



Diagnose en advies (vertrouwelijk) – 1 november 2016

Naam kandidaat: Lars Wimmelsen
 Professorlaan 1.
 1000 AA Utrecht

E-mail kandidaat: [Geheim](#)

Werkgever: Werkgever Standaard
 Mevrouw Kenau

Datum: 1 november 2016

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

4 DKL = 4 Dimensionale Klachten Lijst

Afgenomen op 7 oktober 2016

Categorie	Score
Distress	29 = sterk verhoogd
Depressie	3 = laag
Angst	13 = zeer verhoogd
Somatisatie	22 = 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 (29) en somatisaties (22) zijn gewoonlijk typisch voor 'burnout'.

De scores variëren van zeer tot sterk verhoogd. De sterk verhoogde scores bij distress en somatisatie duiden op ernstige stress en spanningsklachten, typisch voor burn-out. Lars Wimmelsen ervaart veel spanning en heeft grote moeite te blijven functioneren in het dagelijks (werk)leven. Verder ervaart hij regelmatig depressieve en angstgevoelens. De zeer verhoogde score op somatisatie geeft aan dat zijn lichaam sterk reageert op spanningen, wat past bij een door aanhoudende stress verstoord immuunsysteem.

UBOS = Utrechtse Burnout Schaal

Afgenomen op 6 oktober 2016 met als normgroep 'werkenden'.

UBOS-A schaal	Ruwe score	Normscore
Uitputting	5,40	Zeer hoog
Distantie	4,75	Zeer hoog
Competentie	3,0	Laag

Bovenstaande scores laten een typisch burn-outprofiel zien. Lars Wimmelsen geeft aan de uitputting nabij te zijn en veel weerzin en afstand te ervaren richting werkgever en collega's. Op competentie scoort hij laag.

SCL-90-R: Symptomen Checklist

Afgenomen op 6 oktober 2016 met als normgroep cliënten uit de eerstelijnspsychologenpraktijk (normgroep 5)

SCL-90-schaal	Ruwe score	Normscore
Angst	38	Zeer hoog
Agorafobie	17	Hoog
Depressie	61	Hoog
Somatische klachten	44	Zeer hoog
Insufficiëntie denken/handelen	44	Zeer Hoog
Wantrouwen/interpersoonlijke sensitiviteit	53	Hoog
Hostiliteit	22	Zeer hoog
Slaapproblemen	15	Zeer hoog
Psychoneuroticisme	323	Zeer hoog

Op bijna alle schalen scoort Lars Wimmelsen 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:

- 'insufficiëntie handelen / denken' – dit past goed bij de c, competentie, lage eigen dunk van de Ubos
- 'hostiliteit' – dat past zeer goed bij de distantie binnen het begrip burnout.
- 'angst'
- 'somatische klachten'
- 'slaapproblemen';

Deze 'verhogingen' passen exact bij burnout.

Blankert Burnout Trigger Inventory (BBTI)

Uit de BBTI komt naar voren dat Lars Wimmelsen veel werkgerelateerde stressfactoren in ernstige mate ervaart. Ook geeft hij aan nauwelijks energiegevendende factoren op het werk te hebben. Alleen de werkinhoud geeft hem nog energie. De disbalans op het werk en de negatieve invloed van het werk op zijn vrije tijd (vooral door de tijd die hij besteedt aan het emotioneel en cognitief verwerken van het werk in privétijd) hebben hem ontregeld en zijn als oorzaken aan te wijzen voor de huidige burn-out.

De volgende werkgerelateerde triggers heeft Lars aangegeven als zijnde zeer van toepassing (score 6 of 7):

- gebrek aan controle c.q. vrijheid van werkindeling
- deadlines
- teveel te doen
- gebrek aan ontspanning om te herstellen

Een gesprek met de werkgever om helderheid te krijgen over deze stressfactoren ook in relatie met het aantal uren dat hij werkt, is noodzakelijk om t.z.t. een succesvolle reïntegratie op gang te brengen.

2. Anamnese

Op 26 januari 2016 heeft Lars Wimmelsen zich ziekgemeld. Samen met zijn werkgever is er een nieuwe functie gecreëerd als terminologiebeheerder/resource manager voor 25 uur per week, nadat is geconstateerd dat de functie als projectmanager niet passend is voor zijn persoonlijkheid. Deze functie zou starten per 1-7-2016, maar dit kwam op het moment dat Lars Wimmelsen volledig uit is gevallen na maandenlange slaapklachten, en van het uitoefenen van deze nieuwe functie is derhalve nog geen sprake geweest.

