

Diagnose en advies (vertrouwelijk) – concept XXX 1 december 2017

(huisarts-gebaseerd)

Naam kandidaat: XXX
Adres kandidaat: Graag invullen door XXX
Geboren: Aaa graag invullen xxx

Email: xxx@hotmail.com

Werkgever: Graag invullen xxx
Datum: nu

1. Achtergrond

Testuitslagen

Theorie: 'Staff Burn-out (Freudenberger 1974), MBI, Maslach Burnout inventory (1986) en alle andere burnout theorie zichtbaar op <http://scholar.google.com> Burn-out: ICD (International Classification of Diseases) code Z.73. Gevolgde richtlijn: NVAB NHG richtlijn voor burnout inclusief diagnostische tests 4DKL, SCL 90, Ubos

1. 4 DKL = 4 Dimensionale Klachten Lijst , dr B. Terluin 1996 (zie google scholar)

Categorie	Score
Distress	26 = sterk verhoogd
Depressie	0 = geen
Angst	12 = zeer verhoogd
Somatisatie	30 = sterk verhoogd

Algemene interpretatie:

	Distress	Depressie	Angst	Somatisatie
Matig verhoogd	> 10	> 2	> 8	> 10
Sterk verhoogd	> 20	> 5	> 12	> 20

De zeer grote verhogingen bij disstress (26) en somatisaties (30) zijn gewoonlijk typisch voor 'burnout'. Gemeten ten opzichte van de database van Stichting Burnout, opgebouwd sinds oprichting 2006 en met duizenden kandidaten, behoort kandidate tot de top 10% meest burnoute kandidaten. Van depressie is geen sprake, zie o.a. Uitslag '0' bij dimensie depressie.

2. UBOS = Utrechtse Burnout Schaal

Normgroep 'werkenden'.

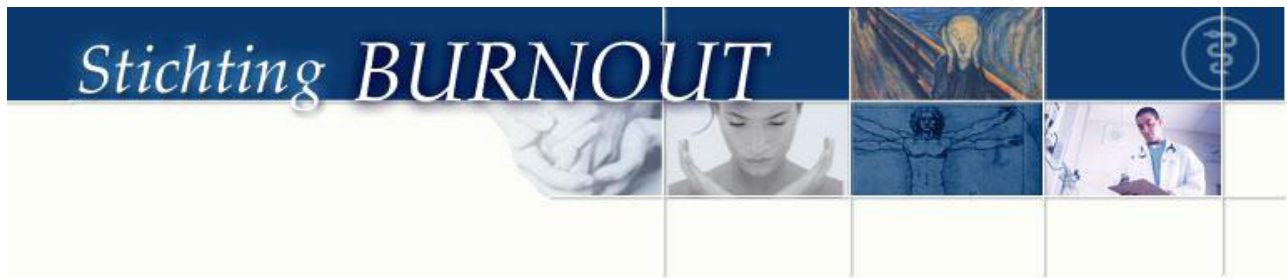
UBOS-A schaal	Ruwe score	Normscore
Uitputting	5,6	Zeer hoog
Distantie	4,5	Zeer hoog
Competentie	2,83	Laag

Bovenstaande scores laten een typisch burn-outprofiel zien.

3. SCL-90-R: Symptomen Checklist

Afgenomen op ??? met als normgroep cliënten uit de eerstelijnspsychologenpraktijk (normgroep 5)

SCL-90-schaal	Ruwe score	Normscore
Angst	38	Zeer hoog
Agorafobie	14	Hoog
Depressie	49	Boven gemiddeld
Somatische klachten	54	Zeer hoog
Insufficiëntie deXXXen/handelen	37	Zeer Hoog
Wantrouwen/interpersoonlijke sensitiviteit	43	Boven gemiddeld
Hostiliteit	9	Gemiddeld
Slaapproblemen	10	Hoog
Psychoneuroticisme	270	Hoog



Op bijna alle schalen scoort XX hoog tot zeer hoog. Dit laat zien dat hij veel lichamelijke en psychische klachten ervaart.

In de SCL 90 valt op dat, versus eerstelijns wetenschappen, alle klachten hoog zijn, 'edoch' zeer hoog voor:

- angst
- somatische klachten
- 'insufficiëntie handelen / denken' – dit past goed bij de c, competentie, lage eigen dunk van de Ubos

Deze 'verhogingen' passen exact bij burnout.

2. Aanloop naar burnout

De aanloop naar burnout, in termen van: toename van aantal en ernst ervaren stressoren is door kandidaat beschreven in bijlage 1.

In bijlage 2 volgt de probleemanalyse.

3. Diagnose

XXX is volgens huisarts 'abc' (email: tel: adres:) 'burnout'. De huisarts kan hiervoor door de bedrijfsarts gecontacteerd worden.

4. Advies

Onmiddellijke burn-outerstel door burn-outdeskundige partij (zoals: Stichting Burnout; niet door GZ/GGZ partijen die per definitie geen verstand hebben van de arbeidsgerelateerde context en DSM-oogkleppen op hebben). Burn-outerstel duurt normaal 6-9 maanden indien de werkgever geen enkele stress veroorzaakt.

