

HET VÓÓRKOMEN, VASTSTELLEN EN MELDEN VAN BEROEPSZIEKTEN

Lieke Omvlee, MSc, dr. Henk F. van der Molen, dr. Teus Brand, dr. prof.
Monique H.W. Frings-Dresen

Contact

dr. Henk F. van der Molen, h.f.vandermolen@amc.nl.

Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid/Nederlands Centrum voor
Beroepsziekten, Academisch Medisch Centrum (AMC), Amsterdam Public
Health research institute, Amsterdam

Rapportnummer 17-04

Voorwoord

Voor u ligt het rapport 'het vóórkomen, vaststellen en melden van beroepsziekten'. Dit rapport is de verslaglegging van een project dat het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten in de periode van januari tot en met oktober 2017 heeft uitgevoerd. De aanleiding van dit project is nader onderzoek naar de ervaren oorzaak van de afname van het aantal beroepsziektemeldingen onder bedrijfsartsen over de laatste drie jaar. De daling zou kunnen wijzen op een daling in het vóórkomen van beroepsziekten, maar ook op een afname in het aantal meldingen. Het doel van dit project is inzicht te krijgen in de ervaring van bedrijfsartsen rondom trends in het vóórkomen van beroepsziekten, het vaststellen en het melden hiervan. Bij het vaststellen en melden zijn belemmeringen en oplossingen in kaart gebracht.

December, 2017

Lieke Omvlee, MSc

Dr. Henk F. van der Molen

Dr. Teus Brand

Prof. dr. Monique H.W. Frings-Dresen

Inhoud

Voorwoord	0
Samenvatting	2
Conclusies	4
1 Inleiding	5
1.1 Aanleiding.....	5
1.2 Doel en vraagstelling.....	5
2 Methode	7
2.1 Interviews.....	7
2.2 Focusgroepen	8
2.3 Analyse en datasaturatie	9
3 Resultaten interviews	11
3.1 Belemmeringen vaststellen	11
3.2 Oplossingen vaststellen	17
3.3 Belemmeringen melden	21
3.4 Oplossingen melden	27
3.5 Belemmeringen en oplossingen meldingsproces.....	32
3.6 Geen belemmeringen vaststellen	35
3.7 Geen belemmeringen melden	38
4 Resultaten focusgroep 1	40
4.1 Belemmeringen vaststellen	40
4.2 Oplossingen vaststellen	44
4.3 Belemmeringen melden	48
4.4 Oplossingen melden	54
4.5 Trends vóórkomen beroepsziekten	61
5 Beschouwing	67
BIJLAGE 1: Demografische kenmerken en interviewvragen	69
BIJLAGE 2: Kenmerken deelnemers interview	71
BIJLAGE 3: Kenmerken deelnemers focusgroep	72

Samenvatting

Doel en vraagstelling

Om zicht te krijgen op mogelijke belemmeringen en oplossingen bij het vaststellen en melden van beroepsziekten onder bedrijfsartsen zijn de volgende doelen opgesteld:

1. Inzicht krijgen in de ervaring van bedrijfsartsen rondom trends (stijging/constante/daling) in het vóórkomen van beroepsziekten en het melden hiervan.
2. Inzicht in ervaren haalbaarheid (belemmeringen) van de vaststelling van beroepsziekten en de wijze waarop deze bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) gemeld kunnen worden en mogelijke oplossingen hiervoor.

Om bovenstaande doelen te bereiken zijn de volgende vragen geformuleerd:

1. Wat is de ervaring van bedrijfsartsen op het gebied van trends (stijging/constant/daling) in het vóórkomen van beroepsziekten, gereflecteerd in meldingen?
2. Wat is de ervaren haalbaarheid (belemmeringen) van de vaststelling van beroepsziekten en de wijze waarop dit bij het NCvB gemeld kan worden en welke verbetervoorstellen worden hiervoor haalbaar geacht?

Methode

Dit project bestond uit een kwalitatief onderzoek, door middel van twaalf semi-gestructureerde interviews en twee focusgroepen. Naast een onderscheid tussen bedrijfsartsen uit het Peilstation Intensief Melden (PIM) en niet-PIM, en melders versus niet melders werd geselecteerd op man/vrouw, zelfstandig/in dienst bij arbodienst en leeftijd op basis van representativiteit ten opzichte van de populatie.

Deel 1: interviews

Voor het selecteren van interviewdeelnemers werden de volgende inclusiecriteria gehanteerd:

1. PIM en niet-PIM
2. Melders en nulmelders

De definitie voor een nulmelder binnen PIM en niet-PIM was dat een bedrijfsarts minimaal de laatste twee jaar niet gemeld had (in 2015 en 2016). Potentiële interviewdeelnemers die hoorden bij PIM werden benaderd via Teus Brand, projectleider van PIM. Potentiële deelnemers die geen lid waren van PIM werden door Lieke Omvlee benaderd via e-mail. Uiteindelijk werden 12 interviews

afgenomen.

Deel 2: focusgroepen

Aan de twee focusgroepen (in totaal 12 deelnemers) namen andere bedrijfsartsen deel dan degenen die aan de interviews hadden deelgenomen. Aan de focusgroepen namen zowel PIM'ers als niet-PIM'ers deel. Potentiële deelnemers werden benaderd via Teus Brand, projectleider van PIM.

Resultaten per vraagstelling

- 1. Wat is de ervaring van bedrijfsartsen op het gebied van trends in het vóórkomen van beroepsziekten, gereflecteerd in meldingen?*

Enkele bedrijfsartsen spraken van een toename in het vóórkomen van beroepsziekten. Deze toename werd exclusief geschaard onder psychische klachten. Andere bedrijfsartsen waren van mening dat beroepsziekten afnamen. Dit gold met name voor specifieke beroepsziekten, zoals 'Repetitive Strain Injury' en 'Post Traumatische Stress Stoornis'. Een ruime meerderheid van de bedrijfsartsen merkte echter geen verschil in het vóórkomen van beroepsziekten over de afgelopen jaren. Als oorzaak hiervan noemden zij dat de aandacht voor beroepsziekten door werkgevers hetzelfde bleef en daarnaast dat arbeidsomstandigheden onveranderd bleven.

- 2. Wat is de ervaren haalbaarheid (belemmeringen) van de vaststelling van beroepsziekten en de wijze waarop dit bij het NCvB gemeld kan worden en welke verbetervoorstellen worden hiervoor haalbaar geacht?*

De genoemde belemmeringen voor het **vaststellen** van beroepsziekten waren onzekerheid over het aandeel werk, gebrek aan informatie over blootstelling in het werk, de consequenties als extra gedoe en de mogelijke juridische gevolgen van een vaststelling, gebrek aan motivatie, twijfel over het nut van registratierichtlijnen en onduidelijkheid over verschil tussen beroepsziekten en ongevallen. Als mogelijke oplossingen voor het vaststellen werden kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten genoemd. Kennisontwikkeling, zodat artsen de bestaande richtlijnen beter kennen en situaties juist kunnen inschatten, zou kunnen helpen de genoemde onzekerheid bij het vaststellen van beroepsziekten te verminderen. Ook ruimte in het contract met werkgever, toegang tot de werkvloer, extra focus, externe expertise en feedback door intercollegiale toetsing werden als oplossingen benoemd.

Onzekerheid over de vaststelling en de mogelijke consequenties speelden

mee als belemmering voor het **melden**. Daarnaast gaven veel bedrijfsartsen het melden geen prioriteit. Ook het ontbreken van een koppeling tussen IT-systemen vormde een belemmering. Bij de oplossingen voor het melden opperden de deelnemers kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten. Het nut van melden zou inzichtelijk gemaakt kunnen worden, waardoor bedrijfsartsen wellicht intrinsiek gemotiveerd raken en vaker de stap zetten om een melding te doen. Zichtbare verbeteringen op het gebied van preventie en arbeidsomstandigheden kunnen bijdragen aan het nut van melden. Ook het meer status geven aan de vaststelling van beroepsziekten, het uitsluiten van juridische gevolgen, meer tijd, externe expertise, en andere meldingsstrategieën werden als mogelijke oplossingen genoemd. Gebruiksvriendelijkheid van het IT-systeem was een terugkerend thema bij het meldingsproces.

Conclusies

Wanneer we afgaan op de ervaringen van de meerderheid van de ondervraagde bedrijfsartsen is geen sprake van een daling in het vóórkomen van beroepsziekten. Sommige bedrijfsartsen opperden uit zichzelf dat er waarschijnlijk alleen een daling in het melden van beroepsziekten plaatsvindt. Onzekerheid over het aandeel van werk was een terugkerende belemmering voor het vaststellen van beroepsziekten, net als gebrek aan informatie over de blootstelling aan risicofactoren in het werk en de mogelijke (juridische) gevolgen van een vaststelling. Als mogelijke oplossingen voor het vaststellen werden met name kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten genoemd.

Daarnaast werden het ontbreken van een koppeling tussen het eigen IT-systeem en de melding voor beroepsziekten als belemmering voor het melden genoemd. Wat echter vaker werd genoemd, was dat veel bedrijfsartsen het melden geen prioriteit gaven. Het nut van melden zou inzichtelijker gemaakt kunnen worden, waardoor bedrijfsartsen gemotiveerd raken om (vaker) een melding te doen. Ook werd genoemd dat dit nut tot uiting kan komen in concrete verbeteringen op het gebied van preventie en arbeidsomstandigheden. Het (extern) stimuleren van melden, door bijvoorbeeld uitgebreidere terugkoppeling en reminders, zou hierbij een ondersteunde rol kunnen vervullen. Het faciliteren van koppelingen tussen en gebruiksvriendelijkheid van IT-systemen zouden bedrijfsartsen over de streep kunnen trekken vaker te melden.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Wanneer mensen ziek worden door hun werk, speelt de bedrijfsarts een belangrijke rol bij de verzuimbegeleiding. Wanneer een bedrijfsarts heeft vastgesteld dat een aandoening van een medewerker in overwegende mate is veroorzaakt door het werk, is hij of zij verplicht een beroepsziektemelding te verrichten bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMC Amsterdam. De afgelopen drie jaar, vanaf 2014, is echter sprake van een daling in het aantal beroepsziektemeldingen. Het is onbekend of deze daling is ontstaan doordat beroepsziekten inderdaad minder vóórkomen, of dat alleen het aantal meldingen daalt. Daarnaast weten we in beide gevallen niet wat hieraan ten grondslag ligt.

Beroepsziektemeldingen zijn van belang voor het in kaart brengen van trends in het vóórkomen van beroepsziekten binnen sectoren. Door zicht te hebben op het vóórkomen van beroepsziekten, kunnen ook doelen ten behoeve van preventie worden opgesteld. Mocht daarom blijken dat bedrijfsartsen belemmeringen ervaren ten aanzien van het melden, dan is het van belang uit te zoeken wat haalbare oplossingen hiervoor zijn. Daarnaast is het relevant te kijken naar het proces dat aan de melding vooraf gaat, namelijk het vaststellen van de beroepsziekte. Belemmeringen op het gebied van diagnosticeren kunnen er voor zorgen dat er minder of niet wordt gemeld.

1.2 Doel en vraagstelling

Om zicht te krijgen op mogelijke belemmeringen en oplossingen bij het vaststellen en melden van beroepsziekten, zijn de volgende doelen opgesteld:

1. Inzicht krijgen in de ervaring van bedrijfsartsen rondom trends (stijging/constante/daling) in het vóórkomen van beroepsziekten en het melden hiervan.
2. Inzicht in ervaren haalbaarheid (belemmeringen) van de vaststelling van beroepsziekten en de wijze waarop deze bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) gemeld kunnen worden en mogelijke oplossingen hiervoor.

Om bovenstaande doelen te bereiken zijn de volgende vragen geformuleerd:

1. Wat is de ervaring van bedrijfsartsen op het gebied van trends (stijging/constante/daling) in het vóórkomen van beroepsziekten, gereflecteerd in meldingen?
2. Wat is de ervaren haalbaarheid (belemmeringen) van de vaststelling van beroepsziekten en de wijze waarop dit bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten gemeld kan worden en welke verbetervoorstellen worden hiervoor haalbaar geacht?

2 Methode

Een kwalitatief onderzoek werd uitgevoerd om de vraagstellingen te beantwoorden. Ten eerste werden twaalf semigestructureerde face-to-face interviews afgenomen, waarin zowel trends als belemmeringen en oplossingen voor het vaststellen en melden van beroepsziekten werden besproken. De interviewvragen zijn weergegeven in Bijlage 1. Daarnaast werden twee focusgroepen georganiseerd. De demografische kenmerken van de deelnemers aan respectievelijk de interviews en focusgroepen zijn terug te vinden in Bijlage 2 en 3.

2.1 Interviews

Deelnemers

Voor de selectie van de deelnemers werden twee inclusiecriteria vastgesteld. Ten eerste was het van belang inzicht te krijgen in de ervaringen van bedrijfsartsen die mogelijk verschillende opvattingen hadden over het melden van beroepsziekten. Om die reden werden alle bedrijfsartsen in de database van het NCvB verdeeld in melders en niet-melders. Aangezien leden van het Peilstation Intensief Melden (PIM) worden uitgeschreven wanneer ze gedurende twee jaar geen beroepsziekten hebben gemeld, werd dit als definitie voor een 'niet-melder' gehanteerd.

Ten tweede werd een verdeling gemaakt tussen PIM-leden en niet-leden. Leden van PIM hebben zich vrijwillig aangemeld voor extra training en scholing in het herkennen en melden van beroepsziekten, waardoor zij waarschijnlijk eerder geneigd zijn te melden en wellicht een positievere houding hebben ten opzichte van het melden van beroepsziekten dan niet-leden.

Bovenstaande verdelingen resulteerden in vier categorieën van bedrijfsartsen: PIM-leden die meldden, PIM-leden die niet meldden, niet-leden die meldden en niet-leden die niet meldden. Middels willekeurige selectie namen uit iedere categorie drie bedrijfsartsen deel aan een interview. Naast bovenstaande inclusiecriteria werd ook variatie in leeftijd, geslacht en dienstverband meegenomen als selectie criterium. Vervolgens werd een representatief steekproef samengesteld op basis van de kenmerken van de leden van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en de database van het NCvB. De geselecteerde deelnemers werden benaderd via e-mail en, indien zij niet reageerden, door telefonisch contact. Wanneer arts en arts toezegden te willen deelnemen, ontvingen zij een brief met informatie over het doel van het onderzoek en de interviewprocedure, alsmede een toestemmingsformulier voor de opname van het interview.

Procedure

De afname van het interview werd voor aanvang van de dataverzameling getest met een senior onderzoeker. De interviews namen over het algemeen een half uur in beslag en werden afgenomen van maart tot en met mei 2017, op een locatie die de geïnterviewde geschikt vond (meestal de werkplek of bij de deelnemer thuis). Aan het begin van ieder interview herhaalde de interviewer op beknopte wijze het doel van het onderzoek en de interviewprocedure. Daarnaast werd anonimiteit gegarandeerd en het toestemmingsformulier voor de opname getekend. Ieder interview werd op geluidrecorder opgenomen. De interviewvragen behelsden zowel de ervaring van de bedrijfsarts met trends over de afgelopen twee en vijf jaar als het diagnosticeren en melden van beroepsziekten. Bovendien werden belemmeringen en oplossingen met betrekking tot deze laatste twee topics uitgevraagd. Enkele keren kwam het voor dat de betreffende bedrijfsarts geen belemmeringen ervoer. In die gevallen werd gevraagd naar de achterliggende reden hiervan.

2.2 Focusgroepen

Deelnemers

Deelnemers van de focusgroepen werden geworven waarbij gebruik werd gemaakt van bestaande netwerken, aangezien bleek dat bedrijfsartsen terughoudend waren met deelname aan de focusgroepen. Hierdoor konden ook de inclusiecriteria minder consequent worden toegepast dan tijdens de werving voor de interviews, wat resulteerde in een mogelijke selectie van bedrijfsartsen in Nederland in termen van leeftijd, geslacht en dienstverband. Wel werden zowel PIM-leden als niet-leden geïnccludeerd, net als melders en niet-melders. Niet-meldende PIM-leden konden echter niet worden meegenomen, aangezien alle bedrijfsartsen in deze categorie reeds waren benaderd voor een interview. Bedrijfsartsen die al waren geïnterviewd voor dit onderzoek werden uitgesloten van deelname.

