

Diagnose 'zeer uitgebreid' en advies – Donna Casino (fictief)

Naam kandidaat: Donna Casino
Adres kandidaat: Laan der Verenigde Ellende
 1 2000 AA Kalmere
Geboren: 30-02-1970
Email: DonnaCasino@burnout.mail
Werkgever: RTM, Radio Televisie Malta
Datum: 30-02-2017

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	29 = sterk verhoogd
Depressie	5 = rand sterk verhoogd
Angst	14 = rand sterk verhoogd
Somatisatie	21 = 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 (21) zijn gewoonlijk typisch voor 'burnout'. Zoals later blijkt uit de chronologie, is na non-hulp bij de burnout (weigering werkgever om ziekteverlof te geven, weigering werkgever deskundige externe burnout herstellertijd te betalen) sombere stemming opgekomen, die in de test zijn weerslag vindt in score 5 op 'depressie'. Vanwege deze score is extra getest met de BDI, Beck Depression Inventory. Deze leverde een score van 9, hetgeen ons – tezamen met andere contra-indicaties – doet concluderen dat geen sprake is van depressie. De angst (14) is verklaarbaar omdat werkgever diagnose wil onderdrukken (meestal is dat uit bezava-motivatie) en werknemer zich bedreigd voelt – bv. door ontslag op staande voet of looninhouding bij ziekteverlof (zie bijlage 2, brief werkgever). Door werkgever ingeschakelde arbopartij, ArboCruciaal, staat bij Stichting Burnout bekend als hardste arbeidsgerelateerdheids en ziekteontkenner van Nederland, een beleid dat volledig door de ArboCruciaal directie wordt gedragen. ArboCruciaal heeft in de honderden gevallen die SB heeft meegemaakt, vanaf 2014 nooit meer de NVAB richtlijn voor burnout gevolgd inclusief diagnostische tests. Bedrijfsartsen aldaar worden onder druk gezet het directiebeleid (zonder scrupules financieel gemotiveerd) uit te voeren.

2. UBOS = Utrechtse Burnout Schaal

Normgroep 'werkenden'.

UBOS-A schaal	Ruwe score	Normscore
Uitputting	5,75	Zeër hoog
Distantie	4,65	Zeër hoog
Competentie	2,2	Zeër laag

Bovenstaande scores laten een typisch, maximaal burn-outprofiel zien.

3. SCL-90-R: Symptomen Checklist

Afgenomen op 16 juni 2016 met als normgroep cliënten uit de eerstelijnspsychologenpraktijk (normgroep 5)

SCL-90-schaal	Ruwe score	Normscore
Angst	23	Gemiddeld
Agorafobie	8	Beneden gemiddeld
Depressie	39	Gemiddeld
Somatische klachten	39	Hoog
Insufficiëntie denken/handelen	38	Zeër Hoog
Wantrouwen/interpersoonlijke sensitiviteit	32	Gemiddeld
Hostiliteit	9	Gemiddeld
Slaapproblemen	16	Zeër hoog



Psychoneuroticisme	211	Boven gemiddeld
Niet geschaalde items	9	-

De SCL-90 is een op 4DKL en Ubos aanvullende test, om na 4DKL en Ubos te zien of er wellicht ELDERS/ANDERE ziektes kunnen spelen. Uit de scores variërend van 'beneden gemiddeld' tot 'zeer hoog' blijkt dit niet het geval. Daar waar zeer hoog gescoord wordt – slaapproblemen en insufficiëntie – is dat typisch voor burnout (insufficiëntie past erg goed bij burnout kenmerk 3, beeld van eigen competentie, bij D.C. (Donna Casino) zeer laag).

In aanvulling op bovenstaande 3 tests voorgeschreven door de Lesa NHG NVAB richtlijn burnout, (die niet door de bedrijfsarts is afgenomen, en waarop werkgever ook niet heeft gecontroleerd) is een aantal extra tests afgenomen.

4. CFQ – Cognitive Failure Questionnaire

De CFQ is bekend in Google Scholar, en in meetinstrumenten voor de zorg. De gemiddelde uitslag is 31 met SD (Standaard Deviatie) 11. Kandidate D.C. heeft als uitslag 61 – dit duidt op zware cognitieve beperkingen (cognitieve beperkingen zijn een veel voorkomend onderdeel van burnout). Dit illustreert het feit dat D.C. veel te lang heeft doorgewerkt met burnout, en in geval van werkhervatting (wat zonder herstelinterventie en zonder adressering van de werkgerelateerde stress funest zou zijn voor burnoutherstel) ook veel fouten en vergissingen zou maken.

