



veteranen ombudsman

Retouradres: Postbus 93122, 2509 AC Den Haag

Ministerie van Defensie
De minister van Defensie
Postbus 20701
2500 ES DEN HAAG

Geachte mevrouw Ollongren,

In 2018 is de Veteranenombudsman samen met de Nationale ombudsman een onderzoek gestart naar de re-integratie van ziek defensiepersoneel. Dit naar aanleiding van tientallen klachten die de ombudsman de jaren daarvoor had ontvangen over gebrekkige re-integratie. Of problemen waar zowel militairen als burgermedewerkers van het ministerie van Defensie tijdens de re-integratie tegenaan liepen. Ook het UWV speelt een belangrijke rol bij re-integratie: vanwege het beoordelen van het re-integratieverslag (RIV) aan het eind van twee jaar ziekteverzuim en de beoordeling van het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Daarnaast heeft het UWV de bevoegdheid om een loonsanctie op te leggen aan de werkgever als deze onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht tijdens de twee jaar verzuim. Daarom richtte dit onderzoek zich op het Dienstencentrum Re-integratie (DCR) van het ministerie van Defensie, en op het Centraal Expertisecentrum (CEC) van het UWV.

Uit verkennende gesprekken met functionarissen van zowel het DCR als het CEC kwamen drie knelpunten naar voren:

- Er was onvoldoende kennis bij de leidinggevenden binnen Defensie over re-integratie, en de overdracht van een zieke medewerker naar het DCR kwam vaak te laat op gang waardoor de re-integratie vertraging opliep;
- Er was sprake van onzorgvuldige registratie bij Defensie rondom ziekmelding en verzuim omdat de regels hiervoor bij leidinggevenden onbekend zijn, en ook wordt er verschillend mee omgegaan. Dit gaat ten koste van de uniformiteit, waardoor het beeld op ziekteverzuim wordt vertroebeld;
- Hoe om te gaan met complexe dossiers, zoals die van zwaar(gewonde) veteranen met een lange herstelperiode of zieke medewerkers bij wie behalve verzuim ook sprake is van andere forse problematiek, zoals schulden en sociaal maatschappelijke problemen. Deze medewerkers hebben tijdens hun re-integratie vaak intensieve langdurige (verzuim)begeleidingstrajecten en scholing nodig. Deze duurzame vorm van re-integratie duurt doorgaans (veel) langer dan twee jaar. Omdat de twee jaar wachttijd uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp) in deze gevallen wordt overschreden, legt het UWV aan Defensie alsnog een loonsanctie op. Voor maatwerk in deze gevallen ziet het UWV geen mogelijkheden binnen de wet.

Bovengenoemde knelpunten vormden de basis van een discussiestuk dat is besproken tijdens een rondetafelgesprek, waarin zowel afgevaardigden van Defensie als van het UWV deelnamen. Uit dit rondetafelgesprek kwamen verschillende mogelijke oplossingen naar voren om de genoemde knelpunten aan te kunnen pakken:

