



Deskundigenoordeel Paulina Graauwmans 1 september 2016 (*fictief voorbeeld – zie ook disclaimer op het einde van dit document*)

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 richtlijn voor burnout inclusief diagnostische tests.

1. Testuitslagen 19 juli 2016

1. *4DKL*: 32 4 12 26 – disstress – depressie – angst – somatisatie

De zeer grote verhogingen bij disstress (30) en somatisaties (25) zijn gewoonlijk typisch voor 'burnout'.

2. *Ubos uitslagen* (Utrechtse Burnou Out Schaal):

uitputting – 5,30 – zeer hoog
distantie – 4,90 – zeer hoog
competentie – 2,17 - zeer laag

Dit is de typische, maximale burnout uitslag.

3. *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.

Deze 'verhogingen' passen exact bij burnout:

insufficiëntie → verlaagde competentie
hostiliteit (vijandigheid) → burnout

2. Diagnose

'Burnout', in zeer zuivere vorm. De UBOS uitslag is een 'schoolvoorbeeld, volgens de SCL 90 spelen geen andere psychische klachten, en de 4DKL uitslag is typerend voor zware burnout. ICD (International Classification of Diseases) code Z.73.



3. Aanloop tot burnout

Op 16 juni 2009 ging Paulina Graauwmans in dienst bij Fercade Verf Coatings B.V. Zij voelde zich goed en had zin in de baan. Vanaf 2009 tot en met december 2015 kreeg PG (Paulina Graauwmans) jaarlijks 'normaal-goede' beoordelingen.

Begin 2016 merkte Paulina Graauwmans dat zij behoefte had aan de in arbowet vastgelegde pauzetijden. Tevens merkte zij dat zij de meeste maanden net iets te weinig kreeg uitbetaald; dit moest zij altijd met klachten corrigeren, hetgeen ze als stressend ervoer. Haar roosters werden niet meer zes weken van tevoren uitgereikt, maar twee weken van tevoren. Bij lopende vragen om hulp kreeg zij steeds minder steun.

17 juli 2016 meldde Graauwmans zich ziek. Zij zocht hulp bij Stichting Burnout en liet zich testen. De testuitslagen d.d. 19 juli 2017 zijn hiervoor genoemd.

Werkgever ging in de correspondentie vanaf 1 augustus 2016 spreken over een 'conflict'. Het heeft er alle schijn van dat werkgever de weergave van de werkelijkheid wilde omdraaien, en voor het dossier wilde voorwenden alsof er EERST een onwerkbaar arbeidsverhouding zou zijn ontstaan en pas daarna een ziekte. In de correspondentie is niets te bespeuren van enige 'zorg' van de werkgever omtrent ziekte van werknemer (refererend naar 'zorgplicht werkgever' art 7:611 BW).

Het bieden van steeds minder 'overzicht' (roosters) bij werknemer, het steeds meer afwijken van rooster, het regelmatig niet uitbetalen van salaris, het niet antwoorden op hulpvragen tijdens het werk en de totaal niet emotioneel steunende houding van werkgever tezamen met de houding: 'Je slikt het maar of vertrekt' leidde bij werknemer tot:

- 'overload', teveel taken met te weinig pauzes er tussen en 'overload' aan stressvolle situaties en interacties
- teleurstelling over 'fairness', eerlijkheid/redelijkheid
- teleurstelling over de 'gemeenschap' waar zij werkte.

De drie genoemde redenen zijn al decennia typische burnout oorzaken.

Dit is gemakkelijk terug te vinden in <http://scholar.google.nl> , zie o.a. 1999 M. Leiter: 'Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout' en later ook artikelen met andere burnout coryfee Christine Maslach of 'six areas of burnout'.



Werkgever heeft een stuk geproduceerd met als kop 'Probleemanalyse' en 'Plan van aanpak' maar in het stuk 'Probleemanalyse' wordt niets geanalyseerd, maar wordt slechts één ziektesymptoom genoemd, niet aansluitend bij enige diagnose, richtlijn, wetenschap of analyse van chronische job stress factoren van werknemer.

Het Plan van Aanpak werd door werkgever richting werknemer 'gedicteerd' met de woorden 'zet hier je handtekening'. Deze houding is intimiderend en totaal in strijd met de WvP, Wet Verbetering Poortwachter die beoogt dat werkgever en werknemer SAMEN tot een plan van aanpak komen, dat daadwerkelijk duurzame verbetering beoogt en waarbij werkgever en werknemer gelijke inspraak hebben.

Werkgever weigert telkens door werknemer voorgestelde externe deskundige burnoutbegeleiding onder het mom van 'geen geld', maar weigert ook gebruik te maken van de UWV regeling waarbij UWV reïntegratieinspanningen mede-financiert.