5. Sorteertest

Over de sorteertest van Stichting Burnout deed kandidaat 14 min 33 seconden; niet-burnoute medewerkers doen er gemiddeld 3 minuten over. A.R. Functioneert dus 'nog wel op minstens de helft' ondanks burnout, en dit is tevens een grote valkuil: leken op het gebied van burnout, waaronder naar ons oordeel ook veel bedrijfsartsen vallen, denken dan: 'Er komt nog werk uit, dus doorwerken!' Maar juist dan wordt vermijdbare additionele schade aangericht (juridische referentie: R.P. Wijne, 'Medische aansprakelijkheid'). Men moet bij A.R. dus verder kijken dan 'de eigen neus lang is', naar de onderliggende emoties, en vooral de emotionele uitputting (kenmerk 1 burnout), de distantie (kenmerk 2), het lage zelfbeeld van eigen competenties (kenmerk 3) en in dit geval de hoge angst.

6. OSI – Occupational Stress Index

De OSI (zie Google Scholar, 'OSI Belkic') is de anno 2017 leidende test ter inventarisatie van de soorten stressfactoren. Stichting Burnout heeft het recht van testmaakster de test in Nederland te gebruiken, inclusief (geheime) scoringsleutel.

De scores worden via een doorslagvel vertaald naar ruwe scores (i.v.m. o.a. 'reverse scoring') waaruit T-scores worden afgeleid, die een indruk geven van ervaren stress ten opzichte van de gemiddelde populatie 'professionals'.

Hieronder volgen de T-scores.

T scores OSI tabel A.R.

(de sleutel is via ruwe scores vertaald naar OSI scores en leiden tot T scores)

Occupational Role

Occupational Role					
RO Role Overload	RI Role Insufficiency	RA Role Ambiguity	RB Role Boundary	R Responsibility	PE Physical Environment
38	69	56	52	36	41
Personal Strain					
VS Vocational Strain	PSY Psychological Strain	IS Interpersonal Strain	PHS Physical Strain		
66	68	47	60		
Personal Resources					
RE Recreation	SC Self Care	SS Social Support	RC Rational/ Cognitive Coping		
57	51	53	28		

30: gemiddeld – 2 SD

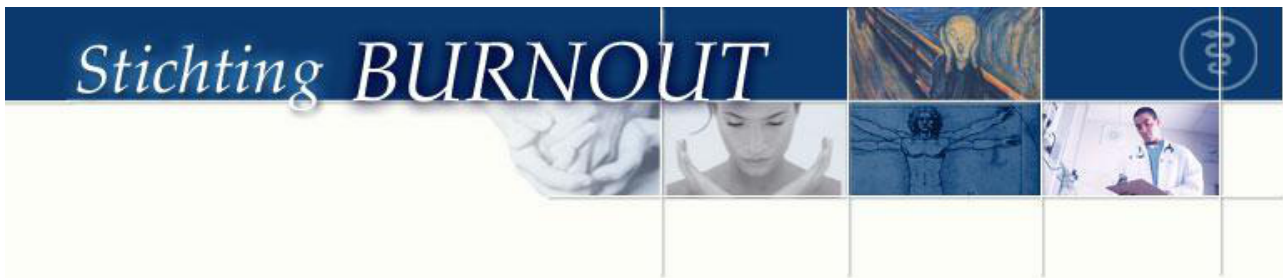
40: gemiddeld – 1 SD

60: gemiddeld

70: gemiddeld + 1 SD

80: gemiddeld + 2 SD

>80: gemiddeld + 3 SD



Er blijkt geen bovenmatige occupational strain aan de hand de zijn, de 'psychological strain' en 'role insufficiency' blijken relatief het hoogst. Het is dus niet de functie zelf die aanleiding geeft tot de stress, maar: de oorzaak moet in de psychologische omstandigheden op het werk worden gezocht (James Carroll 1979: 'Burnout is an ecological dysfunction').

7. Blankert Burnout Trigger Inventory (BBTI)

Wat in de OSI niet naar voren kwam, komt in de BBTI wel naar voren: alle factoren die betrokkene als zeer stressend/energievretend/burnout-makend ervaart.

De BBTI is als bijlage 1 opgenomen.

Wat opvalt is de overdaad aan regels, striktheid en slechte sfeer die alleen op de afdeling waar D.C. nu werkt heerst; er lijkt dus sterk sprake te zijn van een 'burnout bevorderende psychologische cultuur'. Een ziekmakende cultuur valt onder de arbeidsomstandigheden, al hebben sommige mensen daar nog nooit bij stil gestaan.