Pagina 1

Datum

5 december 2022

Onderwerp

rapportbrief terugblik re-integratie
onderzoek bij defensie

Nationale ombudsman

Bezuidenhoutseweg 151
2594 AG Den Haag

Postbus 93122
2509 AC Den Haag

T 070 356 35 63
post@nationaleombudsman.nl
www.nationaleombudsman.nl /
veteranen



- *Verbetering van de registratie*
Defensie heeft een registratie-tool ontwikkeld om zieke medewerkers gedurende hun verzuim- en re-integratietraject stapsgewijs te kunnen volgen. Binnen deze tool moet voor iedere stap de op dat moment verantwoordelijke (zieke medewerker, leidinggevende, HR medewerker) een taak uitvoeren. Gebeurt dit niet dan verschijnt er een melding waarop moet worden gehandeld. Dit systeem is in augustus 2018 in gebruik genomen en zal periodiek door Defensie worden geëvalueerd.
- *Betere voorlichting en ondersteuning*
Defensie heeft onderkend dat de voorlichting over ziekteverzuim aan leidinggevendenden beter kan én moet. En dat de ondersteuning van ziek personeel door leidinggevendenden in de rol van werkgever verbetering behoeft. De frequente wisseling van functies onder leidinggevendenden komt de continuïteit van de re-integratie niet ten goede. Een betere ondersteuning vanuit de leiding zal leiden tot verbetering in het tijdig overdragen van zieke medewerkers aan het DCR.
- *Verbetering van de regie*
Meer regie op de gehele keten van het re-integratieproces kan leiden tot een betere benutting van tijd en capaciteit. Het DCR doet dit sinds 2017 door bijvoorbeeld re-integratiebegeleiders te laten aansluiten bij overleggen van Sociaal Medische Teams, het starten van een ketenoverleg en het onderbrengen van alle artsen in één organisatie-onderdeel.

Spanningsveld tussen Veteranenwet en Wet verbetering poortwachter

De Wvp schrijft voor dat een zieke medewerker na twee jaar verzuim, ook wel "einde wachttijd" genoemd, een WIA-uitkering kan aanvragen. Soms duurt het re-integratietraject bij Defensie echter (veel) langer dan twee jaar. Bijvoorbeeld in geval van lichamelijk en/of psychisch gewonde militairen die een langere periode nodig hebben om uiteindelijk op een succesvolle manier te kunnen re-integreren naar betaald werk. Omdat Defensie langer dan de reguliere twee jaar bezig is met re-integratie van deze groep is het UWV verplicht een loondoorbetalingsverplichting (oftewel loonsanctie) op te leggen aan Defensie. Hier komt een spanningsveld naar voren tussen de bijzondere zorgplicht op grond van de Veteranenwet enerzijds en de Wet verbetering poortwachter anderzijds. Alle inspanningen (ook administratief) moeten erop gericht zijn om de zieke medewerkers te re-integreren.

De re-integratie inspanningen van Defensie worden door het UWV in deze gevallen als onvoldoende beoordeeld, want het is Defensie niet gelukt de kortste weg naar werk te vinden binnen de twee jaar verzuim. Doordat de Veteranenwet hier botst met de Wvp komt het voor dat een zieke medewerker in de WIA-beslissing van het UWV leest dat zijn werkgever Defensie een onvoldoende krijgt voor diens re-integratie inspanningen. Terwijl er juist meer tijd nodig is voor een succesvolle re-integratie. Dit kan bij de veteraan leiden tot verwarring en onrust.

Aanbeveling

Naar aanleiding van het gesignaleerde spanningsveld heeft de Nationale ombudsman in zijn rapportbrief van 12 oktober 2018 een aanbeveling opgenomen. Deze hield in dat het ministerie van Defensie en het UWV de



aanbeveling is gedaan om samen te onderzoeken welke ruimte de Veteranenwet en de Wvp bieden om maatwerk toe te passen.

Vervolg op knelpunten en aanbeveling

Zowel Defensie als het UWV zijn met de bovenstaande knelpunten en aanbeveling aan de slag gegaan. De ombudsman heeft beide organisaties gevraagd om in 2019 verslag uit te brengen van de ingezette verbetertrajecten. Medio juli 2019 hebben zowel Defensie als het UWV gerapporteerd over de stand van zaken op dat moment.

Stand van zaken juli 2019

In zijn reactie geeft het ministerie van Defensie aan reeds in 2016 gestart te zijn met het optimaliseren van het re-integratietraject. De genomen maatregelen naar aanleiding van de ervaren knelpunten zijn:

- *Registratie*
Deze is verbeterd sinds de invoering van de registratietool in 2018. De invoering hiervan heeft geleid tot een groter aantal aanmeldingen bij DCR. Ook het merendeel van de uit te voeren taken in de tool wordt tijdig afgerond.
- *Betere voorlichting en ondersteuning*
In juli 2019 lanceert Defensie de website www.reintegratiebijdefensie.nl. Deze website geeft informatie over het re-integratietraject voor alle betrokkenen. Ook wordt er gerichte voorlichting gegeven aan leidinggevendenden, bedoeld om hun kennis te vergroten.
- *Verbetering van ketenregie*
Defensie geeft aan continu te werken aan ketenregie. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van de zogenaamde Social Impact Bonds (SIB). De SIB is een initiatief om meer maatwerk te kunnen leveren bij re-integratie. Het gaat hierbij om een samenwerking met private partijen, met de bedoeling om zieke defensiemedewerkers succesvol te laten re-integreren buiten Defensie. En hiermee dus ook het aantal duurzame plaatsingen te vergroten.