Geselecteerde deelnemers werden telefonisch benaderd. Bedrijfsartsen die wilden deelnemen aan de focusgroepen ontvingen een selectiebrief en toestemmingsformulier.

Procedure focusgroepen

De focusgroepen namen volgens planning twee uur in beslag, inclusief een pauze van vijftien minuten. Teus Brand, Henk van der Molen en Lieke Omvlee begeleidden de focusgroepen, die bestonden uit zeven respectievelijk vijf deelnemers. Voor aanvang

van de bijeenkomst werden de toestemmingsformulieren getekend, werd anonimiteit gegarandeerd en werd het verloop en het doel van de focusgroep geïntroduceerd. Daarnaast werden de trends in het vóórkomen van beroepsziekten die uit de interviews naar voren waren gekomen toegelicht. Ook stelden alle deelnemers en begeleiders zich kort aan elkaar voor.

De inhoud van de focusgroepen was gebaseerd op de interviewdata. Aangezien het doel van de focusgroep was om de deelnemende bedrijfsartsen ervaringen en ideeën met elkaar te laten bespreken op een interactieve manier, werden de thema's geselecteerd die voor dit doel het meest geschikt werden geacht. Om die reden werden de trends in het vóórkomen van beroepsziekten van tevoren gepresenteerd en niet meegenomen in de discussies.

Tijdens de focusgroepen werd de bedrijfsartsen eerst de gelegenheid geboden hun eigen ideeën rondom belemmeringen en oplossingen ter sprake te brengen. Vervolgens toonden Lieke Omvlee en Teus Brand de belangrijkste belemmeringen en oplossingen uit de interviewdata middels een PowerPoint presentatie, waarop de deelnemers konden reageren. De bedrijfsartsen werden gestimuleerd op elkaar te reageren en elkaars ideeën ter discussie te stellen. De eerste focusgroep vond plaats in juni 2017, de tweede in september 2017.

2.3 Analyse en datasaturatie

Vanuit zowel de interviews als de focusgroepen werden alle stukken die relevant werden geacht voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag letterlijk uitgewerkt met behulp van het softwareprogramma F4. De transcripten werden vervolgens gecodeerd door gebruik van MAXQDA, een softwareprogramma voor het analyseren van kwalitatieve onderzoeksdata. De data werden geanalyseerd volgens een content analyse-benadering. Alle geselecteerde quotes hadden betrekking op de ervaren trends, en/of belemmeringen en oplossingen voor het vaststellen en melden van beroepsziekten.

Het coderen werd op een inductieve manier uitgevoerd. Tijdens dit proces werden alle citaten die gelieerd waren aan de interviewtopics gemarkeerd en gescheiden. Dit werd uitgevoerd door Lieke Omvlee en Henk van der Molen. Ten tweede verfijnde en reduceerde Lieke Omvlee de codes en categoriseerde ze tot thema's, in overleg met de coauteurs.

Datasaturatie werd gedefinieerd als het punt tijdens de dataverzameling en analyse waarop geen nieuwe thema's naar voren kwamen die konden bijdragen aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Het moment van datasaturatie werd

alleen gehanteerd voor de interviews. Er werd aangenomen dat datasaturatie was bereikt wanneer geen nieuwe perspectieven opdoken met betrekking tot trends in het vóórkomen van beroepsziekten, en/of belemmeringen en oplossingen voor het diagnosticeren en melden van beroepsziekten.

3 Resultaten interviews

3.1 Belemmeringen vaststellen

In tabel 1 zijn de thema's weergegeven die uit de interviews naar voren zijn gekomen op het gebied van belemmeringen bij het vaststellen van beroepsziekten. Wat bedrijfsartsen ten eerste noemden als belemmering was onzekerheid over het aandeel van werk bij het ontstaan van klachten. De 'overwegende mate' waarin werk een rol moet spelen werd ervaren als moeilijk te controleren, te meer omdat de werkelijkheid complex is en meestal meerdere factoren een aandeel hebben in het ontwikkelen van de klachten. Ten tweede werd benoemd dat de bedrijfsarts op afstand is komen te staan of op afstand wordt gehouden door de werkgever, wat het vaststellen bemoeilijkt. Ten derde werd de lange doorlooptijd van ziekenhuizen en expertisecentra als belemmering ervaren. Ten vierde ervoeren enkele bedrijfsartsen het vaststellen van een beroepsziekte niet als prioriteit, omdat het teveel tijd kostte, en/of zij zich bijvoorbeeld meer bezighielden met praktische begeleiding van de werknemer. Ten vijfde werden mogelijke juridische gevolgen als belemmering ervaren. Sommige bedrijfsartsen waren terughoudend in het vaststellen van beroepsziekten, aangezien zij niet meegesleept wilden worden in mogelijke procedures met advocaten en aansprakelijkheid. Ten slotte merkten enkele bedrijfsartsen op dat de bestaande richtlijnen niet praktisch genoeg waren om als hulpmiddel te dienen bij het vaststellen.

Tabel 1. Belemmeringen vaststellen

Belemmering	Thema's	Codes	Quotes
<p>Onzekerheid aandeel werk</p>	<p>Complexe werkelijkheid</p>	<p><u>Belemmering vaststellen/een formule omvat niet alle gevallen</u> <u>Belemmering vaststellen/discussie over diagnose burnout</u> <u>Belemmering vaststellen/complexe werkelijkheid (is niet meetbaar)</u> <u>Belemmering vaststellen psych. bz/onzekerheid werkrelatie</u></p>	<p><i>Ik denk niet dat je daar één of ander, formule ofzo op moet loslaten want dan zijn er toch altijd weer dingen die er, net buiten vallen. Hè, of eeh, criteria definities of wat dan ook. (int. 1)</i></p> <p><i>(...) burn-out, nou überhaupt over de diagnose bestaat al een heleboel discussie dus ja hoe zou je dat een beroepsziekte moeten noemen. Nou dat dat soort, als je al over de diagnose, met elkaar steggelt, eh dan wordt het heel nog veel lastiger om dan daar een beroepsziekte van te maken. (int. 6)</i></p> <p><i>Ja verder kan het zijn dat je in het eerste spreekuur niet hebt over bepaalde factoren omdat dat op dat moment niet zo belangrijk is. Kan ook. Of dat er twee dingen spelen en dat je verwacht dat die dingen elkaar beïnvloeden. (...). Eigenlijk is het meer in het algemeen de werkelijkheid is niet zo simpel. (int. 9)</i></p> <p><i>Ja, nou, black box is het niet hoor want mensen willen daar wel over vertellen, dus dat is niet zo'n black box. Alleen om het te kwantificeren lijkt me wat moeilijker. Om werkelijk te zeggen nou dit is dertien procent en dat vijfendertig en dan hebben we nog zoveel over. Maar dat word je wel gevraagd. (int. 9).</i></p> <p><i>Het staat in de definitie zo makkelijk genoemd maar je moet wel een heel duidelijk verhaal hebben, en dan blijkt in de praktijk vind ik, vooral bij bepaalde klachten van het bewegingsapparaat kun je dat wel zeggen. Iemand zit de hele dag hetzelfde te doen, en heeft dan een bepaalde aandoening daarvan. Maar bij psychische aandoeningen (...) is dat al veel</i></p>

			<p><i>moeilijker. (int. 9)</i></p>
Multifactoriële oorzaak	<p><u>Belemmering vaststellen/onzeker of werk oorzaak is</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/multifactorieel model bemoeilijkt oordeel</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/mate waarin werk oorzaak is is moeilijk</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/werk als oorzaak is discutabel</u></p>	<p><i>Ja je kan de privé situatie wel navragen natuurlijk en dat doen we ook hè wat doe je in je vrije tijd hè heb je een hobby misschien waardoor je dit soort klachten ook zou kunnen krijgen, eehm, maar goed, om het nou, onomstotelijk vast te stellen dat het in grote, hè grotendeels door het werk komt, blijft lastig. (int. 1)</i></p> <p><i>Wij worden denk ik toch wel opgeleid inmiddels, of geïndoctrineerd met (...) het multifactoriële model, dat redeneert wat moeilijk als je dan een beroepsziekte wil vaststellen. (...) eigenlijk zijn er altijd meerdere factoren die een rol spelen bij het ontstaan van ziekte. En of je die dan als oorzakelijk moet zien of bijdragend of luxerend dat is nog wel een moeilijk verhaal. (int. 9)</i></p> <p><i>Ja ik vind het altijd lastige inschatten van het percentage van in welke mate, werk bijdragend is geweest. (...). Nouja dat ik vaak ook wel heel veel andere, factoren kan aanwijzen. En dan is het van ja waar, wat weegt nou zwaarder, en wat is nou in overwegende mate de oorzaak geweest. (int. 10)</i></p> <p><i>Maar bewijzen kan je het niet. Is een stratenmaker met twee versleten knieën is dat nou puur een beroepsziekte, of is het dat nou toch niet, want waarom krijgt de ene stratenmaker wel en 't ander niet ik vind het dus ook nogal discutabel (...). (int. 12)</i></p>	
> 50% moeilijk te bepalen	<p><u>Belemmering vaststellen/moeite met vaststellen >50%</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen ps. bz/moeite met vaststellen >50%</u></p>	<p><i>(...) is het nou overwegend dit of is het nou overwegend dat ja dan wordt het een lastige afweging soms (...). (int. 6)</i></p> <p><i>Dat je toch heel vaak ziet dat het een combinatie van dingen is van persoonsgebonden factoren, sociale omstandigheden, waardoor een</i></p>	

			<p>heleboel mensen zich wel redden, en een enkele die zich niet redt. Ja waar leg je die grens, ja. Da's voor mij lastig. (int. 6)</p>
<p>Bedrijfsarts op afstand</p>	<p>Beperkingen vanuit werkgever</p>	<p><u>Belemmering vaststellen/verantwoording tijd naar werkgever</u> <u>Belemmering vaststellen/minder betrokken door korte opdrachten</u> <u>Belemmering vaststellen/bedrijfsartsen nu meer op afstand</u> <u>Belemmering vaststellen/weinig ruimte vanuit opdrachtgever</u> <u>Belemmering vaststellen/klant wil zo min mogelijk declaraties</u> <u>Belemmering vaststellen/minder budget voor bij kleine bedrijven</u></p>	<p>(...) maar de als je dan ziet hoeveel, uren dat ik daarmee zoet ben geweest wat je, eigenlijk ook niet kunt verantwoorden naar de werkgever toe hè want die stelt de vraag o waar ben jij dan mee bezig wat heb je nou allemaal gelezen hè (...). (int. 4)</p> <p>(...) ik word geparachuteerd in iets, waar je eenmalig iets doet en dan ben je weer weg. En da's lastig. (int. 6)</p> <p>Want ik denk in die zin dat we wel heel erg op afstand zijn geraakt. (int. 10)</p> <p>(...) ja dat is het feit dat alle tijd en energie die je daarin steekt, dat daar, geen ruimte voor is bij je opdrachtgever. (int. 11)</p> <p>En dan twee weken later heb je weer een vervolgspreekuur nou dat vervolgspreekuur dat kan ik bij, de gratie Gods eeh kan ik dat declareren, eeh maar d'r komt wel vrij snel een bericht van nou dat was niet de bedoeling dat je dat blijft doen (...). (int. 11)</p> <p>(...) en de kans dat je ook kunt zeggen bij een klein bedrijfje van, vind je het goed als we een expertise erop gaan inzetten, dan zeggen ze heel vaak van laat maar zitten, dat kost ons veel te duur (...). (int. 6)</p>
	<p>Te weinig informatie</p>	<p><u>Belemmering vaststellen/weinig kennis arbeidsomst kleine bedr</u> <u>Belemmering vaststellen/vervallen preventief spreekuur</u> <u>Belemmering vaststellen/minder kennis door casemanagementbureaus</u> <u>Belemmering vaststellen/gebrek aan informatie over oorzaken</u></p>	<p>(...) bij een heleboel kleinere bedrijven zit de grootste belemmering erin dat ik eigenlijk niet of nauwelijks de arbeidsomstandigheden ken, hè dus (...) niet genoeg, om heel snel op het spoor te komen van hé dit kon wel 'ns iets zijn. (int. 6)</p> <p>Nou in die zin is het vervallen van het preventieve spreekuur bij de</p>

			<p><i>bedrijfsartsen, is wat mij betreft wel een gemis geweest (...). (int. 6)</i></p> <p><i>(...) ik kan adviezen geven zoek dit uit zoek dat uit maar of men dat opvolgt soms komt iemand ook niet meer bij mij terug dus dan zie ik het beloop ook niet. (...) En dat is het verhaal van casemanagementbureaus, die dus de hele procesgang rond verzuim oppakken, en lang niet altijd die bedrijfsarts inschakelen. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) maar verder is het vooral informatie die d'r ook niet is, die de werkgever niet heeft omdat ie die onderzoeken niet heeft gedaan, of belastingen in het werk die niet gemeten zijn (...). (int. 9)</i></p>
Doorlooptijd te lang		<p><u>Belemmering vaststellen/ lange wachttijden expertisecentra</u> <u>Belemmering vaststellen/ziekenhuis niet op georganiseerd</u></p>	<p><i>Nou dan verwijs ik ze naar het centrum en dan moeten ze, wachten daar op de diagnostiek dan komen ze achteraan in de rij te staan, als ik ze naar de allergologie verwijs dan heeft dat een jaar wachttijd nou daar kan ik niet mee aankomen bij deze medewerker. (int. 11)</i></p> <p><i>(...) en in het ziekenhuis zijn ze d'r helemaal niet op georganiseerd om dit soort, trajecten te doen die niet via de zorgverzekering gaan want zij willen, gewoon eeh codes kunnen schrijven zodat ze dat bij de zorgverzekering kunnen, regelen (...). (int. 11)</i></p>
Geen prioriteit	Geen tijd	<p><u>Belemmering vaststellen/kost veel tijd</u> <u>Belemmering vaststellen/kost teveel tijd</u></p>	<p><i>(...) dus daar gaat enorm veel tijd in zitten (...). (int. 4)</i></p> <p><i>(..)ik vind het leuk om dat te doen en ik ga daar echt wel mee door, maar het je moet niet vier van dit soort cases op je dag krijgen want dan, ja, lukt het aan het eind van de dag niet om voldoende omzet te draaien. (int. 11)</i></p>
	Geen dwang	<p><u>Belemmering vaststellen/ gebrek aan wettelijk kader</u> <u>Belemmering vaststellen/ geen druk of dwang</u> <u>Belemmering vaststellen/ niemand heeft er last van en baat bij</u></p>	<p><i>En, aangezien het wettelijke kader, grotendeels ontbreekt, gebeurt het dus ook niet. (int. 12)</i></p>

		<p><u>Belemmering vaststellen/geen aandacht door geen risque professionel</u></p>	<p>(...) d'r zit geen druk geen dwang achter in de spreekkamer (...). (int. 12)</p> <p>(...) dus ja niemand heeft er eigenlijk last van en baat bij. (int. 12)</p> <p>(...) nou we kennen het risque professionel niet dus ik denk ook dat daarom het beroepsziektefenomeen bij ons helemaal geen aandacht heeft (...). (int. 12)</p>
Juridische gevolgen		<p><u>Belemmering vastleggen dossier/juridische gevolgen</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/werkgevers willen geen aansprakelijkheid</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/slecht perspectief werkn na diagnose</u></p> <p><u>bz</u></p>	<p>Om dan te zeggen van ik meld het en ik leg het vast in het dossier, want daar weet je gewoon dat het dossier natuurlijk wordt opgevraagd dat advocaten zich daarmee gaan bemoeien en dat dat dan ook misbruikt kan worden. Of gebruikt. (int. 3)</p> <p>Nou, als ik tegen een werknemer zeg van u heeft een beroepsziekte dan gaat ie natuurlijk gelijk een grote claim bij de werkgever neerleggen. (int. 12)</p> <p>Maar wat ik daar ook heel triest aan vind is dat de mensen die dan uiteindelijk zo'n etiket opgeplakt krijgen (...) dat dan het bedrijf heel makkelijk iemand op een zijspoor kan zetten. Terwijl je, de, mensen die betalen daar dus zelf ook nog weer een prijs voor. En dat is eh niet zoals we het willen. (int. 11)</p>
Richtlijnen niet praktisch		<p><u>Belemmering vaststellen/huidige richtlijnen niet toepasbaar</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/geen tijd voor doornemen richtlijn</u></p> <p><u>Belemmering vaststellen/teveel tekst in richtlijnen</u></p>	<p>Nou d'r zijn maar heel weinig echt helpende protocollen vanuit het NCvB. (int. 7)</p> <p>Ik weet hoe ik ben, eehm, om hem, te gaan lezen, dat moet ik dan in privétijd doen nou dat komt echt niet van (...). (int. 7)</p> <p>Veel bij veel van die registratierichtlijnen, zakt de moed me in de schoenen moet ik zeggen. (...) Heel veel tekst. (int. 9)</p>

3.2 Oplossingen vaststellen

Bij het bespreken van mogelijke oplossingen voor het vaststellen van beroepsziekten werden met name twee thema's veelvuldig genoemd: kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten.