Het Job Demand -Resources model van Karasek blijkt volledig van toepassing: de combinatie van:

- 'high demands' (behoeft geen vertaling)
- 'low control' (gebrek aan regelruimte – regelvrijheid: in dit geval: zeer sterk gebrek)
- 'lack of social support' (geen omgeving van sociale emotionele steun)

blijkt totaal van toepassing.

De high demands blijken uit punten 1 en 2 van de BBTI.

De low control blijkt uit de punten 4, 5 en 11.

De omgeving van 'geen emotionele steun' (reeds door burnout-grondlegger psycholoog dr. H. Freudenberger in 1974 beschreven) blijkt zeer sterk uit o.a. 10, 12, 15, 16 uit deel A. In deel B wordt de aanwezigheid van energieGEVERS bevraagd, en daar blijkt uit de antwoorden dat zaken die op het werk typisch energie kunnen GEVEN, zoals prettig menselijk contact, pauzes en humor totaal ontbreken. Dit is 'volkomen Taylorisme' in termen van arbeidssociologie, 'scientific management', de stroming uit de jaren '30 van de vorige eeuw. Historisch overbekende fouten worden ca. 80 jaar nadien herhaald. I.t.t. werkgever en bedrijfsarts was het genie Charlie Chaplin in 1936 al bewust van het gekmakende gevaar van 'scientific management', men zie de film 'Modern Times' uit 1936, in het bijzonder de scene 'factory work': <https://www.youtube.com/watch?v=HPSK4zZtzLI>

De combinatie van zojuist beschreven werkomgeving en de persoonseigenschappen van 'grote toewijding' en 'lage assertiviteit' bij D.C. leiden zeer logischerwijs tot burnout. De 'grote toewijding' blijkt ons uit de manier waarop D.C. Het gevraagde materiaal bij SB inlevert, en de lage assertiviteit blijkt o.a. Uit het feit dat kandidaat al bijna 1,5 jaar haar rechten niet opeist, zoals Wet Verbetering Poortwachter, de NVAB richtlijn voor burnout, extern herstel, recht op ziekteverlof, WGBO en vrije keuze herstellpartij en herstelmethode. Door de ziekte is de assertiviteit nog verder verzwakt, en zowel werkgever als ArboCruciaal lijken opportuun gedrag te vertonen om in dit geval WvP over te slaan en aan te dringen op ontslag of vaststellingsovereenkomst (hetgeen bij ziekte uitdrukkelijk is verboden).

2. Aanloop naar burnout

- Trad in 2002 in dienst als medewerker binnendienst bij MMG (Malta Media Groep). De sfeer was familie-achtig, zeer collegiaal en gemoedelijk.

Echter, vanaf 2010 werden diverse afdelingen samengevoegd, en kwam er een 'kalere sfeer'. Zoals wij typisch waarnemen bij fusies en overnames, worden dan juist meer egoïstische managers benoemd die dan 'rauw overlevingsgedrag' gaan vertonen, puur ten bate van de eigen loopbaan. Het personeel wordt dan verwaarloosd, er wordt alleen maar verder gereguleerd en geëist. Vanaf 2016 valt D.C. Onder RTM, Radio Televisie Malta, waar haar oorspronkelijke werkgever MMG in opgegaan is. Uit het relaas, en geziene materiaal is ons geen enkele zorgplicht gebleken. Het management model lijkt zich te kenmerken 'Wij vragen en u draait of vliegt eruit'. Indicaties hiervoor:

- niet vragen naar werknemers wensen bij functioneringsgesprekken
- geen persoonlijke ontwikkelingsplannen
- het onmiddellijk van repliek dienen als eigen behoeften of arbeidsomstandigheden ter sprake worden gebracht
- het inhuren van bedrijfsartsen van ArboCruciaal, dat bekend staat om haar beleid van 'ontkenning van alle beroepsziektes'
- het niet verrichten van een probleemanalyse, ondanks verzoek
- het niet op schrift stellen van een plan van aanpak, ondanks verzoek
- weigering van werkgever om NVAB richtlijn voor burnout door te lezen
- het altijd na een dag weer intrekken van ziekteverlof
- het onder druk zetten van werknemer om een vaststellingsovereenkomst te tekenen (verboden bij ziekte)
- het weigeren door werkgever van externe deskundige psychologische hulp
- het jarenlang ontbreken van een ondernemingsraad, en het belachelijk maken van initiatieven tot vorming van ondernemingsraad door werkgever, ondanks de grootte van 70 personeelsleden

D.C. beschrijft deze verandering zelf uitstekend in een stuk 'historisch verloop' dat niet als onderdeel van deze rapportage is meegenomen.