UWV toets op re-integratie inspanningen

Vertegenwoordigers van Defensie en het UWV hebben overleg gehad over knelpunten in de re-integratie, die verbetering behoeven. En hebben hiervoor oplossingen aangedragen. Deze worden hierna toegelicht.

Het UWV beoordeelt aan het eind van de 104 weken verzuim het recht op een WIA-uitkering. Hieronder vallen de re-integratie inspanningen van zowel werkgever als werknemer, ook wel de RIV-toets (re-integratieverslag) genoemd. De kortste weg naar werk is hierbij het uitgangspunt. Als blijkt dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest dan gaat het UWV na of de werkgever hiervoor een deugdelijke grond heeft. Als de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, daarvoor geen deugdelijke grond heeft en de tekortkomingen nog hersteld kunnen dan legt het UWV aan de werkgever een verplichte loondoorbetalingsperiode op.

Bij Defensie zijn de re-integratietrajecten voor zieke veteranen doorgaans langer dan de 104 weken wachttijd voor de WIA. Bij de RIV-toets leidt dit tot de conclusie dat de re-integratie inspanningen van Defensie onvoldoende



zijn geweest. Het UWV legt dan een verplichting op tot loondoorbetaling aan Defensie. Dit geeft de zieke veteraan het gevoel dat de re-integratie niet op orde is. Dit acht Defensie onwenselijk en in gesprekken met het UWV zijn twee oplossingen naar voren gekomen die voor meer maatwerk moeten zorgen bij de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering.

- *Vrijwillig verlengde loondoorbetaling*
De eerste oplossing bestaat uit het vrijwillig verlengen van de periode van loondoorbetaling. De veteraan kan namelijk aan het einde van de 104 weken wachttijd de aanvraagprocedure van een WIA-beoordeling als zeer belastend ervaren. Daarom kunnen de werkgever en werknemer het UWV gezamenlijk vragen om de periode van loondoorbetaling te verlengen voor een bepaalde termijn. Het UWV gaat dan vrijwel altijd hiermee akkoord. Pas wanneer de afgesproken termijn verstreken is zal de werknemer een WIA-uitkering aanvragen. Dit is dus een uitkomst bij langer durende re-integratietrajecten.
- *Deugdelijke grond*
Een vrijwillige loondoorbetalingsperiode verdient volgens het UWV en Defensie de voorkeur omdat deze het minst belastend is voor de zieke veteraan. In sommige gevallen is echter een uitspraak van het UWV nodig over de mate van arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld bij de aanvraag van een invaliditeitspensioen. Daarom is ook een tweede oplossing besproken tussen UWV en Defensie: een andere invulling van het beleid voor het aannemen van een 'deugdelijke grond'.

Als de werkgever omstandigheden kan aanvoeren die het UWV kan aanmerken als deugdelijke grond, dan legt het UWV geen verplichte verlenging op van de loondoorbetalingsperiode. Defensie wordt geacht een deugdelijke grond te hebben voor de inzet van langere en intensievere re-integratietrajecten. Zeker als het gaat om de bijzondere zorgplicht die Defensie heeft op grond van de Veteranenwet. Het gaat hierbij om een gerechtvaardigde reden dan wel zwaarwegende en bijzondere omstandigheden die de werkgever kan aanvoeren waarom zij onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht. Als niet de kortste weg naar werk is gevolgd en de re-integratie inspanningen onvoldoende waren, zal de re-integratiebegeleider bij Defensie duidelijk moeten maken waarom er in dat geval sprake is van een deugdelijke grond.

