

# Grip op verzuim bij burnout: Vragen die je wél aan de bedrijfsarts mag stellen

## Fasen-takenmodel waarmee de bedrijfsarts werkt.



In welke fase zit de medewerker? Hoe lang al?  
Is dat binnen het tijdsfad van het model?

Ja

Mooi!

Jij kent de medewerker. Heb jij zorgen of opmerkingen ten aanzien van gedrag of valkuilen van de medewerker? Deel deze dan met de bedrijfsarts.

Blijf vinger aan de pols houden en plan een volgende afspraak (bv. telefonisch) zodat je kan blijven monitoren.

**Hoe vordert de medewerker met de hersteltaken?**

**Hoe wordt de werknemer begeleid bij de hersteltaken?** (Ga verder bij \*)

Nee

Er is sprake van stagnatie.

**Heeft de bedrijfsarts geïnventariseerd wat de oorzaak is van de stagnatie?** (Is het op proces? Is het op de situatie? Is er sprake van een bijkomende (andere) diagnose?) De bedrijfsarts zal je hier inhoudelijk niet veel informatie over geven, maar door het te benoemen kan je wel laten zien wat je verwacht.

Ja Nee

**Kunt u op korte termijn deze (uitgebreide) inventarisatie doen?**

Als duidelijk is wat de oorzaak is van de stagnatie, kan gericht gewerkt worden aan een oplossing.

Als de werknemer pas na een paar weken naar de bedrijfsarts gaat zal het herstel in de crisisfase later op gang komen. De werknemer krijgt pas later gericht hersteltaken mee. Je kan dan het aantal weken voor de medewerker naar de bedrijfsarts ging, bij de crisisfase optellen.

Deze vertraging kan je zelf voorkomen: als een werknemer uitvalt en je vermoedt overspanning of burnout, laat de werknemer zo snel mogelijk oproepen.



### Welke stappen stelt u voor om de stagnatie te doorbreken?

Dit kunnen stappen zijn gericht op de werknemer of gericht op de werkomgeving, door de bedrijfsarts begeleid of een interventie door een andere/externe partij.

Indien een interventie wordt voorgesteld:  
wat is het doel?  
wat is het tijdspad?  
wat is het beoogd resultaat?

Zijn er nog zaken die jij wilt meegeven aan de bedrijfsarts aangezien je de medewerker kent?

Wat betekent dit voor de prognose?



### Hoe wordt de werknemer begeleid bij de hersteltaken of bij een (aanvullende) interventie? \*



#### Niet

Zolang er geen sprake is van stagnatie kan dat. Geef het wel aan bij de bedrijfsarts als je hier vanuit jouw rol, kennis en ervaring met deze werknemer belemmeringen ziet.



#### Door de bedrijfsarts

#### Wat is de frequentie van de begeleiding?

In de eerste 3 maanden van het verzuim is gemiddeld eens per 3 weken een vervolconsult nodig volgens het fasen-takenmodel. De Cortisol-manager geeft aan dat voor gedragsverandering veel vaker contact nodig is.



Maak hier concrete afspraken over met de bedrijfsarts.

Als deze bedrijfsarts al lang met dit dossier bezig is, kan het raadzaam zijn om te vragen of een collega bedrijfsarts een collegiale dossiertoetsing kan doen. Dan kijkt er eens een ander naar het dossier.\*\*\*

Maak op korte termijn een afspraak wanneer de diagnose herzien wordt en wanneer jullie dan weer overleg hebben om te bespreken hoe verder.



## Door de professional van de interventie

### Na start van de interventie: Is de behandeling adequaat?

Heeft de interventie het effect wat er van verwacht wordt?

Gaat de bedrijfsarts af op de verhalen van de werknemer of heeft de bedrijfsarts ook navraag gedaan bij de behandelaar?

Bedenk wat jij in deze wilt en vraag zo nodig of de bedrijfsarts navraag wil doen bij de behandelaar. Behandelaars en bedrijfsartsen krijgen lastig contact. Heb daar begrip voor én maak toch concrete afspraken over terugkoppeling.



Ja



**Fijn! Ga zo door!**

Nee



**Wat nu?**

Er is dan sprake van stagnatie. Het is aan de bedrijfsarts om (opnieuw) een uitgebreide evaluatie van het traject te doen.

Ook hier heb je weer de mogelijkheid om de bedrijfsarts te vragen om een collegiale dossiertoetsing\*\*\* te laten doen.

**\*\*** Dit is alleen 15 weken als er geen sprake is van stagnatie. Vaak duurt het herstel langer.

**\*\*\*** Collegiale dossiertoetsing: een collega bedrijfsarts toetst het dossier en de genomen beslissingen. De bedrijfsartsen spreken dit samen door en het kan aanleiding zijn om een andere weg in te slaan.

Jij krijgt geen uitslag van de toetsing, maar het is goed als er weer met een frisse blik naar het dossier gekeken wordt.



In veel gevallen is er sprake van stagnatie door beperking in energie of cognitief functioneren. Er is dan sprake van aanhoudende vermoeidheid, verminderde concentratie, aandacht, besluitvaardigheid en verwerking van informatie.

Dat is het gevolg van nog onvoldoende herstel. Vaak wordt er dan afgewacht, want herstellen kost tijd. Dit hoeft niet. Je kan dit herstel actief stimuleren. Hoe? Dat leert je werknemer in de Cortisol-manager.



[www.gripopwerkstress.nl](http://www.gripopwerkstress.nl)

06-42 56 14 96

**DE CORTISOL  
MANAGER**