Burnout hoogleraren en coryfeeën Maslach en Leiter hebben regelmatig de '6



areas of burnout' opgeschreven – men zie o.a. Het artikel:

<http://www.burnout.nl/docs/6-areas-burnout-organisation-stanford.pdf>

In het Nederlands zijn deze 6 gebieden:

1) emotionele overbelasting

2) gebrek aan controle

3) gebrek aan 'beloning' (perceptie)

4) uiteenvallen van sociaal mededogen/sociale eenheid -> 'sociaal verziekte omgeving'

5) gebrek aan eerlijkheid (in perceptie)

6) conflict van waarden

Het verhaal van D.C. lezend, blijken alle 6 gebieden een rol te spelen. Bij 1 en 2 is al stil gestaan; de verdwijning van alle pauzes en gemiddeld 6 uur betaald overwerk per week wordt door D.C. in een stuk 'historisch verloop' beschreven, en beslaat gebieden 3 en 5 (ter info: de uitbetaling van overwerk is verdwenen, niet het overwerk zelf). Gebied 4, het uiteenvallen van eenheid in cultuur is ook uitstekend in bijlage 1, BBTI. Het conflict van waarden, gebied 6, is eenvoudig te herkennen in 'angst en financiële gretigheid boven alles' vanuit zijde werkgever/bedrijfsarts/ArboCruciaal (t/m het niet volgen van NVAB richtlijn burnout t.b.v. eigen portemonnee bedrijfsarts; werkgever huurt bedrijfsarts en ArboCruciaal niet meer in zodra laatsten iets arbeidsgelateerds zouden opschrijven, en ArboCruciaal en bedrijfsarts zijn 'zo corrupt' om in wens werkgever mee te gaan).

Zoals bekend kan werkgever zich niet verschuilen achter een bedrijfsarts,

CrvB 19 november 2009 BK:3713

Bij lezen dezes zou de lezer zich afvragen: 'Maar als deze cultuur heerst, zouden er toch veel meer medewerkers last van moeten hebben?' . Dat blijkt juist te zijn, zie de grote uitval en het hoge verloop beschreven door D.C. In het stuk 'historisch verloop'.. Een typisch geval voor de 'Arbeidsinspectie' naar onze mening.

Op 11 mei 2017 heeft D.C. zich ziek gemeld. Echter, werkgever heeft D.C. vrijstelling van arbeid gegeven tot en met 24 mei 2017. Op 23 mei 2017 heeft D.C. zich weer ziek gemeld en is er op verzoek van de werkgever opnieuw op 7 juni 2017 een afspraak met D.C. en de bedrijfsarts gemaakt . Op 8 juni 2017 beval de werkgever D.C. weer aan het werk te gaan op 13 juni 2017, zie bijlage 2. Bedrijfsarts heeft verzuimd o.a. 1) de NVAB richtlijn voor burnout incl. diagnostische tests toe te passen 2) WGBO toe te passen met informatieplicht en dus ook a) diagnosestelling b) geven

van overzicht van behandelmogelijkheden. Verder is de bedrijfsarts naar onze mening 3) onbekwaam en 4) is bedrijfsarts aansprakelijk te stellen voor het GEHEEL van de schade die hij mede veroorzaakt (zie R.P. Wijne, 'Men zegt waar de werkgever hem voor betaalt ('wiens brood men eet, diens woord men spreekt') – een typisch voorbeeld van de 'nationale diagnosefraude' (zie de beschrijvingen op google).

Werkgever negeert het vonnis uit oktober 2015 dat vraagt om een aantal concrete verbeteringen van het arbobeleid, en gaat o.i. BEWUST door met ziekmakend beleid, en het 'dusdanig sarren van werknemer' dat deze, in de hoop van werkgever, uit zichzelf opstapt met vrijwaring van (bezava-)verplichtingen voor werkgever. Indien werkgever bij lezing dezes denkt dat dit onjuist is, ontvangen wij graag een schriftelijke verklaring waarna bovenstaande tekst zonodig kan worden aangepast.

3. Diagnose

Kandidaat is zwaar 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). Burnout kan nooit 'klinisch' worden beschouwd – wel uitsluitend in de 'context', in de 'werk-habitat'. (James Carroll 1979: 'Burnout is an ecological dysfunction').