Voor kennisontwikkeling achtten sommige bedrijfsartsen het van belang dat er praktische richtlijnen ontwikkeld zouden moeten worden, die beter als hulpmiddel zouden fungeren. Ook scholing, bijvoorbeeld in het werken met de richtlijnen, werd benoemd. Daarnaast noemden enkele deelnemers informatie-uitwisseling als onderdeel van scholing, bijvoorbeeld het voorleggen van ingewikkelde casuïstiek aan het NCvB of de deelname aan PIM.

Op het gebied van maatschappelijke verandering focuste één bedrijfsarts sterk op een systeemverandering op macroniveau, waardoor naar zijn mening zowel de arbeidsgeneeskundige zorg zou verbeteren als een incentive gecreëerd zou worden voor alle betrokken partijen om beroepsziekten zorgvuldig vast te stellen. Een ander benadrukte het belang van een duidelijke focus op preventie als oplossing voor het vaststellen. Ten slotte werd een sterke verplichting voor bedrijfsartsen om beroepsziekten vast te stellen als oplossing gezien.

Een overzicht van de oplossingen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 2.

Tabel 2. Oplossingen vaststellen

Oplossing	Thema's	Codes	Quotes
Kennisontwikkeling	Praktischer richtlijnen	<p><u>Oplossing vaststellen/objectiveerbare factoren vaststellen</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/toepasbaar schema als hulpmiddel</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/kortere richtlijn</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/informatie over kwantificeren oorzaken</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/criteria in app</u></p>	<p><i>Dat zou natuurlijk wel kunnen helpen als je weet, ik noem maar wat dat in vijftig procent van de gevallen een tenniselleboog door het werk veroorzaakt wordt dat je dan ga je toch eerder nadenken of het in dit geval ook zo is. (int. 9)</i></p> <p><i>Ik denk dat op het moment dat de richtlijnen gewoon heel erg goed, toepassend zijn (...) als je wat meer van dat soort handvatten zou krijgen zou het denk ik makkelijker zijn, om dit langs een denkmodel te leggen. (int. 7)</i></p> <p><i>De registratierichtlijnen ja het voor mij wel korter kunnen. (int. 9)</i></p> <p><i>Nou ik zou daar wel willen ondersteund willen van goh wat is daar dan eigenlijk over bekend bij deze aandoening over eeh. En dat, en eeh, en dat kwantificeren van eeh eeh van die zaken die je voor de richtlijn eeh moet doen, eehm, hoe doe ik dat dan? Kan ik dat zo doen? (int. 9)</i></p> <p><i>(...) er zijn een aantal criteria nou daar kun je dus heel makkelijk in bepaald appje, kun je dat vastzetten. Dat is makkelijker. (int. 9)</i></p>
	Scholing	<p><u>Oplossing juridische belemmering/inhoudelijke ondersteuning</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/opleiding in richtlijnen</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/verplichte scholing zorgt voor eenheid</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/verplichte scholing in richtlijnen</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/informatie gelijk beschikbaar</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/opnemen in persoonlijk verbeterplan</u></p>	<p><i>(...) nou eigenlijk op dát moment hè, of eigenlijk net daarvoor, zou je best wel eens gewoon een klankbord willen hebben met iemand die dit hele traject al een keertje heeft meegemaakt. (int. 4)</i></p> <p><i>(...) maar als dit, net een ander denkmodel is als wat de richtlijn psychische klachten hanteert ja dan is dat in conflict met elkaar (...). (...) ja en ik zou daar best, in opgeleid willen worden, stel dat er gewoon een</i></p>

			<p><i>nieuwe richtlijn ontwikkeld is. (int. 7)</i></p> <p><u><i>En ehm waarom zou u het dan een goed idee vinden om daar meer over opgeleid te worden?</i></u></p> <p><i>Omdat het alle artsen dwingt om het, te gaan doen. Dat het dus niet meer vrijblijvend is want zo lang alles vrijblijvend is kunnen we onze eigen weg zoeken, en krijg je geen eenheid. (int. 7)</i></p> <p><i>Maar op het moment dat je bijvoorbeeld verplicht zou stellen van nou hè d'r zijn bepaalde trends (...) waarvan we zeker willen dat bedrijfsartsen daar kennis van hebben genomen of dat gaan toepassen, ja waarom zou je niet zeggen van (...) twee of drie dagen jaarlijks worden bepaald door de beroepsgroep (...). (int. 7)</i></p> <p><i>(...) de informatie moet gewoon gelijk beschikbaar zijn want anders dan, denk ik dat het niet gebeurt. (int. 9)</i></p> <p><i>En we hebben het ook allemaal in onze groep wel als, issue staan van, in ons eigen persoonlijke verbeterplannen, van dat we hier toch strikter en meer consequent mee moeten omgaan. Dus dat is wel een ontwikkeling die we onszelf, hebben opgelegd. (int. 6)</i></p>
<p>Informatie-uitwisseling</p>		<p><u>Oplossing vaststellen/deelname PIM</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/casuïstiek voorleggen aan NCvB</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/bekendheid bij werkgevers over verplichting</u></p>	<p><i>[Over PIM:] En dat was wel heel leerzaam dat je met mekaar, daarover kunt hebben en van iedereen eens horen hoe die daarmee omgaat en dan uiteindelijk ook met, iemand vanuit Nederlands Centrum van Beroepsziekten van dan kan je dit hanteren dit zijn de protocollen en dan, zou dit de meest logische conclusie zijn geweest (...). (int. 10)</i></p> <p><i>(...) maar goed wat ik bijvoorbeeld ook wel eens gedaan heb is een casus voorleggen via de mail zo'n contactpunt zeg maar, nou dat krijg je ook wel een reactie daarop terug hè dus dat kunnen denk ik wel dingen zijn</i></p>

			<p>die helpen om het voor jezelf scherper te krijgen. (int. 10)</p> <p>(...) dat het ook in onze taak en onze doen en laten dat het bekend is, dat werkgevers ook weten van ja ik moet dat ook doen. (int. 12)</p>
Maatschappelijke verandering	Meer focus op preventie	<u>Oplossing vaststellen/terugkeer preventief spreekuur</u>	<p>Nou in die zin is het vervallen van het preventieve spreekuur bij de bedrijfsartsen, is wat mij betreft wel een gemis geweest en dat komt gelukkig wel weer terug die mogelijkheid. (int. 6)</p>
	Andere voorzieningen	<p><u>Oplossing vaststellen/systeem betaald door werkg én werkn</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/beroepsziektefactor meenemen in compensatie en zorg</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/rol voor wetgever</u></p> <p><u>Oplossing vaststellen/meer een verplichting</u></p>	<p>(...) en wat essentieel is is dat de arbeidsgeneeskundige zorg in Nederland niet eenzijdig door werkgevers wordt betaald maar dat dat, gezamenlijk gedragen voorziening is van zowel werknemers als werkgevers, om daarmee een systeem op poten te zetten, waardoor sowieso de arbeidsgeneeskundige zorg verbetert waar ook de verzuimbegeleiding verbetert maar vooral ook de beroepsziektediagnostiek en -behandeling verbetert. (int. 11)</p> <p>Ja en wat een oplossing is is dat er in de zorg, maar ook in de compensatie rekening wordt gehouden met de beroepsziektefactor (...). (int. 11)</p> <p>(...) en de wetgever moet daar het kader voor scheppen en wij moeten daar een invulling aan geven. (int. 12)</p> <p>(...) ik denk allereerst dat het goed zou zijn dat wij veel meer een verplichting op dit vlak gaan krijgen (...). (int. 12)</p>

3.3 Belemmeringen melden

Een deel van de bedrijfsartsen gaf aan pas beroepsziekten te willen melden wanneer zij 100% zeker waren van de werkgerelateerdheid. Aangezien veel bedrijfsartsen belemmeringen ervoeren bij het vaststellen, bemoeilijkte dit ook het melden. Daarnaast vormden beperkingen vanuit de werkgever een belemmering voor het melden. Net als bij het vaststellen werd opgemerkt dat de bedrijfsarts op afstand was komen te staan en ook noemden enkele deelnemers dat zij onvoldoende door de werkgever in staat werden gesteld om de benodigde informatie te verzamelen binnen de beschikbare tijd. Verder benoemden enkele bedrijfsartsen de mogelijke consequenties van een melding als belemmering, aangezien het melden van beroepsziekten negatieve gevolgen kon hebben voor zowel de bedrijfsarts als de betreffende werknemer. Echter, ook het feit dat een melding juist te weinig consequenties zou hebben, verminderde voor enkele bedrijfsartsen het belang van melden.

Het thema dat bij zowel het vaststellen als het melden naar voren kwam was dat bedrijfsartsen het niet belangrijk genoeg vonden. Voor het melden speelde deze belemmering in het bijzonder een rol. Veel bedrijfsartsen benoemden dat melden voor hen teveel tijd en/of moeite kostte en geen prioriteit had. Dit had bijvoorbeeld te maken met een lakse houding, een gebrek aan discipline, een hekel aan administratieve taken en uitstelgedrag.

Ten slotte vonden sommige deelnemers het feit dat IT-systemen niet gekoppeld waren aan eigen computersysteem een belemmering voor het melden van beroepsziekten. Dit zou het melden bemoeilijken.

Een overzicht van de belemmeringen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 3.

Tabel 3. Belemmeringen melden

Belemmering	Thema's	Codes	Quotes
<p>Onzekerheid vaststelling</p>		<p><u>Belemmering melden/afweging werkrelatie bij vaststellen</u> <u>Belemmering melden/onzeker over vastleggen en rapporteren</u> <u>Belemmering melden/onzeker over melden vermoede bz</u> <u>Belemmering melden/uitstellen door onzekerheid 50%</u> <u>Belemmering melden/onzekerheid vaststelling beroepsziekte</u> <u>Belemmering melden/te weinig zekerheid over diagnose bz.</u></p>	<p><i>I: Bij u zit het hem echt puur in die vaststelling van ja,- Vind ik het wel of niet werkgerelateerd. (int. 1)</i></p> <p><i>En melding is één, maar dan waar leg je het vast en hoe rapporteer je terug aan de werkgever (...). (int. 4)</i></p> <p><i>Eh het is veel lastiger als je zegt van ik heb een vermoeden maar ik weet het niet zeker en er is eigenlijk nog weinig onderzoek gedaan, en wanneer ga je dan melden. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) is het nou overwegend dit of is het nou overwegend dat ja dan wordt het een lastige afweging soms, en dan de- denk je op een gegeven moment nou, volgende week kijken we er wel even weer naar. En (...) van uitstel komt afstel. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) en dan zit ik altijd in een dilemma van ja, er kan ook best bij mij een vermoeden bestaan maar geen zekerheid, ga ik dat dan melden of ga ik dat dan niet melden. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) maar de zekerheid daarover is helemaal niet, dat is helemaal niet zo zeker en ik vind wel, als je meld dan moet je wel zekerheid hebben daarover. Want anders heeft het ook geen zin om die gegevens te verzamelen. (int. 9)</i></p>

Beperkingen vanuit werkgever	Bedrijfsarts op afstand	<u>Belemmering melden/verwating kennis door losse contacten</u>	<i>En als je, losse contacten hebt, dit dat zus zo, dan zie je dat dat veel eerder verwatert dan als je vast in een bedrijf zit, en je gewoon elke week twee dagen daar bent, want dan weet je, als ik het nu, hè dat ligt maandag weer op mijn bordje. (int. 6)</i>
	Te weinig informatie binnen beschikbare tijd	<u>Belemmering melden/gegevens krijgen kost teveel moeite</u> <u>Belemmering melden/onvoldoende info binnen beschikbare tijd</u> <u>Belemmering melden/kost de werkgever tijd en geld</u>	<i>Veel werkgevers hebben misschien wel een risicoinventarisatie, of niet, maar dat staat dan niet direct in het systeem. Moet je dan achteraan. Enzo. Komen er steeds meer van die kleine gewichtjes aan je enkel te hangen, en dan denk je op een gegeven moment (...) laat ik het eens los schudden. (int. 9)</i> <i>(...) tijd is er maar ook niet natuurlijk tot (...) tot sint juttemis hè dus, binnen een bepaalde tijd moet je voldoende informatie hebben. En ik denk dat dat heel vaak gewoon niet lukt. (int. 9)</i> <i>(...) want als ik een half uur bezig ben om zo'n beroepsziekte te gaan melden, ja dat moet ingepland worden daar moet tijd voor vrij gemaakt worden en die werkgever moet dan ook nog 'ns een keer die rekening gaan betalen. (int. 12)</i>
Mogelijke consequenties	Negatieve gevolgen	<u>Belemmering melden/mogelijke problemen voor ba en werknemer</u> <u>Belemmering melden/gecompliceerde juridische gevolgen</u> <u>Belemmering melden/kosten wegen niet op tegen baten</u>	<i>Hè en als ik de strijd aanga, hè dus in termen van dat ik die melding doe (...), de werkgever daarvan in kennis stel, dan heb ik echt een dijk van een probleem. Ik zelf. En die werknemer waarschijnlijk ook. (int. 4)</i> <i>De neiging óm te melden, die wordt niet groter. (...) de mogelijke consequenties van rechtszaken en van toestanden. (int. 4)</i> <i>Maar alleen het melden, ja weet je dat is peanuts als je het vergelijkt met het verhaal wat er soms achter kan zitten (...). (int. 4)</i>
	Te weinig consequenties	<u>Belemmering melden/te weinig consequenties na melding</u> <u>Belemmering melden/heeft in Nederland te weinig gevolgen</u>	<i>Dan moet het wel ook langs de andere kant iets steviger worden, want het is allemaal consequentieloos hè, en ja en we melden dan aan het</i>

		<p><u>Belemmering melden/wil geen 'verkeerd' systeem in stand houden</u></p>	<p>NCvB en die maakt dan een rapport en die geeft dat dan aan de regering en de regering die doet er misschien iets mee. Maar wat. (int. 4)</p> <p>(...) dat ik, merk dat er ook in de energie die je er dan in steekt, uiteindelijk, in Nederland nauwelijks iets mee gedaan wordt, en dat er ook met de cijfers zoals we die nu in Nederland produceren, nauwelijks iets gedaan kán worden. (int. 11)</p> <p>Dus op het moment dat ik dan moet gaan denken van nou, ik heb het nu voor deze medewerker wel geregeld maar ik moet het ook nog landelijk gaan melden zodat het NCvB uiteindelijk betere cijfers krijgt, dan denk ik ja uiteindelijk houd ik daarmee, ook nog een systeem in stand waarvan ik, waar ik geen vertrouwen meer in heb. Dus dat ik ook een reden waarom ik niet meld. (int. 11)</p>
<p>Geen prioriteit</p>	<p>Geen tijd</p>	<p><u>Belemmering melden/combinatie drukte en geen vaste klant</u> <u>Belemmering melden/tijdgebrek</u> <u>Belemmering melden/tijdgebrek als gevolg van crisis</u> <u>Belemmering melden/toetsen aan richtlijn kost teveel tijd</u> <u>Belemmering melden/geen tijd voor</u> <u>Belemmering melden/door weinig ervaring meer tijd kwijt</u> <u>Belemmering melden/vergeten wel of niet gemeld</u></p>	<p>(...) er glipt er wel eens een tussendoor die die niet gemeld wordt (...)als het druk is en ik heb iets van een klant waar ik normaal gesproken niet voor werk en waar ik niet zoveel van weet en, denk ik van nou dat zou goed kunnen dat ik die dan niet meld, terwijl dat dan eigenlijk nog wel gemeld had moeten worden. (int. 2)</p> <p>En dan nogmaals: het kost tijd, hè en ik zit op een dag dat ik werk voor een werkgever, zit ik van voor tot achter volgepland. (int. 4)</p> <p>(...) ik sta van onder tot boven volgepland en ook in verband met de crisis is er behoorlijk geknepen op de uurtjes van de bedrijfsarts (...). (int. 4)</p> <p>(...) dat is dan ook gelijk één van de redenen waarom ik niet meld op het moment dat ik, 'm zou melden, dan leg ik 'm ook helemaal tegen de richtlijn aan en tegen de, criteria die gelden voor die betreffende</p>

