

Diagnose van kandidaat (vertrouwelijk) – 1 februari 2016

Naam kandidaat: Willemijn Beethoven, BSN: 133413606

Werkgever: gemeente Halsteren

Email kandidaat: duurzaamgeluk@yahoo.com

Datum: 1 februari 2016

Gevolgde richtlijn: Lesa – NVAB - NCVB, voor overspannenheid en burnout, met 4DKL, SCL-90 en Ubos/MBI. BBTI ter vaststelling burnout triggers

Testuitslagen

1. 4DKL, 4 Dimensionale Klachten Lijst, bedrijfsartsentest Terluijn 1996

De uitslag van kandidate is:

| Catagorie | Score |
|-------------|-------|
| Distress | 32 |
| Depressie | 12 |
| Angst | 24 |
| Somatisatie | 32 |

Dit is een enorm hoge score, met een uitputting ver over de limiet 'sterk verhoogd' van 20 voor emotionele uitputting (32). Daarnaast speelt buitengewoon veel angst (24). De somatisatie is ook erg hoog, 32, wat goed samen gaat met burnout vanwege de immuunreactie (systemische verstoring immuunsysteem, verhoging IL-1, IL-6 en TNF-alfa niveaus) die gepaard gaat met burnout (eventueel na te meten bij immunologisch laboratorium Synlab te Luik, België).

Om het populair te zeggen: 'Kandidate zit er helemaal door heen, en mag voor vele wekene totaal niet belast worden'. Wekenlang moet er geen contact zijn met het werk, vanwege benodigde 'distantie'. Zie ook Lesa richtlijn voor burnout en overspannenheid, die deze distantie voorschrijft.

Het is niet te hopen dat werkgever deze kandidate met opzet 'over de kling' wil jagen met een foutieve vaststellingsovereenkomst in plaats van burnoutherstel, wet poort wachter. Indien spoor 1 onrealistisch is dient spoor 2 te worden gevolgd, eerst burnout herstel en daarna outplacement.

2. UBOS, Utrechtse BurnOut Schaal, = Nederlandse versie MBI, Maslach Burnout Inventory (zie Google Scholar)

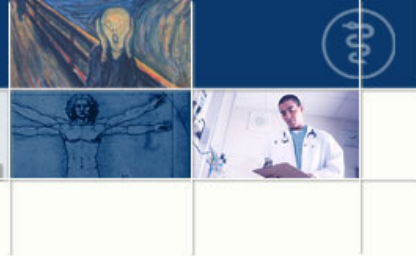
Afgenomen op: 27-10-15 14:48:17

Gekozen normgroep: Werkenden

UBOS-A-Schaal Ruwe score Normscore

U - Uitputting 6,00 Zeer hoog

D - Distantie 5,75 Zeer hoog



C - Competentie 0,50 Zeer laag
P20 /

3. BBTI – inventarisatie burnout triggers

Uit de BBTI komt naar voren dat alle werkgerelateerde stressfactoren uit de test een grote rol spelen, behalve 'gebrek aan waardering door klanten' – dat zit wel goed, en 'gebrek aan redelijke financiële beloning'- dat lijkt ook in orde.

De ervaren burnout triggers zijn:

| |
|--|
| 1. overdaad aan verplichtingen |
| 2. overdaad aan prikkels |
| 3. aantal zeer storende, energievretende, irriterende interacties |
| 4. geen privacy meer, 'recht op eigen emotie en privé' |
| 5. gebrek aan controle = gebrek aan vrijheid van werkindeling |
| 7. deadlines |
| 8. gebrek aan duidelijkheid functie |
| 9. gebrek aan duidelijkheid beslisbevoegdheid |
| 10. er wordt bij beslissingen die mij treffen, geen rekening gehouden met mijn behoeften |
| 11. teveel onverwachte 'dreigingen' |
| 12. te moeilijke werkinhoud |
| 13. teveel te doen |
| 14. gebrek aan overzicht |
| 15. gebrek aan waardering en begrip door leiding of collega's |

De organisatie van het werk/de functie van Filomena lijkt zeer stressverwekkend. Nader gesprek met werkgever noodzakelijk: wat is er veranderd sinds in functietreding? Wat doet werkgever (conform Pootwachter) om de functie aan te passen aan kandidaat en haar beperkingen?

4. Anamnese

Uit de intake met candidate:

“Voel me echt met de rug tegen muur geduwd. lichamelijk en Emotioneel gaat het niet. Moe. Komen angstaanvallen veel huilbuien nauwelijks uit bed en heb slaappillen gekregen.”



5. Diagnose

Kandidate is **totaal burnout** (zie Google Scholar voor definitie); burnout is onderdeel arbeidsgeneeskundige zorg/occupational health, niet van IG (Individuele Gezondheidszorg) met psychiatrisch DSM.

6. Psychologisch advies Stichting Burnout

- Richtlijn Lesa (of NCVB) voor burnout en overspannenheid volgen
- NIETS doen wat kandidaat verdere stress oplevert
- bedrijfsarts zoeken die NIET op de wetenschap achter loopt en wel richtlijnen volgt
- samenstel van stress factoren met werkgever bespreken en kijken wat werkgever wil en kan veranderen
- indien werkgever niets wil of kan veranderen: reïntegratie tweede spoor starten, betekenend:
 - a) burnoutersteltraject door burnout-deskundige externe partij, met consensus werknemer ('samen plan van aanpak' – Wet Verbetering poortwachter)
 - b) gevolgd door outplacement, wellicht door dezelfde partij- wegens traumatische herinneringen (cliënte is zeer zwaar overspannen) zo min mogelijk contact met werkgever gedurende komende maanden. Werk op 'arbeidstherapeutische basis' inmmogelijk wegens herinneringen aan burnout-trauma, en omdat werkindeling zoals gemaakt door gemeente in het verleden kandidate reeds veel stress aanjoeg.
- Tip: bedrijfsarts past alsnog juiste richtlijnen en tests toe en rapporteert deze beroepsziekte aan het NCVB, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten
- Tip: werkgever moet op zijn aansprakelijkheid letten, o.a. vanwege mogelijkheid UWV loonsancties en Bezava premieverhogingen (of ER?).

Hoogachtend,

Dr ir J Philippe Blankert MA
Vz Stichting Burnout 1 februari 2016
(gepromoveerd microbioloog en A & O psycholoog)