Er is sprake van '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.

Kandidate D.C. is zeer toegewijd enerzijds, en 'laag-assertief' anderzijds en dat is o.i. de reden dat zij nog geen advocaat in de arm heeft genomen om werkgever te dwingen zich aan de Arbowetgeving en WvP te houden. Er is wel gebruik gemaakt van Zonneveld rechtsbijstand, maar zoals bekend bestaat het verdienmodel van rechtsbijstandsverzekeraars uit - na ontvangen jaarpremie - zo min mogelijk uren per klant maken'.

Het door blijven werken tot op de dag van vandaag verdiept de burnout. Werkgever, verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden, draagt o.i. bij aan 'vermijdbare additionele burnoutschade' door D.C. geen ziekteverlof, burnout-deskundig herstel aan te bieden, al dan niet in combinatie met spoor 2.

Valkuil

D.C. is een representatieve vrouw die gemakkelijk praat. Afgaande op puur een gesprek over voor D.C. Vertrouwde en veilige zaken valt weinig op.

Om de burnout op te merken moet(en) o.a.:



- over het werk en bepaalde voorvallen worden gesproken
- naar emoties worden gevraagd
- worden getest - voor burnout relevante tests
- cognitieve vaardigheden worden getest (bij voorkeur schriftelijk, of met neurologische tests)

Niet-ingewijden, zoals bedrijfsartsen die vooral anatomisch zijn opgeleid en ingesteld, kunnen door een 'algemeen gesprekje' op het verkeerde been komen en de eerste indruk krijgen dat 'weinig aan de hand is'. Opgemerkt zij dat elke arts zodanig aan 'clinical reductionism' kan doen dat hij/zij 'niets meer waarneemt'.

Men moet bij D.C. dus verder kijken dan 'de eigen neus lang is', naar de onderliggende emoties, en vooral de emotionele uitputting (kenmerk 1 burnout), de distantie (kenmerk 2), het lage zelfbeeld van eigen competenties (kenmerk 3) en in dit geval de hoge angst.

Het door laten werken van D.C. In de huidige toestand is de beste manier om een 'ziek uit dienst' te bereiken, met als gevolg arbeidsongeschiktheid voor D.C. en bezava-kosten voor werkgever. Hoe langer werkgever en bedrijfsartsen doorgaan met hun - ten aanzien van de ziekte burnout 'stupide' (ontkennende) beleid (zie D. Bernier 1998 over burnout recovery, en PhD dissertatie 2008 van Regedanz, google scholar) des te dieper en moeilijker geneesbaar de burnout zal zijn.

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 arbeidsgelateerde context en DSM-oogkleppen op hebben. N.B.: GGZ verzamelt zich veelal onder nieuwe websites en handelsnamen, zoals 'Ciran', zie o.a. De uitzending 'Beter worden van ziek zijn', Zembla, Vara 1 maart 2017). Burn-outerstel duurt normaal 6-9 maanden indien de werkgever geen enkele stress veroorzaakt.

Werkgever wordt aangeraden enige scholing te gaan volgen omtrent arbeidsomstandigheden, en met name 'occupational health psychology'. Werkgever maakt een op dit terrein totaal ongeschoolde en non-empathische indruk.

Aangezien cultuurveranderingen (in dit geval: herstel van een gezonde arbo cultuur, na de fusies en overnames) gewoonlijk veel meer tijd vergen dan de twee jaar die staan voor burn-out, lijkt ons een spoor twee onvermijdelijk.

Het is onze verwachting dat werkgever de les zal moeten leren 'op de harde manier', met inschakeling van UWV (bezava, belastingdienst), arbeidsinspectie al dan niet

aangevuld met een persoonlijke rechtsgang door D.C.

Geadviseerd wordt af te wachten of werkgever zijn houding veranderd n.a.v. deze diagnose. Zo niet, dan wordt D.C. aangeraden genoemde stappen in werkelijkheid om te zetten.

Overigens is er, op verzoek van A.R. al in oktober 2015 een rechtszaak geweest, en vonnis gewezen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Werkgever blijkt echter o.i. te kwader trouw en saboteert elke verbetering. Kandidate wordt aangeraden DAS te verlaten en een echte advocaat in de arm te nemen. De advocaat kan 'als het goed is' bij DAS worden gedeclareerd, of anders wellicht 'op toevoeging' werken.