			<p><i>beroepsziekte, en dat is iets, dat doe je niet in tien minuten (...), wil je het goed doen dan ben je daar langere tijd mee bezig. (int. 5)</i></p> <p><i>(...) punt twee heb ik d'r gewoon geen tijd voor (...). (int. 12)</i></p> <p><i>Nou het de belemmering is dat je gewoon gebrek aan ervaring hebt dus het kost je in het begin natuurlijk veel meer tijd om d'r in te komen. (int. 12)</i></p> <p><i>(...) soms ook dat ik denk ah heb ik die nou al gemeld ja of nee, hè, dus dat je denkt ja hè dus dan wil je geen dubbele melding wil je doen (...). (int. 4)</i></p>
	<p>Niet belangrijk genoeg</p>	<p><u>Belemmering melden/geen prioriteit</u></p> <p><u>Belemmering melden/gebrek aan discipline</u></p> <p><u>Belemmering melden/geen sanctie als je niet meldt</u></p> <p><u>Belemmering melden/uitstelgedrag administratie</u></p> <p><u>Belemmering melden/lakse houding</u></p> <p><u>Belemmering melden/heeft geen focus</u></p> <p><u>Belemmering melden/staat niet op netvlies</u></p> <p><u>Belemmering melden/geen incentive</u></p> <p><u>Belemmering melden/geen prioriteit van werkgever</u></p>	<p><i>Eehm, ja, in hoeverre ik het belangrijk vindt... Er zijn wel belangrijker dingen op de wereld denk ik. (int. 1)</i></p> <p><i>(...) kijk het heeft ook met discipline te maken (...). (int. 4)</i></p> <p><i>(...) ja dan, is het melden ook natuurlijk omdat er geen sanctie of iets of wat op staat of, is iets wat ik denk nou dat ga ik doen ja dat moet ik echt doen (...). (int. 5)</i></p> <p><i>(...) ja eh het is zo iets van, ook gewoon omdat het uitstelbaar is. Wordt het uitgesteld. (int. 8)</i></p> <p><i>Dus, ja het is gewoon een lakse houding. (int. 12)</i></p> <p><i>Nou het heeft sowieso geen focus (...). (int. 12)</i></p> <p><i>(...) ja het staat gewoon niet op m'n netvlies. (int. 12)</i></p> <p><i>Dat, komt denk ik door eh het feit dat er geen eh incentive op zit (...).</i></p>

			<p>(int. 11)</p> <p>(...) het is vooral tijds- eeh prioriteitskwestie vaak. En dan zeg je van goh, waar zijn bedrijven met name in geïnteresseerd in verzuim en het oplossen van verzuim, en beroepsziekten vinden ze wel belangrijk dat dat niet gebeurt want dat heeft natuurlijk een heleboel juridische en financiële consequenties kan dat hebben, maar dat is niet hun focus. (int. 6)</p>
	Te veel moeite	<p><u>Belemmering melden/rompslomp</u></p> <p><u>Belemmering melden/administratief gedoe</u></p> <p><u>Belemmering melden/hekel aan administratie</u></p> <p><u>Belemmering melden/zit niet in dagelijkse routine</u></p>	<p>Het is ook een beetje rompslomp hè het melden. (int. 1)</p> <p>(...) het is gewoon een taak van me, maar het is administratief gedoe. (int. 4)</p> <p>Nouja ik vind administratie altijd vreselijk dus- (...). (int. 6)</p> <p>(...) punt drie zit het gewoon niet in je dagelijkse routine om het effe te doen en d'r aandacht aan te besteden. (int. 12)</p>
Geen koppeling IT-systemen		<p><u>Belemmering melden/geen koppeling systemen</u></p> <p><u>Belemmering melden/systeem niet gekoppeld</u></p> <p><u>Belemmering melden/systemen niet gekoppeld</u></p>	<p>(...) d'r z- is geen koppeling van ons systeem met het NCvB dus feitelijk kunnen wij alles invullen maar die koppeling is er niet. Dus je moet het toch nog apart, invullen. (int. 1)</p> <p>Ehm, een hele simpele bijdragende factor is gewoon ons automatiseringssysteem. Die faciliteert niet dat je dat makkelijk doet. Want er wordt namelijk als wij registreren voor ons systeem dat wij een beroepsziekte hebben gevonden wordt ie niet doorgezet of d'r komt geen pop-up met de site van, eh waar waar je dan die melding kan doen (...). (int. 9)</p> <p>Da's, nouja, ja maakt het wel moe- eh ja lastiger. (int. 10)</p>

3.4 Oplossingen melden

Overeenkomstig het vaststellen werden ook bij de oplossingen voor het melden kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten benoemd, zij het met nuanceverschillen. Scholing en informatie-uitwisseling werden hier geopperd als mogelijke oplossingen, met daarbij inhoudelijke ondersteuning van bedrijfsartsen. Het stimuleren van melden werd als derde mogelijke oplossing gezien, door het koppelen van de IT-systemen, het belonen van een melding of door een reminder te versturen naar bedrijfsartsen.

Een overzicht van de oplossingen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 4.

Tabel 4. Oplossingen melden

Oplossing	Thema's	Codes	Quotes
Kennisontwikkeling	Scholing	<u>Oplossing melden/onderwijs geven aan bedrijfsartsen</u> <u>Oplossing melden/opnemen in persoonlijk ontwikkelingsplan</u> <u>Oplossing melden/opnemen in verbeteringsplan</u>	<p><i>Wat zouden we kunnen doen. Dan blijf je toch weer steken in onderwijs. (int. 11)</i></p> <p><i>En dat was ook één van de insteken voor mijn persoonlijk ontwikkelingsplan van goh, er zijn vast meer, momenten dat ik het zou kunnen melden dus ga dat nou doen. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) in mijn, verbeteringsplan heb ik gewoon aangegeven dat ik dat gewoon nu, regelmatig ga doen. (int. 8)</i></p>
	Informatie-uitwisseling	<u>Oplossing melden/deelname aan PIM</u> <u>Oplossing melden/bespreken casuïstiek met collega's</u> <u>Oplossing melden/meldingen bespreken met collega's</u>	<p><i>(...) ik ben deelnemer van PIM (...) en één van de redenen waarom ik dat heb gedaan is van, nou het is m'n kerntaak dus moet ik het gewoon doen, en ermee bezig zijn helpt ook (...). (int. 4)</i></p> <p><i>Als je echt zegt van met elkaar van nou goh moet je luisteren, dit heb ik nu. Hoe kijken jullie daar tegenaan wat zouden jullie doen (...). (...) in die zin is het wel zinvol. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) dan heb ik s- in mijn OT-groep afgesproken van, okee, wij gaan, bij ieder OT dat we hebben, eens in de maand, even aan het einde welke meldingen gedaan zijn bij beroepsziekte. Of wel- wie welke beroepsziekte gemeld heeft. (...) we moeten dat toch weer oppakken want helpt wel. (int. 8)</i></p>
	Inhoudelijke ondersteuning	<u>Oplossing weinig consequenties melden/beroepsziekte crisisteam</u> <u>Oplossing weinig consequenties melden/praten met arbeidsinspectie</u>	<p><i>(...) je zou eigenlijk moeten kunnen zeggen van nou, hier is een geconstateerde beroepsziekte, we gaan d'r een beroepsziekte crisisteam op zetten. Hè en we gaan binnentrekken met ons busje bij de</i></p>

			<p>werkgever en, we gaan pas weg als het opgelost is. (int. 4)</p> <p>Ik heb nooit contact, met de inspecteur. (...) Nou, hè, organiseer eens eeh nascholing waarbij je de arbeidsinspectie uitnodigt. (...) En hoe zouden we mekaar kunnen helpen, om het voor die werknemer dus beter te maken. (int. 4)</p>
<p>Maatschappelijke verandering</p>		<p><u>Oplossing melden/systeemverandering met incentive werkg en werk</u></p> <p><u>Oplossing melden/dwang vanuit regering</u></p> <p><u>Oplossing melden/systeem met betere diagn en behandeling werkn</u></p> <p><u>Oplossing melden/verplicht stellen in contract</u></p> <p><u>Oplossing melden/grotere rol ba's bij claims</u></p>	<p>(...) die cijfers kunnen we alleen maar boven tafel krijgen door een systeemverandering door het op een andere manier te organiseren dat die cijfers boven tafel kómen, dat er een soort van incentive moet komen ook vanuit werkgevers en werknemers om dat voor elkaar te krijgen eeh en daar is de bedrijfsarts dan een tool voor (...). (int. 11)</p> <p>Ja en negatief helpt. Als zo meteen de regering zegt eeh, als je eh, hoe heet het, elke bedrijfsarts moet minimaal vijftien meldingen per jaar melden nou ja dan dan, gaat het me heus wel lukken om die vijftien meldingen eeh, te doen. (int. 5)</p> <p>Wat we moeten krijgen is een systeem waardoor die eehm, waardoor het voor het, individuele medewerker beter georganiseerd is dat die betere diagnostiek krijgt en betere behandeling krijgt, op het moment dat het georganiseerd is, en daarmee dus ook betere cijfers op tafel komen, over hoe veel het dan voorkomt. (int. 11)</p> <p>Eehm, je zou, eeh de, eehm het zo kunnen regelen dat eehm een, melding voor eeh voor beroepsziekte, een eh een soort verplichte afname is in een contract. (int. 11)</p> <p>(...) ik denk dat een *vakbond* en arbeidsjuristen daar ook wel bovenop zullen gaan springen om die claims te gaan voorbereiden. Ja en daar krijgen wij natuurlijk een veel grotere rol in.</p>

			<i>En zou dat er dan ook voor zorgen dat u meer gaat melden? Uiteraard. (int. 12)</i>
Melden stimuleren	Systemen koppelen	<u>Oplossing melden/systemen koppelen</u> <u>Oplossing melden/koppelen systemen</u>	<i>Je kan het alleen vergemakkelijken door systemen te koppelen. (int. 1) (...) en dat dat hielp ook, wij moesten bij ieder consult wat we gedaan hadden konden we niet eerder afsluiten dan dat wij ook hadden aangegeven in welke mate de klachten de ziekte zeg maar gerelateerd was aan het werk (...). Op het moment dat je aangaf dat dat meer dan vijftig procent was dan werd daar automatisch ook, een activiteit gegenereerd (...) nou dan is het gewoon kwestie van klik klik dingetjes, en dan versturen. (int. 10)</i>
	Beloning	<u>Oplossing melden/belonen met accreditatiepunten</u> <u>Oplossing melden/incentive creëren</u>	<i>(...) belonen werkt altijd hè. Ja, ja. Dus dat je, dat je d'r punten mee scoort ofzo hè, dus dat die punten dan weer een effect hebben op je, permanente educatie hè dus dat je, in Gaia bijvoorbeeld een surplus krijgt. (int. 4) Hè d'r zou een soort incentive moeten komen, een motivatie vanuit bedrijfsartsen om dan toch maar te melden. (int. 11)</i>
	Reminder	<u>Oplossing melden/'vrolijke' mail met reminder vanuit NCvB</u> <u>Oplossing melden/inspreken op gemoed bedrijfsarts</u>	<i>Ja gewoon even een, reminder zo van, wellicht heeft u d'r ook één gezien en, ligt ie nog steeds ter melding, schroom niet om, hè, even tien minuten van uw tijd te nemen of iets dergelijks. Meer gewoon een vrolijke, reminder van okee denk je er nog even aan? (int. 8) Dus echte oplossingen behalve dan op het gemoed van iemand inspreken en vinden dat ie dat moet doen heb ik eigenlijk niet. (int. 11)</i>

3.5 Belemmeringen en oplossingen meldingsproces

Aangezien de mate van gebruiksvriendelijk van het IT-systeem een terugkerend thema was, met name gericht op het meldingsproces hebben we dit ondergebracht in een apart schema. Belemmeringen, oplossingen, thema's, codes en quotes zijn weergegeven in tabel 5.

Tabel 5. Belemmeringen en oplossingen meldingsproces

Belemmering	Thema	Codes	Quotes
Gebruiksonvriendelijk IT-systeem	Online formulier	<u>Belemmering meldingsproces/te weinig beroepsgroepen</u> <u>Belemmering meldingsproces/te uitgebreid formulier</u> <u>Belemmering meldingsproces/beroepsgroepen incompleet</u>	<p><i>(...) dat is altijd lastig om te zeggen van nou wat, hoe iemand, onder welke beroepsgroep dat ie valt (...). (int. 1)</i></p> <p><i>Nou er staat bij, één van de vragen is van, wordt het in hoofdzaak veroorzaakt door persoonlijke omstandigheden van de, medewerker, dan denk ik van ja, als het veroorzaakt wordt door in hoofdzaak door persoonlijke omstandigheden, dan meld ik het toch niet als beroepsziekte? Dus waarom, staat dat er in? (int. 2)</i></p> <p><i>(...) dan heb je een werkgever en nouja, en waar hoort die dan thuis. Ja dan moet je een hokje kiezen en dan staat er niet bij, wat het is. (int. 4)</i></p>
	Inloggen onmogelijk	<u>Belemmering meldingsproces/geen toegang tot inlogportaal</u>	<i>Nee ik kon niet in het meldportaal komen. (...) Ja, nee gewoon een technische belemmering zeg maar. (int. 10)</i>
Oplossing	Thema	Codes	
Gebruiksvriendelijker IT-systeem	Systemen koppelen	<u>Oplossing meldingsproces/koppelen systemen</u> <u>Oplossing meldingsproces/shortcut door alleen codering</u> <u>Oplossing meldingsproces/alleen CAS-code hoeven invullen</u>	<p><i>(...) daar denk ik zou de winst liggen, als je een systeem maakt, wat, bij wijze van spreken gekoppeld is aan onze, probleemanalyses (...). (int. 5)</i></p> <p><i>(...) maar het zou makkelijk zijn als je het ook gewoon rechtstreeks zelf al kunt melden, in die codering. (int. 2)</i></p> <p><i>Als ik een bepaalde CAS-code invoer, dan zou het eigenlijk automatisch moeten komen. (int. 9)</i></p>

Flexibeler online formulier		<p><u>Oplossing meldingsproces/gebruiksvriendelijker formulier</u></p> <p><u>Oplossing meldingsproces/zelf beroepsgroep intypen</u></p> <p><u>Oplossing meldingsproces/ook vermoedens kunnen melden</u></p> <p><u>Oplossing melden/onvolledige melding kunnen doen</u></p>	<p>(...) wat het Coronel zou kunnen, nog zou kunnen doen denk ik van nou, soms wat in het meldingsformulier nog wat gebruiksvriendelijker maken (...). (int. 2)</p> <p>Ik bedoel, laat me dan opschrijven wat voor soort fabriek het is, en kies dan zelf (...). (int. 4)</p> <p>Maar dat dat is volgens mij niet nu, wordt niet geregistreerd als je gewoon een sterk vermoeden hebt of, dat je ze dan al meldt. Ik denk dat dat ook goed zou zijn. (int. 5)</p> <p>En dat je dus die informatie die nodig is voor de criteria om daar een antwoord op te geven dat je die niet hebt. (...) Hè en dan stuur je alsnog door. En, dus dat zou niet zo'n probleem zijn denk ik. Ja, onvolledige meldingen eigenlijk hè. (int. 9)</p>
Feedback		<p><u>Oplossing meldingsproces/terugkoppeling eigen meldgedrag</u></p>	<p>(...) misschien is het wel handig om te zeggen van nou u heeft, hè dat je daar een keer een, persoonlijke terugkoppeling krijgt van nou, 2015 heb je er d'r, zoveel gedaan in 2016 zoveel in 2017 zoveel, om daarover over na te na te denken gewoon even goh hoe komt dat nou. (int. 2)</p>

3.6 Geen belemmeringen vaststellen

Naast de belemmeringen en oplossingen die bedrijfsartsen benoemden bij het vaststellen van beroepsziekten, kwam het ook voor dat zij deze belemmeringen niet ervoeren. Een belangrijke factor hiervoor was ten eerste ervaring, die ze in staat stelde zonder veel moeite een beroepsziekte te diagnosticeren. Ook het volgen van de richtlijn was een reden voor het niet ervaren van belemmeringen. Verder gaf het inschakelen van expertisecentra ondersteuning bij de vaststelling van de diagnose en benoemde een deelnemer het niet letterlijk nemen van de grens van 50% die wordt gehanteerd voor de werkgerelateerdheid de diagnose beroepsziekte vergemakkelijkte. Ten slotte werden scholing en training vaak genoemd als redenen voor het niet ondervinden van belemmeringen.

