(Ruim) vier jaar NVAB

Boyd Thijssens

BG dagen 21 mei 2026

NVAB

Nederlandse Vereniging voor
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

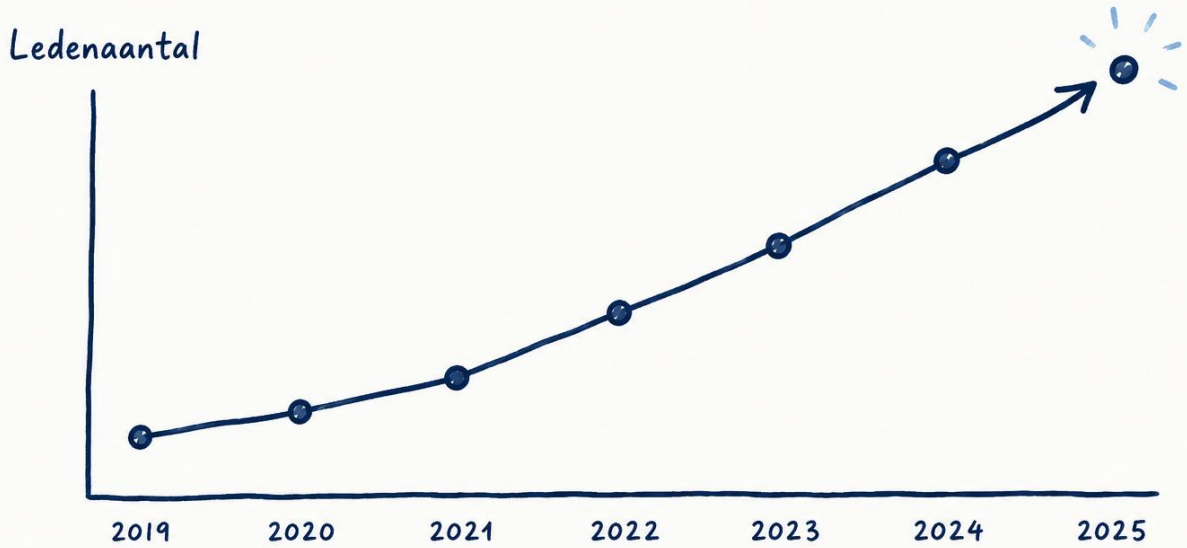
Disclosure

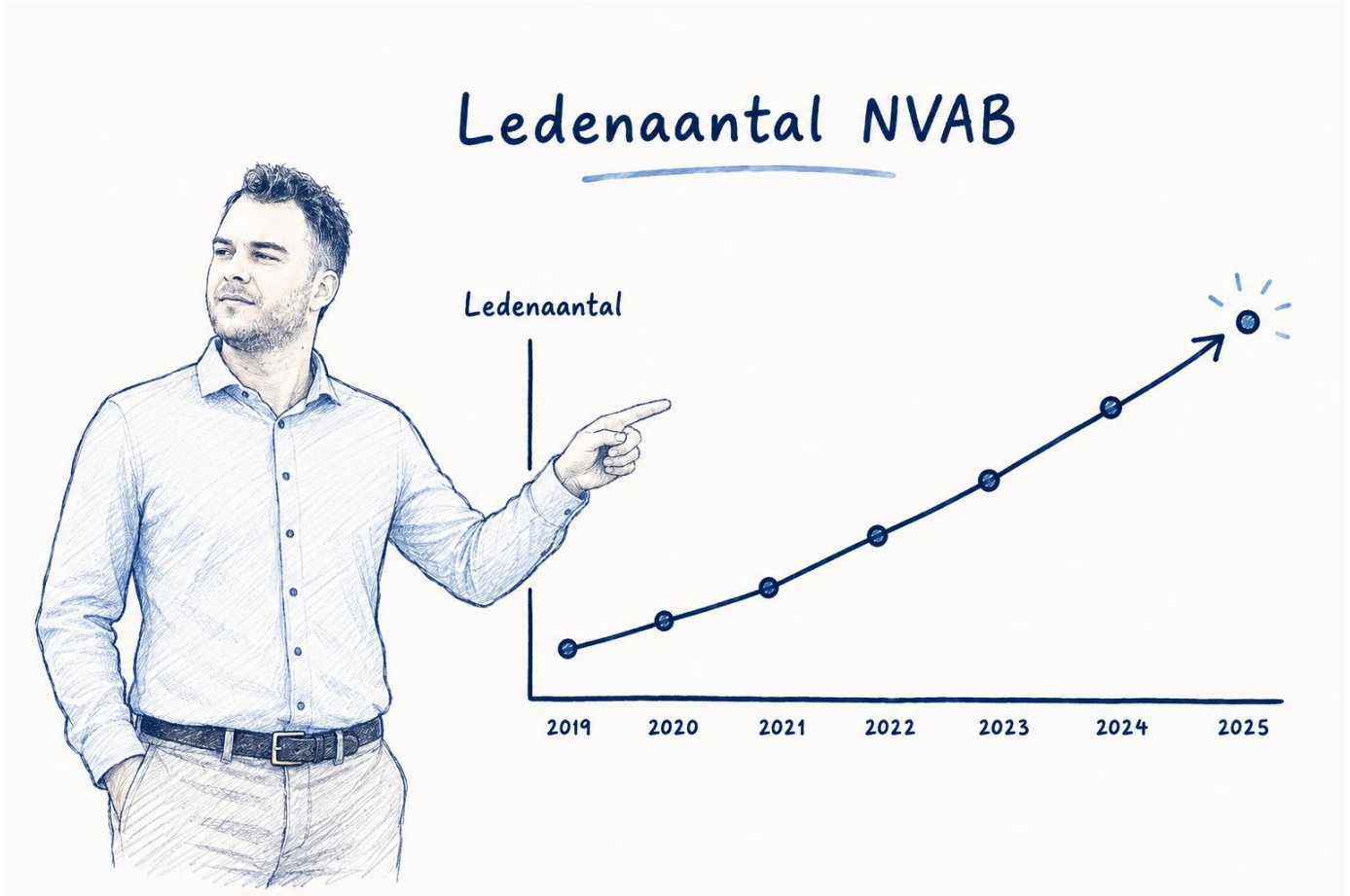
- Bedrijfsarts
- Medisch directeur De Nieuwe Arts
- Voormalig voorzitter NVAB

Preventie
Preventie
Preventie
Preventie
Preventie
Preventie
Preventie
Preventie
Preventie

1
Sociale geneeskunde
2
Bedrijfsgeneeskundig organisatieadvies
3
Individuele begeleiding
4
Preventie
4 kern-thema's
De nieuwe koers op hoofdlijnen

Ledenaantal NVAB




Ledenaantal NVAB
Ledenaantal
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

(Ruim) vier jaar NVAB

Boyd Thijssens

BG-dagen 21 mei 2026

Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
nvab

NVAB
Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
Over de NVAB
Lid worden
Inloggen
De bedrijfsarts
Kennisbank
Praktijkvragen
Herregistratie
Standpunten
Samenwerking
Actueel
De beroepsvereniging van en voor bedrijfsartsen
De NVAB staat voor actieve belangenbehartiging en kennisontwikkeling voor bedrijfsartsen. Zo dragen we bij aan optimale bedrijfsgezondheidszorg en een gezonde, goed functionerende samenleving.
NVAB Lidmaatschap
Richtlijnen
Visitatie
Leidraad Post COVID
FAQ
Ledenservice
Actueel
Zoeken
Menu
De beroepsvereniging van en voor bedrijfsartsen
De NVAB staat voor actieve belangenbehartiging en kennisontwikkeling voor bedrijfsartsen. Zo dragen we bij aan optimale bedrijfsgezondheidszorg en een gezonde, goed functionerende samenleving.
NVAB Lidmaatschap

Werkgevers voelen zich machteloos als medewerkers zich onterecht ziek melden. De balans is doorgeslagen, vindt MKB Nederland: „Werkgevers de plichten, werknemers de rechten." Toch ligt het grote probleem misschien wel elders.

door **Niels Rigter**

Het is z'n collega's opgevallen: telkens als het schoolvakantie is, meldt Henk zich ziek. Iemand heeft 'm zien werken in het eetcafé van z'n broer. Die heeft tijdens de vakanties namelijk z'n kinderen thuis en kan daarom het restaurant niet runnen.

