycholoog gedeeltelijk afwijken van het verloop zoals het in het schema is voorgesteld.

Elk dossier heeft zijn eigen bijzonderheden. Meestal duurt een begeleidingstraject gemiddeld *tussen de drie tot vijf maanden*. De begeleiding kan stoppen op het ogenblik dat de betrokken werknemer aangeeft het psychosociaal probleem onder controle te hebben of wanneer de persoon na een periode van arbeidsongeschiktheid naar het werk terugkeert.

In beide gevallen zal een afsluitend nazorggesprek plaatsvinden zo'n veertien dagen tot een maand na de stopzetting van de begeleidingscyclus.

SCHEMATISCHE VOORSTELLING

