



cie.szw@tweedekamer.nl

Teteringen, 23 november 2015

Betreft: door werkgevers 'weggemoffelde' ziekmeldingen, burnout cases etc. i.v.m. 'Bezava-angst'

Geacht Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken, [cie.szw@tweedekamer.nl](mailto:cie.szw@tweedekamer.nl),

Nu eens separaat aan u: **door werkgevers 'weggemoffelde' ziekmeldingen, burnout cases etc. i.v.m. 'Bezava-angst'**

Twee delen:

- a) beleidsmatig
- b) case voor case

Wij zijn met name benieuwd waar bij het UWV wij onze 'insider kennis' kwijt kunnen van 'wetsontduikende werkgevers' (= deel b)

## **a) beleidsmatig**

Bent u ervan op de hoogte dat zoveel werkgevers en bedrijfsartsen (op aangeven werkgevers) proberen werkgerelateerde ziektes, vooral als ze psychisch zijn, te ontkennen?

Wij hebben er erg veel voorbeelden van

Bedrijfsartsen

- komen Lesa richtlijnen, zoals voor burnout en overspannenheid, nooit meer na
- passen nooit meer 4DKL, 4 Dimensionele Klachtenlijst toe
- stellen nooit meer diagnose

In 2012 was het al gebruikelijk dat 50% van de bedrijfsartsen geen richtlijnen meer volgde, zie artikel <http://link.springer.com/article/10.1007/s12498-012-0147-7>

## **ONDERZOEK**

[TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde](#)

September 2012, Volume 20, [Issue 7](#), pp 306-317

First online: 02 November 2012

## **Waarom NVAB-richtlijnen niet worden gevolgd**

Een kwalitatief onderzoek naar het oordeel van bedrijfsartsen

- Nico Plomp **Affiliated with** Afdeling Sociale Geneeskunde, VU medisch centrum
- , Sarah el Markhous **Affiliated with** Masterstudenten beleid en management gezondheidszorg, Erasmus Universiteit Rotterdam
- , Marlou Hermsen **Affiliated with** Masterstudenten beleid en management gezondheidszorg, Erasmus Universiteit Rotterdam



Na 2012 is het nog veel erger geworden (wij bestaan sinds 2006).

Wij vinden dat zorgelijk....erg veel werknemers blijven daardoor '2 jaar lang ziek lijden' zonder dat er daadwerkelijk iets gebeurt.

De meest toegepaste vorm van reïntegratie is 'pro forma': een extern bureau dat niet veel doet; vooral werknemer verder in de stress jagen totdat deze 'ja' zegt tegen een vaststellingsovereenkomst of zelf ontslag neemt

Gevolgen:

- de ziekten verergeren zich (werkgerelateerde stress, burnout etc)
- maar komen niet voor in statistieken UWV krijgt NA uitdienst treading erg veel gevallen van 'werkgever heeft niets goeds gedaan' tijdens 2 jaar ziekte, of tijdens 'rest-tijd' (tijd tussen ziekte en einde contract) bij contracten voor bepaalde tijd

Bezava beoogde MEER aandacht van werkgevers voor werkstress, maar het netto resultaat is tot nu toe negatief.

M.b.v. advocaten, mediators, intimiderende 50+ bedrijfsartsen worden met name jonge mensen 25-40 jaar en daarvan met name vrouwen, geïntimideerd en weggejaagd tijdens ziekte.

Wij denken ook beleidsmatig mee 'hoe kan Bezava nu WEL effectief gemaakt worden?'

en komen o.a. op het idee bedrijfsartsen verplicht diagnose te laten stellen, op schrift, met verplichte naleving richtlijnen

Gek genoeg bestaat eigenlijk geen plicht voor bedrijfsartsen een diagnose op schrift te stellen, zie o.a.

<http://bedrijfsarts.plus/wettelijk-kader-voor-bedrijfsarts.html>

Tenzij je een bedrijfsarts als zieke werknemer al voor het eerste contact 'heel scherp op het vizier zou nemen' zoals met

<http://burnout.nl/docs/tekst-voorleggen-voor-bezoek-aan-bedrijfsarts.docx>

Maar welke zieke werknemer doet dat nu....

