



WerkNEMERS e-Brochure Stichting Burnout (SB)

'Burnout-vermoedens – en wat nu?'

Omdat onze website nogal uitgebreid is, volgt bij deze een aparte, gemakkelijk printbare e-Brochure voor werknemers die het vermoeden hebben dat zijn burn-out hebben: op slechts 4 A4 (met 5 paragrafen) vertellen wij u de essentie. Het gemakkelijkst is deze e-Brochure eerst te printen, om deze op uw gemak te kunnen lezen.

1. De basis

Burn-out is gelukkig niet nieuw, en wordt sinds 1974 wetenschappelijk onderkend – op Google Scholar (<http://scholar.google.com>) en in diverse richtlijnen: de burnout richtlijn van de NVAB, de Lesa burnoutrichtlijn, de burnoutrichtlijn van het NCVB (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten). Deze richtlijnen zijn redelijk eensluidend en schrijven o.a. tests voor, voor het onderzoeken van burnout:

- de 4DKL, 4 Dimensionele KlachtenLijst van dr. B Terluijn (gratis verkrijgbaar bij SB)
- de UBOS, Utrechtse Burn Out Schaal, de Nederlandse vertaling van prof. W. Schaufeli van de MBI (Maslach Burnout Inventory) die sinds 1986 wereldwijd wordt gebruikt
- de SCL-90, Symptoms Check List 90 items, die ook wereldwijd in vele talen wordt gebruikt.

Burnout valt onder 'arbeids- en organisatiepsychologie', 'occupational health psychology' en 'occupational health medicine'. In deze tijdschriften staat al decennia onderzoek over burnout.

In de psychiatrie en GZ/GGZ vindt men nogal eens oneerlijke beroepsuitoefenaren, die alleen naar het onwetenschappelijke boekje DSM kijken, en alles reduceren tot 'declareerbare psychiatrie'. Daar valt burnout

natuurlijk niet onder. (toelichting 'achterlijkheid' van DSM: het wordt door handopsteken samengesteld, in DSM 3 werd homofilie nog als ziekte aangeduid, er liggen geen psychologische testen aan ten grondslag). De psychiatrie/gz/ggz is erop gericht zoveel mogelijk te declareren bij uw ziekteverzekeringsverzekering, en in die neiging zijn ze geneigd alles wat buiten DSM of declaratie ziektekostenverzekering valt, te ontkennen.

Er bestaan ook werkgevers die graag 'burnout' ontkennen, in de eerste plaats omdat ze (foutief) niet geloven in het genezen ervan, en ten tweede omdat ze elk risico op 'bezava' (2-8 ton bij een 'ziek uit dienst' – zie <http://bezava.com>) willen vermijden.

Dus: de combinatie van niet zeker weten of je je burnout voelt en wat je dan moet doen, en ontkennende artsen/psychiaters/gz-ers/ggz-ers kan je nogal radeloos maken!

Gelukkig zijn er dan Stichting Burnout (die alle tests kunnen afnemen), en wel eerlijke arbeidsgeneeskundige bureaus als AdXpert.nl, of huisartsen belangstelling voor psychologie die de richtlijn inclusief tests willen toepassen.

Het UWV, dat eigenlijk als scheidsrechter fungeert, zeker bij een eerstejaarsevaluatie, bij 'twee jaar ziekte' en bij elke 'ziek uit dienst' weet ook veel van burnout, en zal een burnoutdiagnose op schrift dus snel accepteren.

Zorg er dus voor dat je op tijd een burnout diagnose op schrift hebt! Zeker voordat een werkgever eventueel ruzie uitlokt om je op grond van 'verstoorde arbeidsrelatie' te ontslaan.

'Burnout' heeft in de ICD, International Classification of Diseases, code Z.073.

Bedrijfsartsen en arboartsen worden overigens puur 'uurtje factuurtje' ingehuurd door werkgevers, en velen worden slechts ingehuurd op voorwaarde dat zij zeggen wat de werkgever wil. Test of uw bedrijfsarts/arboarts als volgt om te weten of hij/zij eerlijk is: vraag om de Lesa richtlijn inclusief diagnostische tests toe te passen. Als hij (zij) weigert, weet u genoeg. Dat hij van mening is 'dat u niet burnout bent' doet er niet toe, dat rolt dan wel uit de diagnostische tests.

2. Het zelf zoeken van een hulpverlener met verstand van burnout

Het zoeken van een hulpverlener die wel verstand heeft van burnout kan soms een lange en frustrerende weg zijn, met mislukte therapieën die het lijden verlengen (vergroten?) en het zelfvertrouwen nog verder doen dalen. Behalve als u meteen uit komt bij Stichting Burnout, natuurlijk 😊. Behalve Stichting Burnout zijn er ook andere, meestal losse en zelfstandig gevestigde arbeids- en organisatiepsychologen die verstand hebben van burnout – maar het zijn er niet veel, want een basisstudie psychologie is te weinig om verstand te hebben

van burnout. Specialisatie is nodig.