Een overzicht van de genoemde redenen, codes en quotes is weergegeven in tabel 6.

Tabel 6. Reden geen belemmering vaststellen

Geen belemmering vaststellen	Code	Quote
Ervaring	<u>Vaststellen/genoeg ervaring met psychische klachten</u> <u>Vaststellen/op basis van expertise</u> <u>Vaststellen/op basis van ervaring</u> <u>Vaststellen bz/door kennis, ervaring en anamnese</u> <u>Vaststellen/voelt aan wel of geen bz</u>	<p><i>Nee, nee, nee want eh, ja weet je, daar heb ik zo langzamerhand zoveel ervaring in. (int. 3)</i></p> <p><i>(...) ja, en op basis van vijfentwintig jaar ervaring. Op een gegeven moment weet je wel van nou dit is overwegend werk (...). (int. 4)</i></p> <p><i>(...) kijk als ik als ik een bepaalde groep neem, als het bijvoorbeeld binnen de bakkerswereld gebeurt, daar heb ik inmiddels wel zoveel, bakkerijen en bakkers gezien, daar kan ik redelijk snel inschatting maken daar zijn ook een aantal welomschreven beelden beroepsziekten.(int. 6)</i></p> <p><i>(...) ik denk ook wel dat je als je, dit werk een tijd doet (...) en je kent het werk en dus ook de negatieve effecten van het werk, ja dan vind ik niet zo moeilijk, of dat iets wel of niet een beroepsziekte is. (int. 5)</i></p> <p><i>(...) ja, dat is toch een, primair, anamnese en ja kennis van werk en werkomstandigheden, (...) ik werk al in ieder geval zeker al twintig jaar voor onderwijs, dus ja dan weet je wel zo ongeveer waar de knelpunten liggen (...). (int. 2)</i></p> <p><i>(...) soms denk ik ja dit is fifty-fifty en, maar dat is maar zelden. Meestal, heb ik voor mij wel het gevoel van het valt of in de ene of in de andere categorie. (int. 8)</i></p>
Richtlijn volgen	<u>Vaststellen/geen moeite mee door volgen richtlijn</u> <u>Vaststellen/makkelijke richtlijn</u>	<p><i>Omdat ik de richtlijnen volg. Hè en daar staat gewoon in dat je, diagnosticeert wat de factoren zijn die debet zijn aan het ontstaan van de gezondheidsschade. (int. 4)</i></p> <p><i>Nouja op zich is de richtlijn ook weer niet zo moeilijk (...). (int. 5)</i></p>
Inschakelen expertisecentra	<u>Vaststellen/expertisecentra vergemakkelijken vaststellen</u>	<p><i>(...) kijk als ik in het bedrijf makkelijk toegang heb tot bijvoorbeeld de arbeidsdermatologie van het UMCG hier, (...) ja dan heb ik daar niet zoveel belemmeringen in want dan wordt het me</i></p>

		<i>eigenlijk op een presenteerblaadje teruggegeven. (int. 6)</i>
>50% niet letterlijk nemen	<u>Belemmering vaststellen/is er niet door 50% niet letterlijk te nemen</u>	<i>Vind je het moeilijk om dat te bepalen, waar die grens nou ligt en of het inderdaad 49 of 51% is? Meestal niet... Kijk, ja, als je het heel letterlijk neemt, ik neem het niet letterlijk. (int. 8)</i>
Scholing en training volgen	<u>Vaststellen psych bz/geen moeite mee door scholing en training</u> <u>Vaststellen/door bespreking met collega's</u> <u>Vaststellen/kennis en informatie door PIM-bijeenkomsten</u> <u>Vaststellen/kennis en informatie door Heijermanslezing</u>	<p><i>Mm, omdat, ja, ik, heb een, nou al sinds, begin van, deze eeuw een mij meer verdiept in in coaching, (...) dus ja ik voel me, redelijk safe ook de, ik ben ooit (...) nog arbeidsgezondheidsconsulent psychische problematiek geweest dus, en dat is ook weer een verdieping daarop (...) dus in die zin van gewoon ja bijkomende scholing en training, gemaakt dat, ik me wel, ja veilig voel bij psychische problemen. (int. 8)</i></p> <p><i>En daarbij ja, ik zit in de ICT-groep waarbij we ook vaak wel, een beroepsziekte als iemand dan gemeld heeft dat we m' door- doornemen, en zo van zou ik ook nog niet doen of als iemand vragen heeft, dus het is wel iets wat ook gewoon aan bod komt. (int. 5)</i></p> <p><i>ik zit bij (...) PIM. Dus ik krijg eeh, één keer per jaar in ieder geval bij- en nascholing daarover (...). (int. 5)</i></p> <p><i>(...) ik ga vaak naar de, naar de, op vrijdag is dat één of twee keer per jaar eeh, bijeenkomst, de ...-lezing, Heijermans? (int. 5)</i></p>

3.7 Geen belemmeringen melden

Het niet ervaren van belemmeringen kwam ook voor als het ging om het melden van beroepsziekten. Dit kwam met name door het IT-systeem, waarvan niet alleen werd gezegd dat het gebruiksvriendelijk was, maar ook dat het verbeterd was ten opzichte van enkele jaren geleden. Daarnaast vonden bedrijfsartsen het melden niet veel werk en noemde één deelnemer ook dat de tijd die het melden kost, tegenwoordig geboekt kan worden.

Een overzicht van de genoemde redenen, codes en quotes is weergegeven in tabel 7.

Tabel 7. Reden geen belemmering melden

Geen belemmering melden	Code	Quote
IT-systeem makkelijker dan vroeger	<u>Meldingsproces/makkelijker invullen dan vroeger</u> <u>Meldingsproces/systeem verbeterd</u> <u>Meldingsproces/makkelijker na aanpassingen</u>	<p><i>Nee het is veel makkelijker in te vullen dan het vroeger was. (int. 1)</i></p> <p><i>Nou ik weet nog toen ik net bij *naam arbodienst* werkte dat ik dacht okee, netjes melden, toen kreeg ik het niet eens voor mekaar, toen was dat systeem- maar dat is aangepast (...) en nu is het niet meer zoveel werk (...). (int. 1)</i></p> <p><i>Ja, nee daarom ik had nog even gekeken van ja, het was waarschijnlijk wel moeilijk maar, (...) nu heb ik het nog een keer gekeken, het is natuurlijk wel veranderd, en ja d'r is eigenlijk nu niets meer wat me tegen zou moeten houden dus. (int. 8)</i></p>
Gebruiksvriendelijk IT-systeem	<u>Meldingsproces/online formulier is gebruiksvriendelijk</u> <u>Meldingsproces/niet onvriendelijk om te doen</u> <u>Meldingsproces/makkelijk in te vullen</u> <u>Meldingsproces/meest noodzakelijke staat erin</u> <u>Meldingsproces/laagdrempelig</u>	<p><i>Oo nee hoor ik vond het prima. Heel gebruiksvriendelijk juist. Nee dus daar ligt geen drempel (...). (int. 3)</i></p> <p><i>(...) en het is niet heel onvriendelijk om te doen. (int. 7)</i></p> <p><i>(...) het invullen op zich, ik heb nog eens een keer gekeken van vind ik dat nou echt moeilijk nee dat is helemaal niet moeilijk dat gaat prima. (int. 8)</i></p> <p><i>Nee het meest noodzakelijke staat erin (...). (int. 7)</i></p> <p><i>Nee en het is echt laagdrempelig en is prima te doen. (int. 3)</i></p>
Weinig werk	<u>Meldingsproces/weinig werk</u> <u>Meldingsproces/niet veel werk</u>	<p><i>Dus ik vind het melden op zich is eigenlijk niet heel veel werk ofzo nee. (int. 3)</i></p> <p><i>Het was niet heel veel werk. (int. 7)</i></p>
Tijd kan geboekt worden	<u>Meldingsproces/tijd kan nu geboekt worden</u>	<p><i>En het kost tijd, hè. En dat is voor ons nu niet zo'n probleem meer want wij kunnen die tijd gewoon boeken. (int. 1)</i></p>

4 Resultaten focusgroep 1

4.1 Belemmeringen vaststellen

Tijdens focusgroep 1 werd als belemmering voor het vaststellen van beroepsziekten opnieuw de onzekerheid over het aandeel van werk genoemd door complexiteit van een casus waaronder individuele gevoeligheid, de hanteerbaarheid van de grens van 50% en onbekend met werkgerelateerde ziektebeelden. Daarnaast werden gebrek aan informatie over blootstelling in het werk, gebrek aan motivatie, mogelijke consequenties, twijfel over registratierichtlijnen en onderscheid beroepsziekte en beroepsongeval als belemmeringen ervaren.

Een overzicht van de genoemde belemmeringen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 7.

Tabel 7. Belemmeringen vaststellen

Belemmering vaststellen	Thema's	Codes	Quotes
Aandeel werk	Complexiteit	<u>Belemmering vaststellen/onbekende privéfactoren</u> <u>Belemmering vaststellen (burn-out)/onbekende privéfactoren</u> <u>Belemmering vaststellen/individuele gevoeligheid</u>	<i>(...) ik denk ja, wat doen die mensen allemaal thuis privé (...). (p. 2)</i> <i>Ik, en vooral burn-out en dergelijke denk ik ook ja wat halen mensen zich allemaal op hun hals eeh, privé (...). (p. 2)</i>
	>50% moeilijk te bepalen	<u>Belemmering vaststellen (burn-out)/ligt ook aan persoon</u> <u>Belemmering vaststellen (burn-out)/glijdende schaal</u>	<i>(...) daarop aanhakend ik vind het ook in de zorg heel lastig omdat die burn-out daar heel veel voorkomt, maar het zijn toch wel bepaalde typen personen die voor de zorg kiezen. (p. 7)</i> <i>(...) de overgang van, wat is nou werk, echt duidelijk werk en wat duidelijk niet, dat is een hele grote glijdende schaal (...). (p. 6)</i>
	Onbekendheid ziektebeeld	<u>Belemmering vaststellen/onbekendheid ziektebeeld</u>	<i>(...) ja, je moet iets, iets kennen om het te kunnen herkennen</i> <i>(...) ik weet dat stemstoornissen in het onderwijs ontzettend vaak voorkomen, en bijna niet gemeld worden.</i>
Werkexpositie	Gebrek aan informatie	<u>Belemmering vaststellen/mensen onder de radar</u> <u>Belemmering vaststellen/werkgever houdt ba op afstand</u> <u>Belemmering vaststellen/informatie blootstellingshistorie</u>	<i>Nee, maar goed ik kan wel aangeven van ik wil die man over drie maanden of, over zes weken terugzien en als zij 'm dan niet, in dat spreekuur inplannen ja. (...) Dan houdt het op. (...) Er blijven bij mij, bij dat bedrijf veel mensen onder de radar. (p. 4)</i> <i>(...) 'we hebben de bedrijfsarts helemaal niet meer nodig!' Ja af en toe eeh als het nou echt niet anders kan mag ik een probleemanalyse maken, ik heb nu iemand met schildklierkanker die is dus een jaar ziek, ik heb hem één keer telefonisch gesproken in het begin, en een probleemanalyse gemaakt verder, 'nou dat regelen ze zelf maar'. (p.</i>

			4) (...) wat veel bedrijven doen. Die gooien een heleboel weg, dan is er tenminste ook niks meer te
Consequenties	Extra werk, gedoe	<u>Belemmering vaststellen/complex, extra werk, gedoe</u> <u>Belemmering vaststellen/consequenties</u>	(...) <i>Dus ge- geeft dat iets hè, belo- ja... Ik, zie van mijn werk in de verzuiming begeleiding, zie ik wel van voordelen als het gewoon goed gaat, en je helpt iemand weer terug, duurzaam werk [? 35.36] of als het echt niet meer gaat, een gedeelte in het passend werk. Weet je, dat geeft een soort van beloning. Maar beroepsziekte, daar hangt toch een zweem aan van gedoe, complex, moeilijk, extra werk</i>
Motivatie	Gebrek aan motivatie	<u>Belemmering/vaststellen/geen tijd</u> <u>Belemmering/vaststellen/geen waardering</u> <u>Belemmering/vaststellen/gebrek aan focus</u> <u>Belemmering/vaststellen/moeheid fenomeen bz</u>	(...) <i>Ik, zie van mijn werk in de verzuiming begeleiding, zie ik wel van voordelen als het gewoon goed gaat, en je helpt iemand weer terug, duurzaam werk ...of als het echt niet meer gaat, een gedeelte in het passend werk. Weet je, dat geeft een soort van beloning. Maar beroepsziekte, daar hangt toch een zweem aan van gedoe, complex, moeilijk, extra werk, geen waardering</i>
Registratierichtlijnen	Twijfel over nut	<u>Belemmering/vaststellen/twijfel over richtlijn (burn-out)</u>	(...) <i>En dat vind ik bij, bij, juist bij psychische klachten, juist bij overspannen het lastige: iemand is perfectionistisch, vraagt veel van zichzelf, eh, heeft moeite de grenzen te bewaken, en loopt vervolgens vast. (..) Pak nou gewoon de richtlijn met stappenplan er eventjes bij (..) Met de nieuwe herziening moet je al heel snel melden eigenlijk. En dan heb ik zoiets van, nou, dat ga ik dus niet doen want ik vind dit een beetje erg kort door de bocht</i>
Definitie beroepsziekten	Onderscheid ongeval-ziekte		(...) <i>En eh, en eigenlijk is dat per definitie wat op het werk, op de werkvloer gebeurt. Bijna, hè, in het kader van ongeval, eh, eh, en in het kader van, van eh, wat minder acute expo- eh eh, ja, blootstelling.</i>

4.2 Oplossingen vaststellen

Als oplossingen voor het vaststellen van beroepsziekten werden in focusgroep 1 verscheidene opties aangedragen. Zo werd kennisontwikkeling, ook een veelgenoemd thema binnen de interviews, regelmatig genoemd. Aangezien de grens van 50% over het aandeel van werk een belemmering was, werd geopperd om deze grens minder zwart-wit te laten zijn. Een minder strikte definitie zou het vaststellen ook vergemakkelijken. Daarnaast zouden hulpmiddelen, zoals schema's, beslisregels of stroomdiagrammen, bedrijfsartsen kunnen helpen bij het diagnosticeren. Verder werd informatievoorziening vanuit het NCVB over trends, het verzamelen van informatie door werkplekbezoeken genoemd als oplossingen, registratierichtlijnen en nascholing benoemd.

Andere thema's voor oplossingen voor het vaststellen van beroepsziekten waren: focus door regelmatig aandacht te schenken aan beroepsziekten, het toegankelijker maken van de werkvloer, ruimte in het contract met de werkgever, gebruik maken van externe expertise en intercollegiale toetsing. Een deelnemer stelde voor om, indien de bedrijfsarts teveel op afstand werd gehouden, het contract met de werkgever op te zeggen. Een ander noemde dat door de nieuwe arbowet ingaande 1-7-2017 de bedrijfsarts in staat moet worden gesteld om zijn werk professioneel uit te kunnen voeren, wat de werkvloer wellicht toegankelijker maakt.

Een overzicht van de genoemde oplossingen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 8.