De ingeschakelde bedrijfsartsen komen niet alleen de NVAB richtlijnen niet na (het erop nahouden van een professionele standaard, zie art 7:463 BW en de KNMG richtlijn medische rapportage, waarbij men geacht wordt bij rapportage aan te sluiten bij richtlijnen en wetenschap). Zij leven ook niet de WGBO na, met de daarbij behorende informatieplicht:

- het stellen van een diagnose
 - het geven van een overzicht van mogelijke behandelingen
- waarbij zieke werknemer uiteindelijk zelf de keuze kan maken van a) behandelaar b) behandelwijze (conform WGBO en conform art. 8 ERVM; het door werkgever voorschrijven van behandelaar en behandelwijze zou een 'integriteitsschennis' betekenen conform genoemd artikel).



4. Advies

Gezien de structurele houding van werkgever – niet helpend, en totaal onverschillig ten aanzien van de ziekte van PA – is een duurzame gezonde terugkeer in de oude functie met betere structuur en ondersteuning voor werknemer moeilijk denkbaar.

Behalve de arbowet lijkt werkgever te overtreden:

- goed werkgeverschap (art. 7:611 BW)
- de arbo-plicht om zich met het best mogelijke (medische) advies te omringen (er worden telkens andere bedrijfsartsen voor een uur roulerend ingehuurd die allen nooit enige NVAB richtlijn en/of tests volgen)
- Wet Verbetering Poortwachter

Vervolgens is de 'burnout in spe' verzaamd door het niet uit betalen van bepaalde gelden, bedreigingen van werkgever en de 'unfairness' die in de gemeenschap heerst (in de beleving van Paulina Graauwmans).

Paulina Graauwmans geeft aan geen vertrouwen te hebben in verbetering van gedrag werkgever. Aangezien elke bijkomende stress of angst een burnout herstel bemoeilijkt is het in deze situatie het beste de arbeidsrelatie tussen Paulina Graauwmans en werkgever te beeindigen, MET BEHOUD van verplichtingen werkgever ten aanzien van de door hem a) niet voorkomen b) niet opgepakte burnout.

De burnout is ons insziens veroorzaakt en verergerd door:

- het door werkgever laten varen van overzicht van werkzaamheden (roosters), het intrekken van herstelmogelijkheden (pauzes) en niet meer bieden van hulp bij hulpvragen van werknemer tijdens werkuitvoering
- het steeds frequenter te laag uitbetalen van salaris waarna werknemer telkens moest ijveren om correctie en uitbetaling
- de met ervaren oneerlijkheid verbonden toegenomen spanning, angst, en ERI (Effort Reward Imbalance, zie Sigrist 1996)
- niet adequaat reageren van werkgever op
 - a) ziekmelding
 - b) burnout oorzaken
 - c) verzoek van werknemer om WEL burnout-bekwame bedrijfsartsen
 - d) verzoeken van werknemer om deskundige externe burnoutHERSTELbegeleiding



De NVAB richtlijn voor burnout schrijft een 'distantiefase' voor van minstens 6 weken. De werkgever veronachtzaamt deze wijsheid uit de richtlijn totaal door de bevelen de werknemer 40 uur aanwezig te laten zijn op het werk. Het zou kunnen dat hier een kwaadaardige opzet in schuilt – 'werknemer zo gek mogelijk maken zodat die uit wanhoop zelf ontslag neemt'. Wij nemen afstand van dit soort 'waterboarding' praktijken en bepleiten directe volledige ziekmelding van zieke werknemer, opdat de burnout niet nog sterker wordt. Indien de werkgever zijn beleid niet wijzigt bevelen wij werknemer aan een kort geding aan te spannen, en de werkgever overal medisch aansprakelijk voor te stellen. .

Ons advies is:

- onmiddellijk zieke medewerker thuis laten
- alle stress van werkgevers-zijde bij werknemer wegnemen
- externe deskundige burnoutherstelhelp inschakelen; indien werkgever dit meent niet te kunnen betalen, dan MET inschakeling van door UWV aangeboden medefinanciering.

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. Ons insziens: juridische overtredingen bedrijfsarts en werkgever

De bedrijfsarts past de NVAB richtlijn burnout niet toe en zegt dat hij niets arbeidsgerelateerds 'mag' opschrijven. Laatste is natuurlijk onjuist, bedrijfsarts moet conform een professionele standaard meten wat aan de hand is en naar eer en geweten opschrijven wat de ziekte van werknemer is, inclusief oorzaken en mogelijke behandelmethoden. Het is niet de bedoeling dat een bedrijfsarts primair zijn verdiensten maximaliseert door o.a. arbeidsgerelateerdheid van ziekte werknemer in zijn verslagen weg te laten. In deze zin valt de bedrijfsarts ons insziens als 'corrupt' te beschouwen (corrupt: het niet nakomen van de verplichtingen die het beroep met zich meebrengt ter wille van eigen betaling en toekomstige weder-inhuur door werkgever).

