



Belangrijke observaties mid 2015 - behandeling zieke werknemer in loondienst die beroepsziekte dreigt te krijgen - SB 3 nov. 2015

1. Bezava heeft alles verhard: niet-integere werkgevers liegen, verdraaien, intimideren, net als bedrijfsartsen, om

- geen diagnose op schrift te krijgen
- zeker geen arbeidsgerelateerde diagnose op schrift te krijgen
- nooit externe herstelhulp in te huren, onder het mom van 'zo snel mogelijk aan het werk is voor alle ziekten het beste medicijn'.

2. Zieke werknemers worden vaak geïntimideerd om een **vaststellingsovereenkomst** te tekenen; daarna verspelen ze alle recht op WW-ziek, WGA etc.

3. Diagnose en probleemanalyse ontbreken standaard in Plan van Aanpak, zodat er a) geen echte ziekte is b) werkgever kan doorgaan met DICTEREN Plan van Aanpak (ipv 50-50 met werknemer), en ontslaggronden kan creëren en gebruiken voordat ooit een diagnose op schrift is gesteld. Dan kan achteraf worden gepleid 'werknemer is nooit ziek geweest'.

4. Nationale diagnosefraude: werkgevers, bedrijfsartsen, GGZ enigen zich over een 'niet arbeidsgerelateerde diagnose' die wel DECLARABEL is bij de ziektekostenverzekering van een werknemer. Burnout=aanpassingsstoornis wordt sinds 2012 niet meer vergoed door privezorgverzekeraars, dus verzint men allerlei niet van toepassing zijnde diagnoses

Voordelen: werkgever hoeft niets uit te geven, bedrijfsarts mag bij werkgever blijven, GGZ kan 'extra productie draaien en declareren' door deze diagnose-zwendel.

5. Veel zieke werknemers worden 'geterroriseerd' op spoor 1, tot ze helemaal bekap zijn en met alles instemmen (2 jaar is lang!)

6. Second Opinion Bedrijfsarts KAN een oplossing zijn, maar dan moet de werknemer wel zo snugger zijn een totaal onafhankelijke bedrijfsarts te selecteren die de eerste niet kent, en van tevoren zeker te stellen dat de 2n opinion bedrijfsarts de Lesa richtlijnen gaat volgen.

7. Het deskundigenoordeel van UWV stelt NIETS voor. Daar zitten absoluut geen deskundigen, maar mensen die geen hoor- en wederhoor plegen, nooit kijken naar benodigd herstel, en denken dat 'weer aan het werk gaan' het beste medicijn is, zonder dat er een probleemanalyse laat staan diagnose moet worden gesteld. Werkgevers krijgen dus vrijwel altijd gelijk, met hun 'visie' uit het jaar nul: 'Arbeid geneest en is het beste geneesmiddel – verder is niets nodig'