Tabel 8. Oplossingen vaststellen

Oplossing vaststellen	Thema's	Codes	Quotes
Kennisontwikkeling	Beslisschema als hulpmiddel	<p><u>Oplossing vaststellen (burn-out)/stroomdiagram of schema</u> <u>Oplossing vaststellen (burn-out)/gevalideerde vragenlijst</u> <u>Oplossing vaststellen (burn-out)/schema zoals bij rugklachten</u></p>	<p><i>Zou je misschien een soort stroomdiagram moeten maken zo of je zegt van nou dan, dat je het een beetje vastlegt dat je, want, het moet allemaal anders kennelijk dus, en ja misschien, moet er een soort, een schema of zoiets- (...). (p. 2)</i></p> <p><i>Gevalideerd vragenformulier ofzo misschien. (p.2)</i></p> <p><i>Ja voor rugklachten heb je zo'n mooi,- Mooi schemaatje. (p. 4, p. 6)</i></p>
	Aandeel werk minder zwart-wit (de grens van 50%)	<p><u>Oplossing vaststellen/schaal ipv ja of nee</u> <u>Oplossing vaststellen/praat over potentiële bz ip bz</u> <u>Oplossing vaststellen/kritisch naar definitie bz kijken</u> <u>Oplossing vaststellen/bij melding overwegende mate aangeven</u> <u>Oplossing vaststellen/vanuit potentiële bz onderzoek doen</u> <u>Oplossing vaststellen (burn-out)/zonder werk ook burn-out?</u></p>	<p><i>Ja of ook ge- niet het is ja of nee, maar misschien wel een nul tot tien schaal voor een beroepsziekte. (p. 7)</i></p> <p><i>(...) dan, moet je misschien ook wel het hebben over pótentiële beroepsziekten in plaats van beroepsziekten dus dan, dan voelt dat ook al niet meer zo ernstig meer (...). (p. 1)</i></p> <p><i>Nou ik zit me net te bedenken waarom kijk je nog eens niet kritisch naar de definitie. (p. 1)</i></p> <p><i>Nouja een beetje kan je dat natuurlijk wel bij de melding aangeven van in overwegende mate of waarschijnlijk of persoonlijke factoren. (p. 6)</i></p> <p><i>Bijvoorbeeld, of in ieder geval meer onderzoek nog laten doen van ja wat zijn nou de factoren op grond waarvan je kan zeggen nee hier is het dus echt een beroepsziekte. (p. 1)</i></p>

	Informatievoorziening	<u>Oplossing vaststellen/meer informatie over trends ed vanuit NCvB</u>	<i>(...) wat ik nog een stuk mis maar dat kan ook aan mij liggen, is dat vanuit alle gegevens die verzameld worden, om dan ook wat terug te geven aan ons van ja maar dit zien wij in de markt, of dit is een trend die d'r is (...). (...) zodra je daar meer kennis over hebt zal het ook minder tijd gaan kosten om het vast te stellen. (p. 7)</i>
	Informatie verzamelen	<u>Oplossing vaststellen/werkplek bezoeken</u> <u>Oplossing vaststellen/werkvloer toegankelijker</u>	<i>Qua, qua vaststellen je, je komt op de werkvloer en je ziet dat die anderen het ook hebben, nou dan- Dat helpt. Dat bevestigt het helpt. (p. 3, p. 7)</i>
	Nascholing	<u>Oplossing vaststellen/educatie</u>	<i>Dat er veel meer aandacht moet komen in die, in die opleiding daarvoor.</i>
	Registratierichtlijnen	<u>Oplossing vaststellen/registratierichtlijnen</u>	<i>En dat, dat weeg ik naast het volgen van zoveel mogelijk die richtlijnen, eh, dan een afweging om iemand, om zo'n beroepszichte wel of niet</i>
Contract werkgever	Ruimte in contract met werkgever	<u>Oplossing vaststellen/evt contract opzeggen bij te weinig betrokkenheid</u> <u>Oplossing vaststellen/contract beroepszichteprotocol</u> <u>Oplossing vaststellen/tijd schrijven</u>	<i>Ik denk als (...) casemanagementbureaus bij wijze van spreken vijf zes maanden aan de slag gaan en jou alleen een probleemanalyse laten maken en daarna niet in kennis stellen dan moet je je, stevig achter de oren krabben of je daar wil blijven zitten. (p. 7)</i> <i>En eh, een oplossing zou inderdaad in het [? 31.41] zou kunnen zijn, dat je, dat je toch ook eh, in contracten vastlegt dat er, dat het een onderdeel is en dat er gewoon beroepszichte melding wordt gedaan, en dat je ook afspraken tussen de arbodienst en, en de uitvoerende bedrijfsarts, en de, en de werkgever eh, hè, voor het bedrijf afspraken maakt, zo van, goh, hoe... Dat er een, een bedrijfszichte protocol is.</i>

			<i>Hè, hoe, hoe je met melding om gaat, hoe je preventie doet. Want uiteindelijk - dat hebben we net een beetje ook genoemd - uiteindelijke doel van beroepsziekemelding is enerzijds inzicht te krijgen wat er zoal speelt, maar primair volgens mij, eh, is het hogere doel, is om preventie, hè, dus de preventie van beroepsziekten.</i>
Werkvloer toegankelijker	Werkvloer toegankelijker	<u>Oplossing vaststellen/werkvloer toegankelijker</u> <u>Oplossing vaststellen/werkvloer toegankelijker in Arbowet</u>	<i>En het is niet alleen een kwestie van dat je makkelijker de werkvloer op kunt, maar er wordt ook duidelijk gesteld de bedrijfsarts moet professioneel z'n werk kunnen doen nou daar kun je natuurlijk van alles onder verstaan maar werkgever die jou op welke manier dan ook probeert daar buiten te houden ja die kun je d'r op aanspreken van luister eens dit kan zo niet. (p. 1)</i>
Focus	Regelmatig aandacht	<u>Oplossing vaststellen/regelmatig beroepsziekten overwegen</u>	<i>Ik probeer, wel regelmatig te bedenken van, zou het door het werk komen of niet.</i>
Externe expertise	Gebruik maken van externe expertise	<u>Oplossing vaststellen/externe expertise</u>	<i>...Want dan heb je ook een situatie, mogelijkheid, dat als jij ...daar onvoldoende verstand van, of, ik voel me er niet prettig bij, dat je dan, dat je wel kan laten gebeuren wat er moet gebeuren, maar dat je zelf de relatie met de werkgever en de werknemer netjes en goed kan [houden]</i>
ICT	Feedback op ICT	<u>Oplossing vaststellen/feedback-ICT</u>	<i>dat, dan zou je, ja, dat zou misschien een oplossing kunnen zijn van makkelijker te kunnen overleggen bijvoorbeeld ... voor beroepsziekten, dat je zegt van, joh, luister, ik, ik, ik twijfel over deze casus</i>

4.3 Belemmeringen melden

Tijdens de focusgroepen kwamen verschillende belemmeringen voor het melden van beroepsziekten naar voren. Ten eerste werden, net als tijdens de interviews, de mogelijke (juridische) consequenties als belemmering ervaren. Echter, in de focusgroepen werden vooral de negatieve gevolgen voor de werkgever en bedrijfsarts benoemd. Zo waren sommige bedrijfsartsen van mening dat de beroepsziektemelding onterecht gebruikt kan worden om de werkgever te benadelen. Daarnaast vonden enkele deelnemers de mogelijke gevolgen onduidelijk, waardoor zij terughoudend waren met het doen van een melding.

Ook binnen de focusgroep ervoeren enkele bedrijfsartsen het melden van beroepsziekten niet als urgent. Het zou teveel tijd kosten en/of niet belangrijk genoeg zijn, waardoor zij niet meldden. Anderen waren echter van mening dat er juist te weinig consequenties waren na een melding, waardoor zij de toegevoegde waarden van melden niet inzagen.

Ten slotte werd door sommigen het IT-systeem als gebruiksonvriendelijk ervaren, wat melden zou belemmeren. Zo vonden sommigen dat het aantal vragen verkleind zou kunnen worden en dat het wachtwoord te snel verliep.

Een overzicht van de genoemde belemmeringen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 9.

Tabel 9. Belemmeringen melden

Belemmering melden	Thema's	Codes	Quotes
Mogelijke consequenties	Negatieve gevolgen werkgever	<u>Belemmering melden/mogelijke consequenties voor werkgever</u> <u>Belemmering melden/gebruikt voor claims</u> <u>Belemmering melden/claim mogelijk onterecht</u> <u>Belemmering melden/juridische consequenties</u> <u>Belemmering melden/verstandhouding met werkgever</u>	<p><i>Nou wat ik wel zou willen weten is wat ik d- de consequentie voor de, voor de werkgever je kunt dus anoniem melden, en, w- maar wat is wat is de consequentie voor de werkgever (...). (p. 2)</i></p> <p><i>Nouja dan krijg je dus een hele discussie ja willen we niet hè want eeh, dan wordt jij gebruikt als breekijzer naar de werkgever door die advocaten. (p. 1)</i></p> <p><i>Nou ik wil eigenlijk niet dat het feit dat ik dat meld dat dat een factor drie aan schadevergoeding voor een werkgever oplevert. Want op het d'r wordt een 'dus' aan gekoppeld, die die die niet zo'n dus is in mijn beleving. Ik heb 'm gemeld dus dan is het zeker te verwijten aan de werkgever. Dat kán, maar dat hoeft natuurlijk niet. (p. 7)</i></p> <p><i>(...) maar op het moment dat je 'm gaat melden, ja ik he- ik heb een paar keer toevallig ook advocaten, aan m'n bureau gehad die zeiden van dit heeft u neem ik aan gemeld als een beroepsziekte, met als doel ik ga die werkgever eens even een poot uitdraaien. En, dan vind ik het een beetje lastig worden. (p. 7)</i></p> <p><i>Maar neem nou weer die overspanning en burn-out in in de zorg. (...) als er nou mismanagement is dan vind ik zo'n claim nog niet zo'n probleem. Maar als dat te maken heeft met een bepaalde cultuur of een beroepsgroep en waar ook een werkgever misschien wel heel beperkt, eh invloed op heeft. (p. 7)</i></p>
	Gevolgen melden	<u>Belemmering melden/onbekend wat er met de data gebeurt</u> <u>Belemmering melden/wel of niet anoniem melden is</u>	<p><i>(...) klakkeloos melden daar heb ik zelf grote bezwaren tegen, want je</i></p>

	bedrijfsarts	<u>onduidelijk</u> <u>Belemmering melden/gedoe</u>	<p>weet bij gód niet wat er met die data gaat gebeuren. (p. 7)</p> <p>(...) stel je voor je je meldt anoniem ja dat begrijp ik dan helemaal niet anoniem ja dat is natuurlijk voor de voor de statistieken dat begrijp ik wel maar, ja, je meldt anoniem en niet anoniem eh hoe weeg je dat af eeh vind ik ja, daar kom ik ook niet uit. (p. 2)</p> <p>Maar aan de andere kant, als ik er midden in zit, word ik er toch al niet zo heel erg vrolijk van, en kost het me heel veel energie. En als er echt veel gedoe uit voorkomt, denk je de vorige keer van, nou ja, ik heb wel gelijk maar ik heb misschien niet helemaal gelijk gekregen, of ik heb uiteindelijk gelijk gekregen, maar is het me allemaal waard.</p>
Urgentie	Geen tijd	<u>Belemmering melden/kost teveel tijd</u>	<p>Maar dan moet je af en toe een vrije middag nemen om al die mensen te gaan melden. Om die d'r weer uit te vissen. (p. 6, p. 3)</p> <p>(...) het melden in totaal dat kost me erg veel tijd en dan, is die tijdsinvestering is voor mij wel een dingetje hoor dat, want ik wil er ook graag, literatuur d'r bij zoeken, even nakijken (...). (p. 3)</p> <p>Eh, voor mij (?) is, net wat [p.3] zegt dat vooral het tijdsprobleem weet je je hebt het al zo druk en dan ben je, pfff, zit je hoofd helemaal vol en dan denk je, *maakt 'geen zin in'- geluid* (p. 4)</p>
	Niet belangrijk genoeg	<u>Belemmering melden/geen prioriteit</u> <u>Belemmering melden/stap van vaststellen naar melden</u> <u>moeilijk</u> <u>Belemmering melden/onduidelijk wat het oplevert</u>	<p>Voor mij is het, van het is wél belangrijk hè maar het zit 'm in dat 'wel' belangrijk dus ik vind het belangrijk, maar blijkbaar zit het toch niet belangrijk genoeg hè, (...). (p. 3)</p> <p>Nou, het is relatief hè ik heb een heleboel te doen, zeg maar en om half zes denk ik van nouja weet je het is toch wel tijd om naar huis te</p>

			<p>gaan. Terwijl ik <i>dán</i> op dat moment al nog twee of drie beroepsziektes moet melden. En dan vind ik opeens naar huis gaan vind ik belangrijker dan beroepsziektes melden (...). (p. 3)</p> <p>Ik moet wel zeggen voor mezelf eeh i- ik voel het zelf eeh, dat ik toch in gebreke blijf want als ik in m'n statussen kijk dan heb ik wel een stuk of tien keer een beroepsziekte vastgesteld maar die heb ik niet gemeld. Hè dus da- hè dus d'r zit ook, die volgende stap is voor mij heel moeilijk. (p. 3)</p> <p>(...) en ik denk dat het ook belangrijk voor ons is om dat te signaleren maar eh d- eh d'r wordt niet op geacteerd. (p. 3)</p> <p>Ja ik denk dat het ook te weinig oplevert gewoon i- in je dagelijkse praktijk. Als ik een advies uitbreng aan een werkgever (...) dat is meer hands-on en dit melden ja je doet wat, maar wat er vervolgens mee gebeurt of wat je wat jij daarvoor terug krijgt dat is eeh, vager. (p. 7)</p> <p>Toen destijds de verplichte aansluiting bij arbodiensten een feit was, toen ging dat gefaseerd hè (...) onderwijs en zorg zaten bij de eerste groep waarom, omdat al lang en breed bekend was <i>dát</i> ze het hoogste verzuim hadden. Nou we zijn 25 jaar verder en waar heeft het toe geleid dus er is best wel, veel cijfermateriaal, waar zij <i>ál</i>-tijd slecht in scoren al tientallen jaren. Dan denk ik, dan kun je d'r nog eens een keer naast zetten dat ze ook nog meer beroepsziekten hebben dat zal dan denk ik wel maar, of dat dan veel gaat doen in zo'n discussie... (p. 1)</p>
Gebruiksonvriendelijk IT-systeem	Meldingsproces	<u>Belemmering melden/verdwalen in procedures en gedoe</u> <u>Belemmering melden/wachtwoord verloopt te snel</u> <u>Belemmering melden/bijhouden van meldingen onbekend</u>	(...) en dan, verdwaaal ik in procedures en gedoe. En dat is toch niet m'n sterke punt die procedures en gedoe en dan, dan denk ik van pfff

		<p><u>Belemmering melden/dubbel werk</u></p>	<p>nee laat maar. (p. 5)</p> <p>Maar goed dat dat dat ding waar ik een aantal keren tegenaan gelopen ik denk o ja wachtwoord en dan-</p> <p>En dan werkt dat niet en dan moet je dat weer opvragen en dan werkt dat niet-</p> <p>En dan en dan is mijn tijd weer voorbij- (p. 6, p. 5)</p> <p>Want dat is toch ook een belemmering inderdaad van hoe, hou ik achteraf bij wie ik gemeld heb als ik nog eens een keer iets wil nakijken wil aanvullen of, als er vragen over komen. (p. 2)</p>
<p>Online formulier</p>		<p><u>Belemmering melden/bij melding weet je verzuimduur nog niet</u></p> <p><u>Belemmering melden/vragen na CAS-code zijn overbodig</u></p> <p><u>Belemmering melden/onduidelijkheid items economische sector</u></p>	<p>(...) hoe lang blijft ie ziek ja dat stel je achteraf vast bij wijze van spreken zeker bij psychische zaken (...) dus, voordat je, helemaal zover bent dat je denkt nu heb ik alles, dan loop je natuurlijk het risico dat je alweer vergeten bent van die moet ik nog een keer melden (...). (p.1)</p> <p>(...) en dan je inderdaad de vraag over de lengte van het verzuim en dan denk je ja, dat weet ik nog niet, we hebben nog geen idee want ze zijn vorige week ziek gemeld. Dus weet ik geen idee hoe lang het verzuim- dus of dat nou een zinvolle vraag is... (p. 4)</p> <p>Wat ik lastig vind is heel simpel, je moet op een gegeven moment die, CAS-code invoeren dat is een scroll-down menu, terwijl ik daar van tevoren dus, al over nagedacht dan denk ik dit is P619 en dan kan ik dus niet gaan P619 invullen nee dan moet ik dat hele menu, (...) maar, ik heb die CAS-code al dus laat het me gewoon, invullen (...). (p. 4)</p> <p>Bij sommige vragen de onduidelijkheid van de items die d'r staan. En wat bedoel ik daarmee? Ik heb eh, eh, bijvoorbeeld een</p>

			<p><i>adviesbureau, maar ook administratieve krachten en noem maar een aantal professionals, waarbij ik eigenlijk niet uit kom binnen welke tak van sport het thuis hoort. Toen heb ik contact opgenomen met de helpdesk, van, nou, zeg het maar...</i></p>
--	--	--	---

4.4 Oplossingen melden

Verschillende oplossingen voor het melden werden aangedragen tijdens de focusgroepen. Zo werd informatie-uitwisseling door PIM-bijeenkomsten door een bedrijfsarts ervaren als opschudmoment. Andere items als best practices, feedback, helpdesk, casuïstiek, kennis van juridische claims werden eveneens als informatiebronnen benoemd. Ook het gebruiksvriendelijker maken van het IT-systeem kwam weer naar voren door het koppelen van het eigen IT-systeem aan de directe melding van beroepsziekten en het verbeteren van het online formulier.