„Ziet geheurd", zegt Ron Nieuwendijk van Hoffmann bedrijfsrecherche. Dat wil niet zeggen dat daarmee Henks ontslag geregeld was. De opdrachtgever moest eerst in z'n logboek de ziekmeldingen laten zien. De rechercheur checkte in het handelsregister of Henks broer een restaurant had. „Toen zijn we gaan observeren en hebben we vastgesteld dat Henk daar inderdaad aan het werk was."

Ook toen was het nog geen kant-en-klare ontslagzaak. „We kunnen niet op de stoel van de dokter gaan zitten", zegt Nieuwendijk. „We kunnen alleen onze observaties delen met de opdrachtgever. Die had natuurlijk mooie munitie voor een goed gesprek met Henk. Maar of het voldoende is voor ontslag, staat zeker niet vast. Rechters oordelen er wisselend over."

Want het is nogal een zwaar middel om bedrijfsrecherche tegen je werknemer in te zetten – je maakt inbreuk op iemands privacy. „Je moet echt hele goede aanwijzingen hebben van misbruik."

Arbeidsconflict

Zelfs bij ogenschijnlijk overduidelijke gevallen van misbruik staan werkgevers vaak machteloos. Toch ligt hier niet het grootste probleem, vindt MKB Nederland. De ondernemersorganisatie wijst op de ruimte die het systeem biedt voor een ruime invulling van 'ziek'. „Er zit lang niet altijd iets medisch achter", schetst voorzitter Jacco Vonhof. „Er zijn ook mensen die zich ziek melden bij problemen thuis, na een slecht functioneringsgesprek of een arbeidsconflict. Dat is een grijs gebied."

Maar het is wel hoe we het hebben georganiseerd, zegt voorzitter Boyd Thijssens van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). „Iemand meldt zich ziek omdat hij geen alternatief ziet. Hij moet mantelzorgen voor een demente ouder, zorgt voor kleine kinderen, wordt gepest door een collega of heeft ruzie met de baas. Als het hem dan over de schoenen loopt, ziet hij ziekmelding als enige uitweg. Het is een signaal dat we het in Nederland niet goed geregeld hebben."

Toch blijven die mogelijk maatschappelijke oorzaken op het bordje van de werkgever, stelt Vonhof. De privacywetgeving beperkt de werkgever of leidinggevende – die mag vragen wat eraan scheelt, maar de werknemer hoeft er niks over te zeggen. „Je hebt er geen invloed op, maar je moet wel twee jaar lang het loon van de zieke werknemer doorbetalen én je bent verantwoordelijk voor diens re-integratie." Zeker in kleinere bedrijven drukt dat zwaar. Zo'n 85 procent van alle bedrijven met personeel in ons land heeft maar één tot tien werknemers. Een werknemer moet meewerken aan z'n re-integratie, maar krijgt hoogstzelden een sanctie als hij dat niet doet.

Ron Nieuwendijk van Hoffmann bedrijfsrecherche: „We kunnen niet op de stoel van de dokter gaan zitten."

Boyd Thijssens: „Ziekmelding als enige uitweg."
FOTO ANJA ROBBESTIJS

Wat de kwestie lastiger maakt, is de toename van mentale klachten, die moeilijker zijn vast te stellen. Hoffmann behandelt 9 tot 15 zaken per week, maar neemt opdrachten waarbij mentale klachten spelen zelden aan. „Je hebt vaak weinig aanknopingspunten", zegt Nieuwendijk. „Iemand met een burn-out kan het bijvoorbeeld nodig hebben om met vakantie te gaan. Dat mag ook gewoon."