Terugblik onderzoek gestart in 2021

In december 2021 is de Veteranenombudsman een onderzoek gestart met als doel de aanbevelingen die de ombudsman eerder heeft gedaan te monitoren. Zijn deze aanbevelingen opgevolgd? Zijn de toegezegde verbetertrajecten gerealiseerd en hebben deze geleid tot veranderingen in de omgang met zieke medewerkers bij Defensie? Daarnaast wil de ombudsman de huidige stand van zaken weten rondom re-integratie bij Defensie. Daartoe heeft de Veteranenombudsman de minister van Defensie een aantal vragen gesteld. Deze vragen gingen over de ziek- en herstelmeldingen, het re-integratietraject en de loondoorbetalingen die Defensie uitkeert.



Reactie Defensie op schriftelijke vragen

Informatie

Uit de antwoorden van de verantwoordelijk staatssecretaris bleek dat zowel werknemers als leidinggevenden op intranet informatie kunnen vinden wanneer er sprake is van een ziekmelding. Ook in gesprekken met meerdere leidinggevenden kwam dit naar voren. Verder kan men terecht bij het Dienstencentrum Human Resources voor ondersteuning en vragen. Ook de eerder genoemde re-integratie tool zorgt ervoor dat de opeenvolgende stappen tijdens het verzuim verplicht moeten worden doorlopen. Verder zijn er intern als extern diverse informatiebronnen beschikbaar voor de medewerkers van Defensie. Er is nu ook een brochure van het DCR beschikbaar waarin informatie staat over de Wvp en over verzuimbegeleiding.

Samenwerking met UWV

De samenwerking met het UWV houdt in dat casemanagers van het DCR of de (bedrijfs)arts van Defensie op casusniveau overleg hebben met een arbeidsdeskundige of verzekeringsarts. Ook is er een periodiek overleg tussen vertegenwoordigers van het UWV en Defensie.

Klachten

Als re-integranten ontevreden zijn over hun re-integratie dan kan deze binnen Defensie: een klacht indienen, een melding voorval doen, een driegesprek aanvragen met de casemanager en het regiohoofd van het DCR, een integriteitsmelding doen (bij de COID) en zich wenden tot de IGK. En buiten Defensie kan men naar een vakbond stappen of de Veteranenombudsman benaderen. Er zijn dus meerdere loketten waar de re-integranten terecht kunnen. De opgedane ervaringen van re-integranten gebruikt Defensie om haar processen en dienstverlening te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn rondetafelgesprekken, klanttevredenheids-onderzoeken, feedback vragen aan re-integranten over hun ervaringen met Social Impact Bonds, en het leren op basis van ingekomen klachten en signalen.

Aanmelding bij DCR

Uit de opgevraagde cijfers blijkt dat het aantal langdurig zieken bij Defensie (langer dan 6 maanden verzuim) van 1328 in oktober 2018 is gedaald naar 1240 zieken in november 2021. In oktober 2018 waren van de 1328 langdurig zieken 994 aangemeld bij het DCR voor (verdere) re-integratie (75%). In november 2021 waren van de 1240 langdurig zieken er 1190 aangemeld bij het DCR (96%). De aanmeldpercentages liggen volgens Defensie al enige tijd tussen de 90 en 100%.

Volgens Defensie is dit grote verschil met 2018 te verklaren door de ingebruikname van de hierboven genoemde re-integratietool eind 2018. Deze tool heeft ervoor gezorgd dat het doorsturen naar het DCR veel eerder gebeurt dan vóór 2018 omdat de aanmelding bij het DCR meer wordt afgedwongen dan voorheen.