Op 1 juli 2016 zou hij volgens plan weer volledig aan het werk zijn in de nieuwe functie van terminologiebeheerder/resource manager na een periode van opbouw van uren t.b.v. de re-integratie. Echter, door de aanhoudende inslaap- en doorslaapproblemen en daardoor opeenstapeling van klachten, is hij op 4 juli jl. volledig uitgevallen en ziekgemeld. Hij voelde zich volkomen uitgeput. De huisarts constateerde in september jl.

burn-out met werkverplichtingen en financiën als onderhoudende factoren en heeft contact gezocht met de bedrijfsarts en GGZ voor uitsluiting van psychiatrische klachten en dienovereenkomstig handelen. De bedrijfsarts heeft eind juli 2016 geadviseerd dat Lars Wimmelsen 2,5 uur per dag thuis zou werken, dit is overgenomen door de werkgever en nageleefd door Lars Wimmelsen. Dit duurde voort tot het moment dat Lars Wimmelsen niet meer kon en er een arbeidsconflict ontstond. Inmiddels zijn zijn klachten onveranderd. Hiernaast loopt hij bij een internist voor aanstaande behandeling van een mogelijke schildklierafwijking.

Lars Wimmelsen is eerder met medewerking van zijn huidige werkgever, na korte uitval in 2009-2010, gere-integreerd in zijn oude functie van projectmanager, destijds ook voor 24 uur per week zodat hij een studie zou kunnen oppakken. Lars Wimmelsen heeft voor zichzelf geconcludeerd dat zijn persoonlijkheid zich wellicht niet erg goed leent voor het werken met veel deadlines en voor werk waarin hierdoor weinig vrijheid is om in te delen.

3. Diagnose

Lars Wimmelsen is duidelijk burn-out. Burn-out wordt gedefinieerd als een syndroom van extreme vermoeidheid (uitputting), afstand nemen van het werk (distantie) en weinig vertrouwen in het eigen kunnen (verminderde competentie), waarbij de oorzaken voor deze aspecten gelegen zijn in hetzij het werk, hetzij de manier waarop werknemers omgaan met stresserende aspecten in hun werk. Dit is een arbeidsgerelateerde ziekte en onderdeel van de arbeidsgeneeskundige zorg (niet van de individuele GGZ-zorg met een ten onrechte aangegeven DSM-V diagnose).

Het is een 'burn-out', in zeer zuivere vorm. De UBOS uitslag is een 'schoolvoorbeeld', volgens de SCL 90 spelen er geen andere psychische klachten, en de 4DKL uitslag is typerend voor zware burn-out. ICD (International Classification of Diseases) code Z.073.

4. Advies

Onmiddellijke burn-outerstel door burn-outdeskundige partij. Burn-outerstel duurt normaal 6-9 maanden indien de werkgever geen enkele stress veroorzaakt.

Gezien het gebrek aan zorgplicht en belangstelling van de kant van werkgever wordt geadviseerd onmiddellijk voor het tweede spoor te kiezen.

Arbeid bij deze werkgever kan 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
- werkonderdeel op 'leukheid' en zelfvertrouwen te beoordelen door zieke
- 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'.

Het:

- niet willen bespreken van een plan van aanpak door werkgever
- inschakelen van voor burn-out niet capabele bedrijfsartsen die ook geen enkele richtlijn of test hanteren

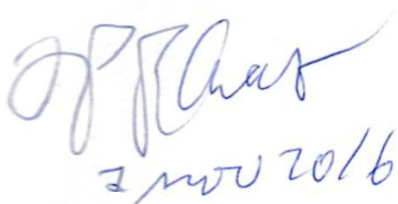
heeft de schade aan werknemer verder verdiept.

Elke dag dat de medewerker langer op het werk moet blijven en medewerker geen externe deskundige hulp krijgt voegt o.a. de werkgever verwijtbare, additionele schade toe aan de werknemer.

5. Kopie UWV

Als werkgever verhardt aan het niet meewerken aan herstel volgens 'de regelen der kunst van burn-out', om te beginnen bij de richtlijn, wordt kandidaat ook geadviseerd deze diagnose te sturen aan: UWV, afdeling bezava-WHK/ziektewet, Postbus 75015, 1040 CT Amsterdam, en tegelijkertijd het UWV te verzoeken passende maatregelen te nemen jegens werkgever.

Met vriendelijke groet,



Dr ir J Philippe Blankert MA
Vz Stichting Burnout 1 novemner 2016

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).

Academische referenties auteur:

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

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

Redacteur en reviewer bij 'ScienceDirect', Elsevier Science voor o.a. 'BioPsy', Biological Psychology

Stichting Burnout KvK 244 039 80 Rotterdam – Vossenbergr 11 4847 AT Teteringen –
Rekening NL22 SNSB 0871 5531 04 – Stichting Burnout – info@burnout.nl