UWV en belastingdienst wordt aangeraden niet-willende werkgever maximaal in de portemonnee te raken, middels UWV loonsancties en bezava. Werkgever lijkt, te oordelen naar de stukken, niet voor fatsoen vatbaar, en alles over te hebben 'voor geld'. Indien wij ons in houding en wil in werkgever zouden vergissen, zouden wij blij zijn dit te vernemen en zouden wij uiteraard bereid zijn bovenstaande tekst bij te stellen. De gelezen correspondentie doet ons, qua werkgevershouding, echter het ergste vermoeden.

A.R. Wordt aangeraden geen rechtsbijstandsverzekeraars meer in te schakelen, maar echte en onafhankelijke advocaten, vrij van belangenverstrengeling (afgezien van reeds genoemd verdienmodel van rechtsbijstandsverzekeraars geldt dat verzekeraars en werkgevers in SER-land uiteraard twee handen op één buik zijn, en nooit hard zullen willen optreden tegen werkgevers).

Ook behoort tot de mogelijkheden:

- a) Ministerie van VWS aanschrijven met aandringen tot intrekking BIG licentie van elke betrokken bedrijfsarts die opzettelijk geen richtlijnen volgde en niet diagnostiseerde of bewust arbeidsgerelateerdheid ontkende.
- b) inschakeling van OM om betrokken bedrijfsartsen strafrechtelijk te vervolgen en aldus te beginnen aan het langzame keren van de uit de in onze ogen uit de hand gelopen 'nationale diagnosefraude' in de arbeidsgerelateerde zorg.
- c) inschakeling Inspectie SZW (arbeidsinspectie).

5. Kopie UWV?

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

Het afleveren van deze diagnose bij UWV, afdeling ziekwet, evenals het aanvragen van een UWV deskundigenoordeel met bij aanvraag toevoeging van a) deze diagnose b) het vonnis uit 2015 moet de kandidaat rugdekking verlenen bij het onvermijdelijke ziek melden, dat noodzakelijk is om verdere achteruitgang van gezondheid te stoppen.



Ziekteverlof is echter nooit het enige geneesmiddel; een burnoutherstelinterventie, door een burnout-deskundige externe partij (en niet GGZ declareerders als HSK, PsyQ of Ciran) naar keuze kandidaat (WGBO) is ook nodig, en kan via UWV worden afgedwongen. Het UWV heeft door bezava het recht alle kosten te verhalen op werkgever.

Werkgever kan, in geval van 'armlastigheid', ook financiële meebetaling van herstel bij UWV aanvragen; de URL is aan D.C. gemaïld.

Het komt steeds vaker voor dat werkgever en werknemer veel eerder dan het eerste ziektejaar via de rechter 'toestemming vragen' voor spoor 2.

Tot onze spijt is de daadkracht van de Minister van Sociale Zaken al vele jaren zeer laag; zie onze meldingen aan de politiek op <http://www.burnout.nl/typischeburnoutsituaties/typischeburnoutsituaties.htm> Meer geld voor Inspectie SZW EN ingrijpen door Inspectie SZW lijken ons aangewezen.

Met vriendelijke groet,

Dr ir J Philippe Blankert MA
Vz Stichting Burnout 32 juni 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:

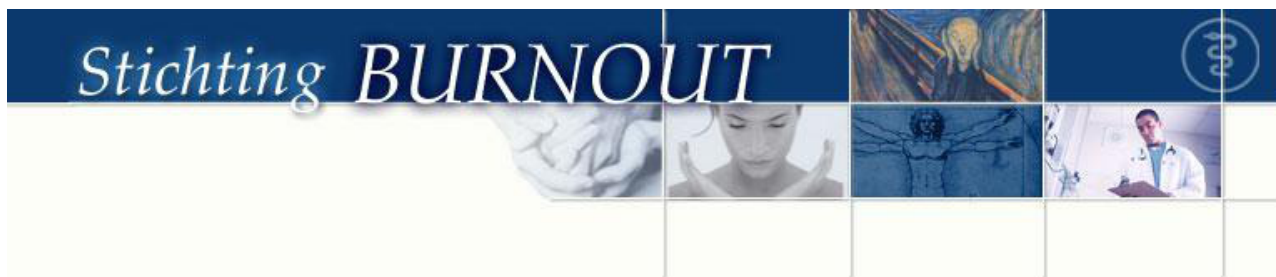
<https://scholar.google.com/citations?user=zVbuS5kAAAAJ&hl=nl>

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

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

Bijlage 1: BBTI ingevuld door D.C.

Bijlage 2: brief werkgever 14 juni 2017: ontkenning ziekte, ontkenning arbeidsgerelateerdheid, verschuilen achter ontkennende bedrijfsarts, dreiging looninhouding.