Loondoorbetalingen

De ombudsman heeft gevraagd naar het aantal loondoorbetalingen door Defensie vanaf eind 2018 en daarbij verzocht om deze te specificeren in verplichte en vrijwillige loondoorbetalingen. Defensie geeft in reactie aan dat het niet mogelijk is om een onderverdeling aan te brengen in verplicht



opgelegde en vrijwillige loondoorbetalingen omdat daarin geen onderscheid wordt gemaakt. Verder blijkt uit de gepresenteerde cijfers dat tussen oktober 2018 en december 2021 de registratiemethode van loondoorbetalingen tweemaal is gewijzigd. De cijfers zijn dus niet helemaal te vergelijken. Het aantal loondoorbetalingen (82 in totaal in 2018) is gestegen naar 99 in 2019, en daarna gedaald naar 81 in 2020 tot 61 in 2021 (tot en met 23 december 2021).

Gesprekken met afvaardiging Defensie en UWV

Om nader in te gaan op de reactie van Defensie en UWV, en een beter beeld te krijgen van het huidige re-integratietraject, hebben nog twee gesprekken plaatsgevonden. Een gesprek met vertegenwoordigers van het DCR op 23 mei 2022 en digitaal met enkele vertegenwoordigers van het UWV op 24 juni 2022.

Interview Dienstencentrum Re-integratie

Het gesprek met van de onderzoekers van de ombudsman en de leiding van het DCR was in eerste instantie gericht op uitleg over de registratietool en een 'live' presentatie hiervan. De onderzoekers van de ombudsman kregen te zien hoe deze tool stap voor stap moet worden doorlopen, en gaf inzicht in de acties die leidinggevenden, de zieke medewerker, en medewerkers van Human Resources moeten ondernemen om tot een volgende stap in het proces te komen. Verder werden overzichten getoond van de afhandeling van specifieke taken binnen het re-integratieproces, de zogenoemde kritische prestatie indicatoren.

Toelichting gebruik re-integratietool

Uit een enquête in 2020 onder gebruikers van de tool bleek dat ongeveer 60% positief was hierover. In de tweede helft van 2022 komt een vervolgenquête. Het DCR is tevreden over de tool. Er kan nog wel wat worden aangepast, zoals een automatische koppeling met het UWV. Ook de samenwerking met het UWV kan volgens het DCR nog worden verbeterd. Bij navraag naar de 1% ziekmeldingen (de inzetbaarheidsbeperking) geeft het DCR aan dat deze ziekmeldingen steeds minder voorkomen omdat deze tegenwoordig allemaal worden beoordeeld door de afdeling BMB (Bijzondere Medische Beoordelingen).

Op de vraag hoe het DCR omgaat met verzuim waarbij (mogelijk) een arbeidsconflict speelt geeft het DCR aan dat er bij doorverwijzing naar het DCR altijd wordt gekeken of er sprake is van een arbeidsconflict. Een arbeidsconflict staat ook expliciet op een lijst uit de re-integratie tool die moet worden doorlopen. Bij een arbeidsconflict kan mediation worden ingezet. Het DCR ondersteunt de leidinggevenden met voorlichting, e-learning en kennisdeling. Ook binnen de officiersopleiding is in het laatste traject ruimte gemaakt voor voorlichting over verzuim en re-integratie.

Loonsancties

Hoewel er minder loonsancties door UWV worden opgelegd aan Defensie, merkt het DCR op dat de beslissingen die het UWV stuurt aan oud-Defensiemedewerkers veel indruk maken. Een voorbeeld hiervan: er kan in een WIA-besluit staan dat Defensie geen loonsanctie krijgt opgelegd omdat het UWV te laat was met de WIA-beslissing. De WIA-gerechtigde maakt hieruit op dat Defensie een loonsanctie had moeten krijgen omdat de re-integratie niet goed is gegaan, wat voor onrust en verwarring kan zorgen.



Het DCR heeft nagevraagd bij het UWV of de tekst van de beschikking op dit punt kan worden aangepast of wellicht worden geschrapt. Het UWV heeft hierop aangegeven dat het sjabloon van de WIA-beschikking leidend is en dat dit vooralsnog niet zal worden aangepast. Verder is Defensie van mening dat het UWV traag is met de afgifte van WIA-beslissingen en met het uitvoeren van herbeoordelingen. Met enige regelmaat stelt het DCR deze kwesties aan de orde tijdens het periodiek overleg met het UWV.