Een andere oplossing was het meer status geven van een melding zodat die zichtbaar bijdraagt aan het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Het uitsluiten van juridische gevolgen zou meer meldingen kunnen bewerkstelligen, net als het veranderen van de houding van bedrijfsartsen naar de werkgever. Dat laatste werd voorgesteld als de ruimte voor bedrijfsartsen om 'onbuigzamer' te zijn richting de werkgever als het ging om het doen van een melding.

Bedrijfsartsen noemden dat het melden gestimuleerd kon worden door de link met preventie meer zichtbaar te maken en met name informatie te verspreiden over het nut ervan. Efficiënter melden benoemden enkele bedrijfsartsen door hun eigen routine te veranderen, bijvoorbeeld door alle meldingen in één keer te doen, een overzicht hiervan bij te houden of door een werkhypothese 'overweging beroepsziekte' in het medisch dossier op te nemen. Ook het meer tijd claimen in contracten werd als oplossing benoemd.

Het inroepen van externe expertise en het opzetten van alternatieve meldingsstrategieën werden eveneens als oplossingsrichtingen voor het melden van beroepsziekten benoemd.

Een overzicht van de genoemde oplossingen, thema's, codes en quotes is weergegeven in tabel 9.

Tabel 10. Oplossingen melden

Oplossingen melden	Thema's	Codes	Quotes
Informatie-uitwisseling	Informatie-uitwisseling	<u>Oplossing melden/PIM-bijeenkomsten zijn opschudmoment</u> <u>Oplossing melden/best practice</u> <u>Oplossing melden/helpdesk</u> <u>Oplossing melden/feedback</u> <u>Oplossing melden/voorbeeld casuïstiek</u> <u>Oplossing melden/kennis juridische claims</u>	<p><i>Volgens mij werken die PIM-workshops heel goed als opschudmoment want dat zijn altijd momenten dat ik daarna weer eens ga zitten en kijken van wat heb ik allemaal nog niet gemeld. (p. 6)</i></p> <p><i>Het, het zou mij helpen, en, en ik kan me voorstellen dat het ook collega's zou helpen, om gewoon voorbeeld casus te hebben, geanonimiseerd, van, joh, dit, hè, heeft eh, tot een beroepsziektemelding, en die is ook geaccepteerd, en... Gewoon de, hè, de schoolvoorbeelden van een beroepsziekte in verschillende soorten categorieën.</i></p>
Gebruiksvriendelijker IT-systeem	Online formulier	<u>Oplossing melden/open velden zijn gebruiksvriendelijker</u> <u>Oplossing melden/via app</u> <u>Oplossing melden/shortcuts helpen bij tijdsprobleem</u> <u>Oplossing melden/andere formulering verzuimduur</u>	<p><i>(...) ik vind wel dat dat gebruiksvriendelijker kan hè met vrij in te vullen velden, wordt die nog sneller (...). (p. 1)</i></p> <p><i>Zouden ze d'r een appje voor kunnen maken? (p. 7)</i></p> <p><i>I: <u>Maar dit soort shortcuts (...) zou dat dat tijdsprobleem oplossen?</u></i></p> <p><i>Deels.</i></p> <p><i>Ja. Het maakt het in ieder geval makkelijker. Het neemt de drempel weg om te melden. (p. 7, p. 4)</i></p> <p><i>Maar dan zou je het misschien iets anders moeten formuleren als er staat 'hoe lang schat u dat het gaat duren', vind ik al heel anders dan, verzuim, en dat je dan aan moet klikken (...). (p. 4)</i></p>

	Systemen koppelen	<p><u>Oplossing melden/koppelen systemen/filter nodig</u></p> <p><u>Oplossing melden/automatische melding bij invullen CVO-code</u></p> <p><u>Oplossing melden/systemen koppelen</u></p>	<p><i>(...) je kunt automatiseren wat je wil maar garbage in is garbage out en wat je kwijt bent is een filter daartussen hoe wij bij *arbodienst* een functie benoemen daar hebben ze bij *arbodienst* misschien wel weer een andere naam voor hè (...). (p. 1)</i></p> <p><i>Gewoon, dat het eigenlijk al zeg maar automatisch als ik de CAS-code invul dat het dan al meteen rats, weg is als beroepsziekte. (p. 5)</i></p> <p><i>Als ik, als ik bijvoorbeeld, bij een klant zit, e-, en d- d'r zou ook onmiddellijk een koppeling zijn met de pagina waar je op je kan melden en 't, geboortjaar en er stond in of het een man of een vrouw was en welke sector dat is (...) en ik hoefde alleen nog maar die CAS-code (...) ik denk dat dat wel zou schelen. (p. 4)</i></p> <p><i>Bij de bedrijfsartsengroep die hebben flexdossiers afgebouwd, en daar is het zo dat als je dus zegt het is een beroepsziekte je kan zeggen het is niet werkgerelateerd werkgerelateerd of *?* als een beroepsziekte, als je die aanklikt wordt je direct doorgesluisd naar de NCvB-site. (p. 7)</i></p>
Status melding	Status conclusie beroepsziekten	<p><u>Oplossing melden/moeilijke werkg/genoeg andere klanten</u></p> <p><u>Oplossing melden/krachtiger stelling nemen mbt communicatie melding</u></p> <p><u>Oplossing melden/status vaststellen beroepsziekte</u></p> <p><u>Oplossing melden/maak het belangrijker</u></p> <p><u>Oplossing melden/info over data, trends en wat melden oplevert</u></p> <p><u>Oplossing melden/beloning/moet geen verdienmodel worden</u></p>	<p><i>En het is ook we hebben in die zin een luxepositie dat het is niet erg als er twee dagen wegvallen want daar kunnen we vier dagen voor in de plaats krijgen dus eeh. (p. 7)</i></p> <p><i>(...) ik zou er wel voor zijn als je krachtiger stelling neemt met betrekking tot de vraag in hoeverre een bedrijfsarts verplicht zou moeten zijn om dat werkgever of werknemer te laten weten (...). (p. 1)</i></p>

			<p><i>Nou, dat het, dat je een, het belang dat je het meer status geeft. En dat het een essentieel onderdeel is van je werk als, als bedrijfsarts. En niet dat, dat we onder druk worden gezet, je meldt te weinig, en daarom gaan we het afstraffen als je te weinig meldt. Nee, hè, ehm, eh, het moet zichtbaar bijdragen aan eh eh, betere werkomstandigheden. En dan misschien niet specifiek die persoon meer, omdat dat soms onomkeerbaar is, maar in ieder geval voor de andere mensen in de toekomst.</i></p> <p><i>(...) ja, ik zou het niet weten je moet het nog belangrijker maken denk ik (...). (p. 3)</i></p> <p><i>Dus dat het ook gewoon heel erg nuttig moet zijn om te melden. En dat je ook, ervan doordrongen bent dat het nuttig is. (p. 5)</i></p>
Melden stimuleert verandering	<p><u>Oplossing melden/alle burn-outs melden brengt probleem in kaart</u></p> <p><u>Oplossing melden/alle burn-outs melden stimuleert verandering</u></p>		<p><i>(...) als we daar zeg maar soort van verhaal in hebben van nou, de soep wordt niet zo heet gegeten, of het zit niet alleen in de werkgever of je moet het in leeftijdsbeleid zoeken of, ja dan kan je d'r met elkaar een soort van front vormen want dan help je (...) elkaar. (...) om ervoor te zorgen dat er dat er minder burn-out is dat je preventie kan doen. (p. 5)</i></p> <p><i>(...) maar misschien (...) als je dan meldt, dat inderdaad dat dat een, toevloed van meldingen komt dat je, dat er iets gaat gebeuren misschien. (p. 5)</i></p>
Juridische gevolgen uitsluiten	<p><u>Oplossing melden/melding alleen inzetten voor onderzoek</u></p> <p><u>Oplossing melden/melding niet aan werkn en/of werkgevoorgeven</u></p> <p><u>Oplossing melden/claims/juridische zaken niet taak bedrijfsarts</u></p>		<p><i>(...) als het gebruikt wordt om, veel onderzoek te doen zodat wij, handvatten richtlijnen krijgen waardoor ons handelen makkelijker wordt en dat mensen beter geholpen worden, nou prima dan heb ik er ook helemaal geen moeite mee om te gaan melden (...),.maar het wordt ook voor allerlei andere dingen gebruikt,</i></p>

			<p><i>met claims (...). (p. 7)</i></p> <p><i>Dus ik zeg wel vaak nou het is duidelijk dat dit, veel met uw werk te maken heeft en niet (?), dat ik het dan ook nog ergens meld. (p. 4)</i></p> <p><i>Ik meld werkgever noch werknemer dat het om een beroepsziekte gaat. (p. 1)</i></p> <p><i>(...) en of het juridisch en of het verwijtbaar is en dat soort zaken-</i></p> <p><i>Daar gaan wij niet over.</i></p> <p><i>nee daar ga ik niet over en dat maak ik ze ook allemaal duidelijk van daar ga ik niet over dat moeten juristen maar uitzoeken. (p. 3, p. 4, p. 6)</i></p>
Externe expertise	Inroepen externe expertise	<u>Melden/oplossing/inroepen externe expertise</u>	<i>Degene die expertise heeft op het gebied van beroepsziekte en dat verder heeft uitgezocht en ook onderbouwt.</i>
Meldingstrategie	Andere meldingsstrategie	<u>Melden/oplossing/anoniem melden</u> <u>Melden/oplossing/steekproef voor statistiek</u>	
Tijd	Efficiënter melden	<u>Oplossing melden/gelijk dezelfde dag nog melden</u> <u>Oplossing melden/noteren en op vrij moment alles tegelijk</u> Oplossing melden/notitie in dossier <u>Oplossing melden/bijhouden door terugkoppeling ncvb op te slaan</u> <u>Oplossing melden/werkplek bezoeken</u> <u>Oplossing melden/werkhypothese in dossier</u>	<p><i>Nee je moet 'm, coderen en dan gelijk dezelfde dag gelijk nog, eh die dat invoeren zo'n melding is vijf minuten. Dus daar zit dáár zit, daar zit echt het probleem niet. (p. 4)</i></p> <p><i>(...) dus wat ik tegenwoordig doe ik heb ergens een kladpapiertje en daar schrijf ik op Pietje melden Jantje melden -</i></p> <p><i>Ja dat doe ik, nu ook ja.</i></p> <p><i>Een uurtje hè dan komt er iemand niet opdagen of je hebt wel eens een-</i></p>

			<p><i>Ja. Dan doe ik het ook. Ja. uur eerder dat ik denk, okee nou ga ik er even drie of vier (...). (p. 4, p. 3)</i></p> <p><i>Ja maar als je iemand meldt, krijg je een terugkoppeling, en die sla ik gelijk op in een in een bestand en dan ** die werkgever per jaar, en dan heb ik, 2017 taktaktaktaktak alle werkenden, en dan, zet ik en dan- Dat maakt het makkelijk voor een jaarverslag. (p. 4, p. 5)</i></p> <p><i>Ik denk dat werkplekonderzoek ook heel belangrijk is hè ook qua tijdsinvestering (...) want het is heel efficiënt je komt, op de vloer hè naar aanleiding van één geval, en je ziet er vaak twee of drie anderen die het ook hebben hè dan heb je meteen drie meldingen zeg maar nou dat lijkt me heel efficiënt. (p. 3)</i></p>
	Meer tijd	<p><u>Oplossing melden/meer tijd</u> <u>Oplossing melden/regel tijd voor melding in contract</u></p>	<p><i>Dat is meer wat ik eerder zei, van, dat je in het contract met een werkgever moet zeggen van, luister, een deel van onze tijd, zal gaan zitten in het melden van beroepsziekte.</i></p> <p><i>(...) in je contract kun het eigenlijk ook zo afspreken en regelen, dat je die klant zegt luister ik moet ook tijd hebben, eh hè om dit soort dingen te kunnen doen (...). En om eens even iets na te zoeken dus je moet, je contract gewoon zo afsluiten, dat die ruimte er is vind ik. (p. 4)</i></p>
Link naar preventie	Link naar preventie	<p><u>Oplossing melden/actie richting minister</u> <u>Oplossing melden/actie richting branche</u> <u>Oplossing melden/actie beleid op basis van cijfers</u></p>	<p><i>Ja en hebben we daar pro- profijt van, indirect. Want op het moment dat we het op eh, micro-mesoniveau, hè, dus organisatieniveau, spreken, hebben zoveel mensen met dit soort</i></p>

			<p><i>problemen... dat ze dat, hè, dat, dat doen we dus, dat is onze taak.</i></p> <p><i>Nou... wat voor mij zelf wel interessant zou zijn, omdat ik toch heel vaak even met die, met die psychische toestanden binnen het onderwijs aan het eh, aan het doen ben. Van, ja, wat gebeurt daar nou mee? Hè, want, want, als je, als je de statistiek kijkt, eh, er zit toch wel een redelijke bulk eh, melding naar het onderwijs. Wat gebeurt daar nou mee?</i></p>
--	--	--	--

4.5 Trends vóórkomen beroepsziekten

Aan het begin van ieder interview werd gevraagd naar de ervaring van de betreffende bedrijfsarts met het vóórkomen van beroepsziekten over de laatste twee en vijf jaar. Op deze manier kregen wij een indruk van de ervaringen van bedrijfsartsen ten opzichte van de cijfers die bij het NCvB bekend waren.

Enkele bedrijfsartsen ervoeren een toename in het vóórkomen van beroepsziekten, met name ten aanzien van psychische aandoeningen.

Ook waren sommige bedrijfsartsen van mening dat beroepsziekten afnamen. Dit gold met name voor specifieke beroepsziekten, zoals RSI en PTSS. Eén bedrijfsarts ervoer een afname van beroepsziekten in het algemeen, die veroorzaakt zou worden door meer preventie.

Een ruime meerderheid van de bedrijfsartsen merkte echter geen verschil in het vóórkomen van beroepsziekten over de afgelopen jaren. Als oorzaken hiervan noemden zij dat de aandacht voor beroepsziekten door werkgevers hetzelfde bleef en dat arbeidsomstandigheden onveranderd bleven.