Bijlage 1: 'BBTI' = 'Blankert Burnout Trigger Inventory' – cijfers en tekst A.R.

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 (linker kolom) in de middelste kolom per factor aangeven 0 = niet van toepassing, of: 1 = een beetje tot 7 = heel erg van toepassing?

'Overschrijf' dus onderstaand ingevuld voorbeeld. Indien u de uitslag naar ons mailt, krijgt u ook een vergelijking met 'database'.

Tip: na invullen eerst SAVEN alvorens te mailen.

Op het werk	1 = beetje = 7 zeer veel van toepassing	Toelichting
A. deel 1 op het werk EV		
1. overdaad aan verplichtingen	7	Binnen de GI ('broadcasting') afdeling gelden vele absurde regels, die niet op de andere afdelingen gelden.
2. overdaad aan prikkels	7	De leidinggevende op de GI afdeling. De GI is een open werkruimte/afdeling, met ca 30 collega's, waar de ramen niet open kunnen, geen klimaatinstallatie is, de werkplek te klein is (5 m2) – voorzien van schotten (sinds 1 mei jl. plotseling verwijderd) - welke niet naar eigen inzicht ingedeeld mag worden (geen plantjes etc.). Mijn werkplek bevindt zich binnen 1,5 meter van de leidinggevende, waardoor hij elke minuut precies kan zien wat ik doe, ik de ogen en van zijn assistent in mijn rug 'voel' prikken, de leidinggevende respectloos is en 'eigen vriendenclubje' heeft, dat meer privileges kent, zoals soms zelfs een kamer voor twee.
3. aantal zeer storende, energievretende, irriterende	7	Met leidinggevende Floris Rutte, de directeur Marcus de Wit en manager

interacties		personeelszaken Melissa van Strottenhoofd.
4. geen privacy meer, 'recht op eigen emotie en privé'	7	Alles moet je 'verantwoorden', zelfs waarom je een vakantiedag neemt (dit gebeurde met de directeur, manager personeelszaken en mijn voormalige leidinggevende), wat je precies mankeert bij ziek meldingen, met je collega's heel even praten over privé zaken wordt (vooral met collega's die wat verder weg zitten) niet getolereerd.
5. gebrek aan controle = gebrek aan vrijheid van werkindeling	7	Te veel verplichtingen die worden opgelegd zonder enig overleg met de medewerkers.
6. gebrek aan financieel rechtvaardige beloning	7	De GI collega's worden dacht ik minimaal 1x per jaar beoordeeld. Omdat ik op papier een marketing medewerkster ben maar nu wel werkzaam ben op de GI afdeling, heb ik afgelopen jaren geen beoordeling gehad. Ook de laatste jaren op de Marketing afdeling was een beloning ook niet meer aan de orde.
7. deadlines	2	Is er nu ook, maar ik bepaal de werkzaamheden niet meer die hier mee te maken hebben, die worden bepaald door de leidinggevende.
8. gebrek aan duidelijkheid functie	7	Exacte functie-omschrijvingen heb ik nooit gekregen, ook niet na navraag
9. gebrek aan duidelijkheid beslisbevoegdheid	0	Nvt
10. er wordt bij beslissingen die mij treffen, geen rekening gehouden met mijn behoeften	7	Geen overleg, geen respect voor mijn mening en er wordt al helemaal geen rekening gehouden met mijn behoeften.
11. teveel onverwachte 'dreigingen'	7	Alert met welke aantijging, aanpassingen (letterlijk en figuurlijk) ik geconfronteerd zou kunnen worden. Vrijwel wekelijks dat collega's worden 'aangevallen' door leidinggevende, vaak op een zeer vervelende manier.
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	7	Verbeteringen worden onvoldoende gewaardeerd door zeker de leidinggevende en de directeur, inspanningen van mij worden als vanzelfsprekend ervaren: weinig begrip/respect/erkenning en hulp bij mijn zoektocht naar een andere rol voor mij en mijn collega's.
16. gebrek aan waardering en begrip door klanten	0	Ik mag geen contact meer hebben met de klanten.
17. algehele sfeer is niet 'de mijne'	7	Sfeer is zeer negatief, angstcultuur, leidinggevende van de GI commandeert meer dan dat ze op een positieve en sociale collegiale manier de leiding geeft, heel erg onprettig om in deze sfeer te werken.
18. te eenvoudig of te monotoon werk	7	Saaie en eentonige werk – ver onder mijn niveau – waarbij je bijna in slaap valt.
19. gedwongen zijn tot onethisch handelen of bij een organisatie horen die voor u 'storend onethisch handelt'	4	Leidinggevende zet mensen en afdelingen tegen elkaar op, roddelt, schreeuwt, ook ongepast taalgebruik toepast. De manier waarop de organisatie in het algemeen met een groot deel van het personeel omgaat. De collega's die zich ziek melden of die moeten worden ontslagen, de manier waarop, vind ik mens onwaardig. De directeur zich vaak en makkelijk achter de leidinggevende schuilt en er niks aan doet.
B. deel 2 op het werk (gebrek EG)		
1. gebrek aan leuke werkonderdelen	7	Grotere werkplek, positievere indeling van de werkplekken, plantjes, zacht muziekdeuntje, meer sfeer, dat je zonder problemen je benen kan strekken, frisse lucht.
2 gebrek aan 'lollige' menselijke interactie	7	Saamhorigheid, collegialiteit, sfeer bepalende feiten.
3 gebrek aan inspirerende	7	Je mag niet zelf drinken pakken, dit