De enige die bepaalt of iemand wel, niet of deels kan werken als gevolg van ziekte is de bedrijfsarts. Diens macht is beperkt, erkent NVAB-voorzitter Thijssens. En zeker bij mentale klachten kan de bedrijfsarts niet alles doorzien. „We doen niet aan waarheidsvinding. We zijn ook geen rechercheur."

Thijssens ziet juist een probleem aan de andere kant. „We hebben veel spelregels en stappen die je moet doorlopen als iemand ziek is en arbeidsongeschikt wordt. Aan de andere kant zijn er weinig regels om te voorkomen dat mensen uitvallen." Hij bedoelt: „Als in een bedrijf of bij een afdeling hoog verzuim is, dan is de organisatie ook een beetje ziek. Niet alles is de schuld van de werkgever, maar die moet op z'n minst kijken wat hij beter kan doen."

Thijssens vindt dat we ons te veel blindstaren op de vraag of een werknemer wel echt ziek is. Hij geeft een voorbeeld van twee vrienden die in een auto-ongeluk beiden een been

Jacco Vonhof van MKB Nederland: „Je hebt er geen invloed op, maar je moet wel twee jaar lang het loon van de zieke werknemer doorbetalen."
FOTO SAM RENTMEESTER

breken. Vriend A heeft fijne collega's en een begripvolle baas, bij B op het werk is er een slechte sfeer en een bullebak van een baas. „Als je vraagt: wie denk je dat er eerder aan het werk gaat?, dan zegt iedereen: vriend A natuurlijk. Toch blijven we maar naar dat been kijken."

De boel flessen

En ja, je komt af en toe werknemers tegen die de boel flessen, erkent bedrijfsarts Thijssens. „Daar moet je zo snel mogelijk afscheid van nemen. Dan kun je de aandacht richten op de overige 99 procent waarmee we onze bedrijven en de samenleving opbouwen."

Makkelijk gezegd, vindt Vonhof. „Iemand die ziek is, kun je niet ontslaan. Het kost sowieso klauwen met geld." Hij ziet ook dat het maar een kleine minderheid is die moedwillig misbruik maakt. Toch blijft het volgens hem 'wrang' dat werkgevers tegen die minderheid niks kunnen beginnen. „De balans is doorgeslagen. Werkgevers de plichten en verantwoordelijkheden, werknemers de rechten."

'IEMAND MET EEN BURN-OUT MAG OOK GEWOON OP VAKANTIE'

AXE THROWING VENUE

werken

Blik vooruit

Cindy Vorselman-Derksen

BG-dagen 21 en 22 mei 2026

NVAB

Nederlandse Vereniging voor
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

Disclosure

-Stafarts/bedrijfsarts ArboAnders

-Voorzitter NVAB

- Geen (potentiele) belangenverstrengeling

Korte introductie

25 jaar geleden begonnen als keuze-co-assistent

Bedrijfsarts, medisch directeur, stafarts ArboAnders

Praktijkopleiding, supervisie, taakdelegatie

Voorzitter commissie Beroepsziekten en werkgebonden aandoeningen

Voorzitter Odensehuis Assen

Voorzitter NVAB

-liefde voor ons vak

-overtuigd van toegevoegde waarde

-sociale geneeskunde

-plek opeisen in samenleving

-we kunnen meer doen

-we moeten meer willen doen

-samen met alle leden

Waar is bestuur mee bezig?

Koers mbt preventie verder uitvoeren

Richtlijnen/leidraden opstellen/updaten

Invloed in Den Haag

Onderwijs: Landelijk OpleidingsPlan

Digitalisering

Projecten

Veerkracht

Het vermogen om te gaan met stress en tegenslag

Uit balans, terug in balans

Individu, omgeving, samenleving

Inclusiviteit

Artikel 1 Grondwet: geen discriminatie om welke reden ook

Bieden we iedereen een gelijkwaardige plek?

Blinde vlek, vooroordelen

Verwachtingen in/naar de samenleving

BG dagen

Kennis opdoen

Nieuwe vaardigheden leren

Elkaar leren kennen

Bijpraten met oude bekenden

Gezelligheid

Inspiratie

Veel plezier!