Indien zowel werkgever als werknemer 'in hun hart' geen 'liefde' meer voelen (ja, de emotionele component is doorslaggevend, niet de juridische) wordt aangeraden tot reïntegratie tweede spoor: burnouterstelinterventie door externe partij naar keuze werknemer, gevolgd door outplacement, zonder werkverplichtingen. Werkneemster moet maximaal kans maken bij externe sollicitaties, en om maximaal kans te maken is het belangrijk a) maximaal gezond te zijn b) geen enkele stress meer te ervaren bij huidige werkgever, terwijl het loon bij ziekte wordt doorbetaald.

Arbeid bij deze werkgever kan voorlopig niet als 'therapeutisch' gelden, aangezien arbeid bij burnouterstel alleen therapeutisch is bij:

- totaal gebrek aan stress
- afwezigheid van oude stressoren
- aanwezigheid van een liefdevolle en steunende werkomgeving
- werkhoud die door zieke als 'leuk', 'herstellend' en 'zelfvertrouwen herstellend' wordt beoordeeld
- 'organische werkopbouw'. Het gros van de bedrijfsartsen gaat de mist in door werkopbouw a) te vroeg te adviseren b) werkopbouw te formuleren in een vast aantal uren per periode. De KUNST die de burnout-er juist moet aanleren is op elk moment naar het eigen gevoel te luisteren en de eigen energiebalans in de gaten te houden, en meteen te stoppen met werken bij de eerste signalen van 'energielekkage'. In de periode van opbouw richting burnout is juist deze 'zelfmonitoring', vaak door zowel werkgever als werknemer 'overrule-t' waardoor op een gegeven moment het lichaam zelf 'terugslaat' in de vorm van burnout.
- gevoel van 'overwinningen' bij het verrichten van werk
- totaal geen 'grenzen van de werknemer' overschrijven bij re-integratie.

In spoor 2 kan kandidaat herstellen en om zich heen kijken en wanneer werkgever zich onthoudt van elke dwang en stress: gegarandeerd 'gezond uit dienst'.



5. Kopie UWV?

Mocht werkgever, na overhandiging van deze diagnose, naar het oordeel van werknemer (XXX) niet optimaal reageren in het licht van 'best practices voor burnout herstel' (bij ons verkrijgbaar), dan wordt XXX aangeraden een kopie van deze diagnose te sturen naar UWV afdeling ziektewet, Postbus 75015 1040 CT Amsterdam, aandringend op 'correctieve maatregelen richting werkgever' en op 'medeneming van deze diagnose in de eerstejaarsevaluatie'.

Het is goed denkbaar dat na lezing van deze diagnose 'groot inzicht' komt bij werkgever, en deze denkt: 'Als zij het toch zo goed weten: waarom SB dan niet inhuren (indien XXX het daarmee eens in) voor burnoutherstel werknemer 2e spoor? Met het verzoek tot 'gegarandeerd ziek uit dienst' (hetgeen gezien het 'restant aan ziekte-tijd', meer dan 1,5 jaar, goed haalbaar moet zijn).

Met vriendelijke groet,

Dr ir J Philippe BlaXXXert MA
Vz Stichting Burnout 1 december 2017

Arbeid- en Organisationspsycholoog
Gepromoveerd Neurobioloog

Parttime verbonden als PhD researcher aan Technical University STOUT, Wisconsin (superspecialisatie: effecten van stress en burn-out op biologisch cellulair en moleculair niveau).

Tevens redacteur en reviewer bij 'ScienceDirect', Elsevier Science voor o.a. XXurnal 'BioPsy', 'Biological Psychology'.

Lid van o.a.:

- The British Society for Neuropsychology
- EAOHP, European Academy for Occupational Health Psychology

Academische referenties auteur:

<https://scholar.google.com/citations?user=zVbuS5kAAAAJ&hl=nl>

https://www.researchgate.net/profile/Jean_BlaXXXert

<http://orcid.org/0000-0001-5955-580X>

Bijlage 1: beschrijving opbouw chronische stress tot burnout

(inhoud weggelaten; de tekst wordt gevormd door de antwoorden op een vragenlijst van Stichting Burnout)

Bijlage 2: Probleemanalyse

Ingevuld voorbeeld; zodra u hebt gezien wat de bedoeling is, graag cijfers en tekst weghalen en uw eigen cijfers en tekst invoeren.

Versie 1.2 © Stichting Burnout info@burnout.nl

Burnout is vooral een kwestie van 'energievretende' of 'energiegevende' factoren'. Kun je van onderstaande lijst van factoren per factor aangeven 0 = niet van toepassing, of: 1 = een beetje tot 7 = heel erg van toepassing?