De werkgever ontkent ook alles, en ontbiedt werknemer 40 uur per week op het werk.

Dit houdt ons insziens dat:

- de bedrijfsarts zijn informatieplicht uit de WGBO niet nakomt, art 7:448 BW (noch diagnose noch noemen alternatieve behandelingen) de ziekte ontkent. Dat is een medische nalatigheid met als gevolg verwijtbare meer-schade, art. 6:74
- ontstane extra schade te verhalen is op de bedrijfsartsen, toerekening schade art. 6:74 art 6:76 BW art 6:77 BW; onrechtmatige daad art. 6:162 tweede lid BW; art. 6:102 BW elke arts is hoofdelijk aansprakelijk voor de gehele schade van de patient



- o.a. door het willens en wetens niet volgen van de NVAB richtlijn voor burnout, de arboarts niet de professionele standaard erop na houdt, art. 7:463 BW. Afwijken van de professionele standaard mag alleen als aan twee condities is voldaan: a) afwijken is in voordeel patient b) afwijken gebeurt maatschappelijk beredeneerd op schrift (R.P. Wijne boek 'Medische Aansprakelijkheid') – professionele standaard art 7:463 BW).

En het houdt ons insziens in dat de werkgever:

- zijn zorgplicht voor werknemer niet nakomt – 'goed werkgeverschap' art 7:611 BW
- zijn aansprakelijkheid ontloopt: Werkgever komt zorgplicht niet na van art 7:468 BW – <https://www.arbeidsrechter.nl/werkgever-aansprakelijk-voor-schade-die-werknemer-lijdt>
 - niet de vereiste **maatregelen** heeft genomen ([2.7.1.1.](#)),
 - tegen gevaren die hem **bekend** moeten zijn ([2.7.1.2.](#)),
 - op het **moment** waarop het gevaar heeft geleid tot schade ([2.7.1.3.](#)),
 - terwijl de schade **niet** in zijn volle omvang was geleden, als de werkgever de vereiste maatregelen **wel** had genomen ([2.7.1.4.](#)).
- In **andere gevallen** is de werkgever niet aansprakelijk, tenzij het gaat om een uitgebreide aansprakelijk zoals dat uit hoofdstuk 2.7.1.5. voortvloeit. Het gaat daar om aansprakelijkheid van de werkgever voor de schade die wordt geleden door ingeleende medewerkers, stagiaires, leerlingen, thuiswerkers, freelancers etc. Daarnaast om aansprakelijkheid van de werkgever, ook al ontstond de schade door toedoen van collega's of andere ondergeschikten. Aansprakelijkheid kan zich ook voordoen als de schade ontstaat door derden of tijdens het werk bij derden. De vraag of de werkgever aansprakelijk is speelt eveneens als de medewerker eigen schuld heeft bij het ontstaan van de schade, en wanneer de schade wordt toegebracht aan goederen van de medewerker zelf ([2.7.1.5.](#)).
- De werkgever zijn arbotaak niet goed vervult in de zin voor voorkoming van arbeidsomstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor werknemers. De werkgever is nu op de hoogte van de schadelijke situatie, en doet er nog steeds niets aan. Dat is, onsziens, het moedwillig ontlopen van de arboverantwoordelijkheid door de werkgever.
- De Wet Verbetering Poortwachter niet nakomt door niet-inhoudelijke Probleemanalyse (een blad papier met de kop 'Probleemanalyse' waarbij echter in het stuk niets wordt geanalyseerd) en door maximale uitsluiting van werknemer bij het formuleren van een Plan van Aanpak.

6. Kopie UWV

Omdat de rechtsbijstand in Nederland is gedecimeerd en de zieke medewerker geen advocaat kan betalen, ook niet op toevoeging, wordt de zieke medewerker aangeraden – in het geval werkgever zijn beleid na lezing bovenstaande niet wil lezen – dit deskundigenoordeel ook 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 september 2016

Academische referenties auteur:

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

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

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

Lidmaatschappen o.a.:

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

Disclaimer bovenstaand (fictieve) voorbeeld:

"All persons, parties, test results and facts in our examples are fictional and any resemblance is a coincidence. Practices of malicious employers and occupational physicians in the Netherlands, however, are very much alike and therefore our examples may be close to a number of real-life stories. Our fiction is intended to reflect 'what is generally going on' and is intended to help address Occupational Health atrocities in the Netherlands without referring to specific persons or parties"