Voordelen van Stichting Burnout boven anderen zijn:

- gegarandeerd verstand van burnout (zie ook de publicaties, verwijzingen ernaar op de site)
- hulp bij het geakkordeerd krijgen van een burnoutherstelplan (inclusief kosten) door de werkgever (ook indien de werkgever eerst mondeling 'nee' zegt'; SB is er zeer bedreven in werkgevers te overtuigen, al dan niet met hulp van het UWV)
- verstand van, en anders doorverwijzing voor de juridische aspecten
- verstand van sociale zekerheid
- landelijke dekking

3. Gevaar van 'blame the victim'

Een deel van de omgeving heeft de automatische neiging tot 'blame the victim' – zeker als het daar belang bij heeft. Er zijn psychologen en psychiaters met weinig verstand van arbeids- en organisatiepsychologie die graag de schuld geven aan uw jeugd of uw persoonlijkheidskenmerken. Last but not least om 'productie' te draaien en die te declareren bij uw ziekteverzekering. (zie o.a. over HSK: <https://www.nza.nl/actueel/nieuws/2018/05/31/boete-van-%E2%82%AC-400.000-voor-ggz-aanbieder-wegens-onterechte-declaraties>)

Hier tegen brengen wij in:

- ooit ging het toch goed? Denk terug aan het moment van arbeidsovereenkomst afsluiten, en de periode daarna waarin het goed ging. Als u een fatale persoonsafwijking zou hebben, zou het dan niet goed zijn gegaan. Dus u bent als persoon 'ok', het is de kunst in een extern burnouthersteltraject na te gaan WAT ER VERANDERD is, sinds de periode dat het goed ging; of u zich er tijdig van bewust was; wat uw reactie erop was; en of u 'regelmogelijkheden' had er iets aan te doen. Dit diepgaand 'doorwerken' zorgt al voor de helft voor 'genezing' van de burnout.
- sommige werkgevers weten dondersgoed dat in de jurisprudentie, met name rond arbo, standaard de verantwoordelijkheid voor uw arbeidsomstandigheden bij de werkgever wordt gelegd, en dat de werkgever zorgplicht heeft. Om geen kosten te maken en aansprakelijkheid en bezava (2-8 ton!) te ontlopen begint men vaak met 'stommetje spelen', geen uitspraken doen, geen hulp aanbieden (zodat u in uw eigen sop gaarkookt en zelf ontslag neemt, zonder rechten) tot rechtstreekse ontkenning, of zelfs intimidatie en verbale agressie. In Nederland is het (helaas) zo dat er niet, zoals in België, een 'geneesheerscheidsrechter' is die beslist of u nog kunt werken, maar dat de werkgever dat beslist. Uiteraard verschansen sommige werkgevers zich achter een ingehuurde arts (terwijl dat al lang verboden is, zie CRvB 19 november 2009, BK:3713)

4. Genezen van burnout: wat helpt zijdelings en wat raakt de kern?

Er zijn veel dingen die 'niet slecht' zijn bij burnout: yoga, ontspannen, hardlopen, praten, dingen doen waar u van geniet, dingen doen waar uw zelfvertrouwen van stijgt, en alle dingen mijden waarvan u merkt dat 'energie uit uw vloeit'. Eenmaal burnout is er een voordeel van een aangeleerd vermogen heel snel te voelen wanneer het 'teveel wordt' en de energie uit u leeg loopt'. VOLG DAT GEVOEL.

Wat echter pas IN DE KERN helpt is:

- doorwerken – met een externe burnoutconsulent/burnoutpsycholoog – wat er allemaal gebeurd is SINDS het minder ging worden
- analyseren wat uw gevoel toen was, en waar u uw gevoel onderdrukte
- analyseren wat uw reacties waren
- analyseren wat uw onmogelijkheden waren (volgens u) om de situatie te veranderen
- huilen om de mislukte pogingen er iets aan te doen (van burnout genezen is ook erg een emotionele ervaring)
- met nieuwe activiteiten ervaren DAT u plezier kunt hebben en DAT u bepaalde dingen toch nog goed kunt (uw zelfvertrouwen verhogen)
- leren nee te zeggen en grenzen aan te geven
- leren wat te doen als uw 'nee' genegeerd wordt
- leren wat uw energiegevers en energieslurpers zijn (die zijn vaak typisch voor u)
- herijking van waarden en normen, tot en met levensfilosofie
- liefst met hulp werkgever, veranderen van de werksituatie.

5. Juridische kanten

Relevante wetten zijn: WvP (Wet Verbetering Poortwachter), Arbo, ziektewet, zorgplicht werkgever, verbod op vaststellingsovereenkomst bij ziekte en nog enkele meer. Wij hebben voor u een kant-en-klare samenvatting van de wetten die wij u graag opsturen, zodat u samen met de werkgever kunt besluiten of u zich aan de wetten wilt houden (wat wij propageren).