Dus in het 'nulscenario' komt het er denk ik op neer dat het UWV ACHTERAF VEEL GRAAFWERK MOET DOEN om boven tafel te halen wat allemaal verzwegen is.

Als beleidsVERBETERING voor NL komen wij voorlopig op het volgende:

<http://www.burnout.nl/docs/Advies-Stichting-Burnout-20-november-2015-mbt-elementen-op-te-nemen-in-nieuwe-Arbowet-1-juli-2016.pdf>

## **b) casus voor casus**

Wij komen dus erg veel casussen tegen waarbij werknemer volgens onze testen conform



Lesarichtlijn erg burnout is (testen: 4DKL, Ubos, Scl-90) maar waarbij werkgever en bedrijfsarts alles ontkennen, ziekte niet doorgeven aan UWV etc., allemaal om na een 'uitdienst' bezava premie verhoging te voorkomen.

Graag willen wij het UWV HELPEN

Naar welke persoon of afdeling (graag met contactdetails) kunnen wij deze cases sturen binnen het UWV? Wij hebben dan om op te sturen: testuitslagen kandidaat, BSN kandidaat, naam ontkennende werkgever, naam en contactdetails ontkennende bedrijfsarts...als wij deze zaken zodra ze voorkomen naar het UWV sturen, en het UWV de documenten inscant en bewaart - koppeld aan BSN zowel als aan werkgever - dan wordt het UWV -werk veel eenvoudiger als zich een nieuwe 'zieke WW-er meldt'.

Nu weten wij niet naar wie wij deze informatie moeten sturen. Werknemers zijn het met deze acties eens.

Het UWV deskundigenoordeel wordt door veel werknemers en ons gemeden, omdat

- a) men vaak als antwoord krijgt 'werknemer was ziek, dus werkgever heeft geen reïntegratiekans gemist' (!! - en 'what about' extern ingehuurd herstel? Zeker nodig bij een specialisme als burnout - dat gaat, in tegenstelling tot een griep, NIET VANZELF over)
- b) het deskundigen oordeel geld kost
- c) werknemers betwijfelen of UWV deskundigenoordeel de materialen wel opslaat voor 'later' inclusief 'bezava beoordeling werkgevers'

Wij zouden blij zijn met een reactie uwerzijds, wellicht ten aanzien van a) beleid, maar zeker ten aanzien van b), casus voor casus: naar welke UWV afdeling kunnen deze casussen het beste toe, zodat UWV goed geïnformeerd is m.b.t. preventie burnout, loonsancties, beoordeling of bezava premiedifferentiatie moet worden toegepast etc.

Dank!

Voor uw gemak sluiten wij bijgaand bij:

- de bedrijfsartsentest 4DKL (4 Dimensionale Klachtenlijst Terluin, 1996, stukje wetenschap) in excel - heel waardevolle test, sinds 2 jaar nauwelijks meer toegepast door bedrijfsartsen (3x raden waarom)
- Lesarichtlijn overspannenheid en burnout
- de beste herstellmethode voor burnout - bijgaand wetenschappelijk peer reviewed artikel, waarin wij de best practices van onderzoek Diane Bernier 1998 ('wat is key in succesvol burnout herstel?') integreren met onze inzichten, en tot een 'best practice' komen
- onze methode BBTI, Blankert Burnout Trigger Inventory, 2 A4 worden invullen belangrijkste burnout triggers, en zo kan men heel snel inventariseren wat mis is in een werksituatie. Wij hebben er veel baat bij, en bieden het instrument gratis aan aan UWV

Wij kunnen ook een telefonische afspraak maken als u wilt, in plaats van mailen via [burnout.nl](mailto:burnout.nl); ons postadres is Stichting Burnout, 4847 AT 11

Hoogachtend,



Dr ir Philippe Blankert MA  
Stichting Burnout 23 november 2015