fysieke omstandigheden		wordt om bepaalde tijden rondgedeeld. Je wordt beperkt om te lopen. Naar toilet gaan mag wel.
4 gebrek aan pauzes	0	
5 gebrek aan energiegelovende muziek	7	Er is geen muziek op de afdeling en een groot aantal collega's doen een koptelefoon op, waardoor sommige opmerkingen van de leidinggevende niet gehoord worden en ook geen prettig gezicht is wanneer je de afdeling betreedt.
6. gebrek aan humor	7	(Kinderachtige) humor ('Crediteuren-Debiteuren niveau') is er alleen bij de leidinggevende en zijn vriendenclubje. Wij mogen niet met elkaar met elkaar praten, laat staan lachen. Humor is niet toegestaan.
7. gebrek aan begrip in het algemeen	7	Je mening niet telt of wordt niet gewaardeerd
8. gebrek aan persoonlijke, wederzijdse interactie	7	Er totaal geen enkele interesse is van de leidinggevende (zelfs niet na 6 weken vakantie of nu na langdurig ziek zijn geweest).
9. gebrek aan voorspelbaarheid en continuïteit	7	Je weet nooit wat er kan gebeuren. Akelig en stress verhogend.
10. niet aansprekende werkinhoud (geen affiniteit)	7	Saai, geestdodend werk, onder mijn niveau, en zeker niet bij mijn werkzaamheden als Verkoop Binnendienst Medewerkster horend.
11. gebrek aan waardering en begrip door leiding en/of collega's	7	Enorm gebrek aan waardering en begrip van leidinggevende, echter waardering/begrip van een groot aantal collega's is wel erg aanwezig.
12. gebrek aan waardering en begrip door klanten	0	Ik mag geen contact meer houden met klanten (voorheen was er wel veel waardering en begrip van klanten voor mij)
C. Naast het werk (EG)		
1. gebrek aan vrije tijd	5	Omdat ik 5 dagen per week werk is het niet altijd mogelijk om met familie en of vrienden af te spreken.
2. gebrek aan ontspanning om te herstellen	5	Hiervoor geldt ook hetzelfde alles moet bijna in de avonduren.
3. gebrek aan interesses	5	Door mijn 5 daagse werkweek is dit



buiten het werk		moeilijk, maar wel te doen.
4. tijd kwijt zijn aan 'verwerkingstijd' werk – emotioneel of cognitief het werk moeten 'verwerken' na werktijd	5	Na mijn werktijd ben ik helemaal opgebrand. De avonden (nachten) en weekenden gebruik ik uitsluitend om bij te tanken. Ik heb bijna geen puf meer om iets te ondernemen.
5. gebrek aan liefde en/of waardering	7	Krijg ik genoeg van mijn lieve familie en vrienden en ook van collega's, kennissen en burens.
6. gebrek aan levenszin/levensoriëntatie	4	Momenteel door de situatie is het een heel stuk minder geworden.
7. gebrek aan sociale contacten	0	Genoeg sociale contacten
8. gebrek aan goede herstelomgeving (natuur, ontspannend huis, tuin etc.)	0	Genoeg herstelomgeving
9. teveel reistijd – woon-werk en dienstreizen – inclusief stress	0	Ik fiets 25 minuten naar mijn werk (met hulpmotor) en dat is goed te doen.

[Einde /end. Indien u de uitslag naar ons mailt, krijgt u ook een vergelijking met 'database'.](#)