Stijging (toename mentale belasting)		
Constatering	Codes	Quotes
	<u>Trend/toename druk op meerdere gebieden</u> <u>Trend/2/burn-outs nemen iets toe</u> <u>Trend/5/mentale bz nemen toe</u> <u>Trend/5/toename werkstress</u>	<p><i>Nouja daar merk ik wel, sowieso ook in de maatschappij, zie je dat overal de druk toeneemt. Iedereen moet meer, wordt meer verwacht niet alleen op het werk ook privé, en daar zie je wel mensen van omvallen. (int. 5)</i></p> <p><i>(...) sommige, burn-outs zijn dan ook inderdaad, werkgerelateerd. (...) dát, neemt zelfs nog iets meer toe, ik zie, meer mensen uitvallen, ja, zeker nu de crisis, weer op zijn eindje loopt en weer harder gewerkt gaat worden. (int. 8)</i></p> <p><i>Wat wel toeneemt is de, mentale dus, de een, hele tijd onder druk staan van mensen die heel hoog willen presteren, en op arbeidsverhoudingen, dus dat er mensen onder druk, worden gezet(...). Eehm, en daardoor dan ook uitvallen. (int. 8)</i></p> <p><i>(...) ik zie nu heel veel mensen die zeg maar juist met werkstress en werkdruk en uitvallen, terwijl dat vijf jaar geleden iets minder was. (int. 5)</i></p>
Gelijk		
Constatering	Codes	Quotes
	<u>Trend/belasting onveranderd</u> <u>Trend/2/geen verandering in mentale belasting onderwijs</u> <u>Trend/2/geen verandering in vóórkomen bz</u> <u>Trend/2/psychische klachten blijft gelijk</u> <u>Trend/2/beroepsziekten komen niet minder voor</u> <u>Trend/2/geen verschil in vóórkomen beroepsziekten</u> <u>Trend/2/beroepsziekten komen niet minder voor</u> <u>Trend/2/vóórkomen fysieke bz blijft constant</u> <u>Trend/2/herkent daling beroepsziekten niet</u>	<p><i>Ja, ik denk dat de, de belasting, die verandert niet echt. (int. 2)</i></p> <p><i>(...) afgelopen twee jaar heb ik heb ik veel voor onderwijs gewerkt en, nou dat is eigenlijk als ik zeg van beroepsziekten daar is het altijd, ten gevolge van mentale belasting en dat neemt, dat neemt niet af. En de- het is ook niet zo dat het, heel duidelijk, toeneemt maar het neemt in ieder geval zeker ook niet af. (int. 2)</i></p> <p><i>Nou ik heb niet het idee dat het heel veel anders is geworden. (int. 1)</i></p>

	<p><u>Trend/2/beroepsziekten komen niet minder voor</u> <u>Trend/2/bz komen net zo vaak voor als eerst</u> <u>Trend/5/fysieke klachten stabiel</u> <u>Trend/5/indruk dat het onveranderd is</u> <u>Trend/5/geen veranderingen in vóórkomen fysieke bz</u> <u>Trend/alleen kwalitatieve verschuiving</u></p>	<p><u>Nee. En die psychische klachten waar u het net over had, blijft dat gelijk of stijgt dat daalt dat.</u> <i>Dat blijft eigenlijk wel gelijk. (int. 3)</i></p> <p><i>(...) ik geloof niet dat ze minder voorkomen geloof ik gewoon niet (...). (int. 4)</i></p> <p><i>Ik zie in de praktijk net zo veel mensen met werkgerelateerde klachten als vorig jaar zeg maar. Of het jaar- d- dus wat betreft in mijn spreekkamer zie ik geen verschil in dat het daalt. (int. 5)</i></p> <p><i>(...) als je zegt van goh heb je dat voor jezelf, dat beeld, nee, niet echt, niet echt dat ik zeg van eeh dat, het nou minder vaak voorkomt (...). (int. 6)</i></p> <p><i>Fysieke, beroepsgebonden of, blijven eigenlijk constant in, dat stuk wat ik zie. (int. 8)</i></p> <p><i>Ik zie geen andere mensen met andere ziekte in mijn spreekuur dan drie jaar geleden.</i> <u>Nee. En ook dus niet meer of minder.</u> <i>Nee. (int. 9)</i></p> <p><i>Nee d'r is geen daling van het voorkomen van beroepsziekten. (int. 11)</i></p> <p><i>(...) ik denk dat het gewoon als je alert bent dat het net zoveel voorkomt als in 't verleden ik denk dat dat niet zoveel verschil maakt. (int. 12)</i></p> <p><i>En zeg maar de fysieke klachten dat blijft wel een beetje stabiel. (int. 5)</i></p> <p><i>(...) vijf jaar geleden had ik er nog niet zo echt een beeld van. Maar, even uit de dossiers, dan doe ik het uit mijn hoofd, niet de indruk van dat daar nou, zoveel anders is geworden. Dat je zegt van goh spectaculair, we hebben de beroepsziekte onder de knie. (int. 6)</i></p> <p><i>(...) nee ik zie, geen wijzigingen. In fysieke. (int. 8)</i></p> <p><i>(...) ik denk meer dat er een kwalitatieve verschuiving optreedt van het één naar het ander dan</i></p>
--	--	--

		<i>dat het in aantallen zal verschuiven. (int. 12)</i>
Reden	Codes	
Arbeidsomstandigheden onveranderd	<u>Trend/onveranderd doordat technologie gelijk blijft</u> <u>Trend/2/onveranderd door onvermijdelijke beroepsrisico's</u> <u>Trend/2/arbeidsbelasting blijft hetzelfde</u>	<p><i>Ja omdat ik denk dat daar dan niet iets veranderd is, in, hoe noem je dat? In technologie of in, dat dat hetzelfde is gebleven. (int. 5)</i></p> <p><i>(...) omdat ik zie dat een deel van het werk wat er, hè binnen mijn bedrijven gedaan wordt, nog steeds de nodige risico's met zich mee brengt die ook niet of nauwelijks te vermijden zijn (...). (int. 6)</i></p> <p><i>Ik verwacht ook niet dat de manier van werken of de belasting in werken in drie jaar zodanig verandert dat het leidt tot een daling van het aantal beroepsziekten. (int. 9)</i></p>
Aandacht vanuit werkgevers onveranderd	<u>Trend/2/bz gelijk door geen urgentie werkgevers</u> <u>Trend/2/gelijk door verslechtering rechtspositie werknemers</u> <u>Trend/2/gelijk omdat aandacht werkomstandigheden hetzelfde is</u> <u>Trend/2/blijft gelijk door selectiecriteria nieuwe medewerkers</u>	<p><i>Nou omdat ik ook bij de werkgevers nou niet zo'n enorme urgentie zie om d'r wat aan te doen. (...) omdat het doel van het bedrijf altijd voorop staat. (int. 4)</i></p> <p><i>Omdat er in de arbeidsomstandigheden van de medewerkers eerder een verslechtering is opgetreden, dan dat er een verbetering is (...). De verminderde mogelijkheden voor mensen om melding te maken van de arbeidsomstandigheden, en verminderde rechtspositie. Van mensen. Door de druk op flexibele arbeid. (int. 11)</i></p> <p><i>Het is niet zo dat de laatste twee drie jaar bedrijven ineens veel meer aandacht hebben voor werkomstandigheden ofzo dus dat is niet heel veel anders geworden. (int. 1)</i></p> <p><i>(...) bij *bedrijf* nemen ze toch steeds hetzelfde type mens aan. Ze nemen niet, ineens heel andere mensen aan die die hè veel flexibeler cognities hebben want (...) ja, je moet je niet in een nulletje vergissen. Dus ze selecteren natuurlijk toch wel op redelijk perfectionistische mensen die heel graag hun werk heel goed willen doen en ook niet altijd even assertief zijn (...). (int. 3)</i></p>

Daling		
Constatering	Codes	
	<u>Trend/2/RSI komt minder voor</u> <u>Trend/2/minder ptss</u> <u>Trend/2/beroepsziekten komen minder vaak voor</u> <u>Trend/2/ziet minder bz maar weet niet of ze minder voorkomen</u>	<p><i>Nee ik zie ni- ja er zijn wel wat trends in de zin van dat bijvoorbeeld, eeh, RSI-achtige klachten die waren, een aantal jaren geleden zag je die vaker dan nu. Dus (...) dan denk ik ja (...) dat dat gewoon minder voorkomt. (int. 2)</i></p> <p><i>Posttraumatische stressstoornis door het werk zie ik eigenlijk niet meer. (int. 3)</i></p> <p><i>(...) ik zie niet of steeds minder mensen waarbij ik kan zeggen van nou het is in overwegende mate veroorzaakt door het werk. Er is altijd wel een relatie met werk, maar om nou te zeggen van het is alleen maar werk, voor een groot gedeelte werk ik zie dat eigenlijk steeds minder vaak voorkomen. (int. 7)</i></p> <p><i>(...) misschien dat we ze minder zien dat zou dat zou wel kunnen dat idee heb ik wel, maar of ze d'r minder zijn, zo ver durf ik niet te gaan. (int. 10)</i></p>
Reden	Codes	
Meer preventie	<u>Trend/2/minder beroepsziekten door meer preventie</u> <u>Trend/afname RSI door professionalisering</u>	<p><i>Ik denk dat werkgevers zich heel erg bewust zijn van arbeidsomstandigheden steeds vaker ook, dingen proberen te voorkomen of eerder aan gaan pakken. Ook wel omdat ik mijn klanten opvoed om (...) het alvast aan te pakken voordat het geëscaleerd is tot iets groots. (int. 7)</i></p> <p><i>(...) in ieder geval wel dat er ook bij bedrijven dat daar meer aandacht voor is dat er meer mogelijkheden zijn om daar wat in te doen de professionalisering van bedrijven is daar wel in toegenomen denk ik. (int. 2)</i></p>
Latere betrokkenheid bedrijfsartsen	<u>Trend/2/ba zien minder bz door eigenregiemodel</u>	<i>Dus ik denk inderdaad een deel zit 'm in het stuk dat we gewoon minder zien waarschijnlijk, omdat we later in betrokken worden (...). (int. 10)</i>

5 Beschouwing

Beroepsziektemeldingen worden gebruikt voor het in kaart brengen van trends en daarmee het opstellen van doelen ten behoeve van preventie. Het was van belang om de achterliggende oorzaken uit te zoeken van de daling in het aantal meldingen van de afgelopen drie jaar. In dit project werd ten eerste beoogd inzicht te krijgen in de ervaring van bedrijfsartsen rondom trends in het vóórkomen van beroepsziekten. Daarnaast werden belemmeringen en oplossingen in kaart gebracht bij de vaststelling van beroepsziekten en de wijze waarop deze gemeld kunnen worden.

Wanneer wordt afgegaan op de ervaringen van de meerderheid van de ondervraagde bedrijfsartsen lijkt geen sprake te zijn van een daling in het vóórkomen van beroepsziekten. Sommige bedrijfsartsen opperden daarnaast uit zichzelf dat er waarschijnlijk alleen een daling in het melden van beroepsziekten plaatsvindt. Daarnaast spraken ook enkele bedrijfsartsen van een toename of juist een afname in het vóórkomen van specifieke beroepsziekten.

Onzekerheid over het aandeel van werk, gebrek aan informatie over blootstelling in het werk, de consequenties als extra gedoe en de mogelijke juridische gevolgen van een vaststelling, gebrek aan motivatie, twijfel over het nut van registratierichtlijnen en onduidelijk over verschil beroepsziekten en ongevallen waren benoemde belemmeringen bij het vaststellen van beroepsziekten. De grens van 50%, voortkomende uit de definitie dat de oorzaak voor meer dan 50% in het werk moet zijn gelegen, ervaren sommige bedrijfsartsen als moeilijk toepasbaar en controleerbaar. Vele factoren kunnen bijdragen aan het uitvallen van een medewerker en met name voor psychische beroepsziekten wordt het als lastig ervaren om de relatie met werk vast te stellen. Om die reden vellen sommige bedrijfsartsen geen oordeel. Ook houden zij een extra slag om de arm vanwege mogelijke juridische gevolgen en het feit dat zij niet alle benodigde informatie op tijd kunnen verzamelen om een weloverwogen beslissing te nemen over de oorzaak van de aandoeningen.

Als mogelijke oplossingen voor het vaststellen werden kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten genoemd. Kennisontwikkeling, zodat artsen de bestaande richtlijnen beter kennen en situaties juist kunnen inschatten, zou kunnen helpen de genoemde onzekerheid bij het vaststellen van beroepsziekten te verminderen. Ook ruimte in contract met werkgever, toegang tot werkvloer, extra focus, externe expertise en feedback door intercollegiale toetsing werden als oplossingen benoemd.

Onzekerheid over de vaststelling en de mogelijke consequenties speelden ook mee als belemmeringen voor het melden. Ook vormde het ontbreken van een koppeling tussen en gebruiksonvriendelijkheid van de IT-systemen een belemmering. Wat echter vaker werd genoemd, was dat veel bedrijfsartsen het melden geen prioriteit gaven, oftewel de urgentie ontbrak. Zij gaven aan dat melden voor hen onvoldoende focus had, dat zij het uitstelden, discipline ervoor misten en het als gedoe ervoeren. Ook het gebrek aan incentive of sanctie belemmerde het melden.

Deelnemers opperden kennisontwikkeling en maatschappelijke aandacht voor beroepsziekten ook hier als oplossingen. Het nut van melden zou inzichtelijk gemaakt kunnen worden, waardoor bedrijfsartsen wellicht intrinsiek gemotiveerd raken en vaker de stap zetten om een melding te doen. Zichtbare verbeteringen op het gebied van preventie en arbeidsomstandigheden kunnen bijdragen aan het nut van melden. Voor veel bedrijfsartsen is dit nu nog vaag, waardoor zij geen toegevoegde waarde zien in het melden van beroepsziekten. Het (extern) stimuleren van melden, door bijvoorbeeld uitgebreide terugkoppeling en reminders, werd gezien als mogelijke oplossing. Ook het meer status geven aan de vaststelling van beroepsziekten, het uitsluiten van juridische gevolgen, meer tijd, externe expertise, en andere meldingsstrategieën werden als mogelijke oplossingen genoemd. Ten slotte zou het faciliteren van een koppeling tussen het eigen IT-systeem en het meldingssysteem van beroepsziekten bedrijfsartsen over de streep kunnen trekken vaker te melden.

BIJLAGE 1: Demografische kenmerken en interviewvragen

Demografische kenmerken:

- Naam:
- Leeftijd:
- Geslacht:
- Jaren werkervaring als bedrijfsarts:
- Zelfstandig/in loondienst bij een arbodienst
(*doorhalen wat niet van toepassing is*)
- Aard populatie (soorten organisaties):
- Sector(en) in populatie:
- Grootte populatie in aantal werkenden:
- Grootte populatie gestegen/gelijk gebleven/gedaald?

Wij zien een daling, maar we weten de reden niet. Herkent u die daling?

1. Welke trend ziet u in de frequentie van het vóórkomen van beroepsziekten in 'uw' populatie de laatste twee jaar?
 - Dalende/stijgende/gelijk blijvende trend?
 - Wat denkt u dat hieraan ten grondslag ligt?
2. Welke trend ziet u in de frequentie van het vóórkomen van beroepsziekten in 'uw' populatie langer geleden (tot ong. 5 jaar), mocht u zich dit nog kunnen herinneren?
 - Dalende/stijgende/gelijk blijvende trend?
 - Wat denkt u dat hieraan ten grondslag ligt?
3. Hoe ervaart u de haalbaarheid van de vaststelling van beroepsziekten?
 - Ervaart u belemmeringen bij het vaststellen van beroepsziekten?
 - Zo ja, welke?

- Wat denkt u dat hieraan ten grondslag ligt?
- Wat denkt u dat hiervoor mogelijke oplossingen zijn? (check: intrinsieke motivatie, systeem en proces/vaststellen bz. Nog andere ideeën?)
- Zo nee, wat denkt u dat hieraan ten grondslag ligt?

4. Hoe ervaart u de haalbaarheid van de melding van beroepsziekten bij het NCvB?

- Meldt u beroepsziekten de laatste drie jaar?
 - Waarom meldt u beroepsziekten de laatste drie jaar wel/niet/meer/minder?
 - Ervaart u belemmeringen als het gaat om de manier waarop u de melding kunt doen?
 - Zo ja, welke?
 - Wat denkt u dat hieraan ten grondslag ligt?
 - Wat denkt u dat hiervoor mogelijke oplossingen zijn? (check: nog andere ideeën?)
 - Zo nee, wat denkt u dat hieraan ten grondslag ligt?
-

BIJLAGE 2: Kenmerken deelnemers interview

Nummer	Leeftijd	Geslacht	Lid van PIM	Melder	Dienstverband
1	60-70	M	Ja	Ja	In loondienst
2	50-60	V	Ja	Ja	Zelfstandige
3	40-50	M	Ja	Ja	In loondienst
4	40-50	M	Ja	Nee	In loondienst
5	50-60	M	Ja	Nee	Zelfstandige
6	50-60	V	Ja	Nee	Zelfstandige
7	50-60	V	Nee	Ja	In loondienst
8	60-70	M	Nee	Ja	Zelfstandige
9	40-50	M	Nee	Ja	In loondienst
10	50-60	V	Nee	Nee	In loondienst
11	50-60	M	Nee	Nee	Zelfstandige
12	60-70	M	Nee	Nee	In loondienst

BIJLAGE 3: Kenmerken deelnemers focusgroepen

Nummer	Leeftijd	Geslacht	Melder	Lid van PIM	Dienstverband
Focusgroep 1					
1	60-70	V	Ja	Ja	In loondienst en zelfstandige
2	50-60	V	Ja	Ja	In loondienst
3	50-60	M	Nee	Nee	Zelfstandige
4	60-70	M	Nee	Nee	Zelfstandige
5	50-60	M	Nee	Nee	In loondienst en zelfstandige
6	60-70	M	Ja	Nee	In loondienst
7	50-60	M	Ja	Nee	In loondienst
Focusgroep 2					
1	50-60	V	Ja	Ja	In loondienst
2	40-50	V	Nee	Nee	In loondienst
3	40-50	M	Ja	Nee	Zelfstandige
4	30-40	M	Ja	Nee	In loondienst
5	40-50	M	Ja	Nee	In loondienst