Op het werk	0 = niet van toepassing	1 = beetje = 7 zeer veel van toepassing
A. deel 1 op het werk EV		
1. overdaad aan verplichtingen		7: meer dan dubbel aantal MT-vergaderingen, ALV moest beter, UO's moesten intensiever worden afgestemd intern, toetredingsstukken moesten beter, extra bruto marge was nodig
2. overdaad aan prikkels		7: open werkruimte, te weinig en slechte vergaderruimtes
3. aantal zeer storende, energievretende, irriterende interacties		7. Met beide directeuren en enkele MT-leden (A B en C)
4. geen privacy meer, 'recht op eigen emotie en privé'		7. Toen ik mij afmelde voor extra MT-vergaderingen i.v.m. werkdruk werd dat gezien als buiten het team plaatsen, mailen in het weekend, door de weeks s'avonds werken, vakanties onderbreken (herfstvakantie, Kerstvakantie), geen respect voor mijn mening en behoeften
5. gebrek aan controle = gebrek aan vrijheid van werkindeling		4. Te veel verplichtingen die worden opgelegd zonder overleg
6. gebrek aan financieel rechtvaardige beloning		4. Ik krijg een pluim voor een project waarbij ik niet ben betrokken en zelfs kritiek was op mijn bemoeienis, ik moet zelf vragen om beloning voor mij en mijn collega's na vervanging van iemand voor zwangerschapsverlof of ALV-klus dat eigenlijk iemand anders werk is, ontkenning prestaties UO's 2015 en scheef beeld prestaties UO's 2016



7. deadlines		2. Geen deadline cultuur
8. gebrek aan duidelijkheid functie		7. Sinds 2014 ter discussie stellen rol en positie afdeling en bijbehorende functiebeschrijvingen
9. gebrek aan duidelijkheid beslisbevoegdheid		7. Voortdurende discussie over wat de ledenmanagers wel en niet mogen en moeten
10. er wordt bij beslissingen die mij treffen, geen rekening gehouden met mijn behoeften		7. Geen overleg, geen respect voor mijn mening
11. teveel onverwachte 'dreigingen'		7. Voortdurend alert met welke roddel en aantijging ik weer geconfronteerd zou worden. Vrijwel wekelijks dat mijn mensen worden aangevallen door collega's.
12. te moeilijke werkinhoud	0	
13. teveel te doen	0	
14. gebrek aan overzicht	0	
15. gebrek aan waardering en begrip door leiding of collega's		4. Verbeteringen worden onvoldoende gewaardeerd door collega's, inspanningen van mij worden als vanzelfsprekend ervaren: sterkste schouders, noblesse oblige, weinig begrip/respect/erkenning en hulp bij mijn zoektocht naar een andere rol voor mij en mijn team
16. gebrek aan waardering en begrip door klanten		1. Klanten klagen een enkele keer tegen mij en mijn team terwijl zij dat eigenlijk moeten doen tegen collega's of de directie
17. algehele sfeer is niet 'de mijne'		7. Sfeer is negatief, slachtoffercomplex, defensief, wegdraaien van werk en verantwoordelijkheden en daar wordt dan ook weer over geklaagd maar niet echt goed besproken en opgelost
18. te eenvoudig of te monotoon werk	0	

19. gedwongen zijn tot onethisch handelen of bij een organisatie horen die voor u 'storend onethisch handelt'		4. Vragen een andere coöperatie te verkopen, algemeen directeur zegt tegen iedereen iets anders, zet mensen en afdelingen tegen elkaar op, roddelt mee, schreeuwt, net als de andere directeur die ook ongepast taalgebruik heeft, manier waarop de organisatie omgaat met mensen die zich ziek melden of die moeten worden ontslagen vind ik mens onwaardig
B. deel 2 op het werk (gebrek EG)		
1. gebrek aan leuke werkonderdelen	0	
2 gebrek aan 'lollige' menselijke interactie	0	
3 gebrek aan inspirerende fysieke omstandigheden	0	
4 gebrek aan pauzes	0	
5 gebrek aan energiegelovende muziek	0	
6. gebrek aan humor		4
7. gebrek aan begrip in het algemeen		7
8. gebrek aan persoonlijke, wederzijdse interactie	0	
9. gebrek aan voorspelbaarheid en continuïteit		7
10. niet aansprekende werkinhoud (geen affiniteit)	0	
11. gebrek aan waardering en begrip door leiding en/of collega's		7
12. gebrek aan waardering en begrip door klanten	0	
C. Naast het werk (EG)		
1. gebrek aan vrije tijd	0	
2. gebrek aan ontspanning om te herstellen	0	
3. gebrek aan interesses buiten het werk	0	



4. tijd kwijt zijn aan 'verwerkingstijd' werk – emotioneel of cognitief het werk moeten 'verwerken' na werktijd	0	
5. gebrek aan liefde en/of waardering	0	
6. gebrek aan levenszin/levensoriëntatie	0	
7. gebrek aan sociale contacten	0	
8. gebrek aan goede herstelomgeving (natuur, ontspannend huis, tuin etc.)	0	
9. teveel reistijd – woon-werk en dienstreizen – inclusief stress	0	