Interview UWV

Op 24 juni 2022 heeft digitaal een gesprek plaatsgehad met drie medewerkers van het UWV over de stand van zaken rondom re-integratie en opgelegde loonsancties. Het UWV geeft als eerste aan dat de Veteranenwet bij de behandeling van arbeidsongeschiktheid prevaleert boven de materie wetten zoals de WIA. Het UWV geeft tevens aan dat de Social Impact Bonds door UWV als een adequaat re-integratie instrument wordt beschouwd. Er is volgens UWV inderdaad nog geen automatische koppeling tussen de DCR re-integratietool en de UWV documenten die aan het re-integratie-verslag moeten worden toegevoegd. De feedback vanuit het DCR over de WIA beschikkingsteksten die onrust kunnen oproepen bij de re-integrant is bij UWV niet bekend. Er is bij UWV ook geen casuïstiek hierover bekend. UWV zou dit signaal liever direct van Defensie hebben gehoord dan nu via de Veteranenombudsman.

Onduidelijkheid in WIA-besluit

Het gaat hier om de gevallen dat het UWV aan Defensie geen loonsanctie oplegt omdat het UWV te laat was met de afgifte van de WIA-beslissing, dus een WIA-besluit heeft genomen na einde van de wachttijd van 104 weken. Terwijl uit de tekst niet duidelijk blijkt of er nu wel of niet een loonsanctie had moeten worden opgelegd aan Defensie. WIA-aanvragers voelen zich soms door deze passage op het verkeerde been gezet. Maar het aanpassen van deze beschikkingstekst, zo geeft het UWV aan, is een langdurig proces waarbij meerdere disciplines betrokken zijn.

Volgens het UWV is het juridisch niet mogelijk om na einde wachttijd een loonsanctie op te leggen. Loonsancties hebben immers, zo geeft het UWV aan, een reparerend karakter en zijn niet straffend. Met andere woorden: de werkgever krijgt nog een kans om de re-integratie binnen een bepaalde periode op orde te krijgen.

Het probleem van niet tijdig beslissen door het UWV – en dus geen loonsanctie kunnen opleggen – geldt niet alleen voor Defensie als werkgever, laat het UWV weten. Dit geldt voor alle sectoren in het land, vanwege onder andere het aanhoudende tekort aan verzekeringsartsen.

Conclusie

De Veteranenombudsman heeft met instemming kennis genomen dat de eerdere aanbevelingen uit het vorige onderzoek naar re-integratie bij Defensie in ruime zin zijn opgevolgd. Op het gebied van informatievoorziening, kennis en registratie is duidelijke verbetering te zien.

Defensie zet een forse stap in de goede richting met de in 2018 in gebruik genomen re-integratietool. Het merendeel van de gebruikers hiervan geeft aan positief te zijn over deze nieuwe werkwijze. Ook de aanmeldingen bij het DCR vinden in een eerder stadium plaats in vergelijking met voorgaande



jaren. We zien dat het percentage langdurig zieken dat naar het DCR is doorverwezen veel hoger is dan voorheen. Hiermee laat Defensie zien dat er op deze punten vooruitgang is geboekt. Ook het aantal re-integratie gerelateerde klachten die de Veteranenombudsman de laatste twee jaar heeft ontvangen is aanzienlijk afgenomen.

Verder ziet de Veteranenombudsman tot zijn tevredenheid dat het aantal opgelegde loonsancties afneemt. De Veteranenombudsman merkt hierbij wel op dat er momenteel geen onderscheid wordt gemaakt tussen verplicht opgelegde en vrijwillige loondoorbetalingen. Maar dit onderscheid kan wel heel zinvol zijn omdat het inzicht kan geven in de eigen verbeterpunten.

De ombudsman juicht het toe dat de re-integrerende defensiemedewerker zich met zijn ongenoegen tot verschillende loketten kan wenden, zowel binnen als buiten Defensie. Een neveneffect hiervan is wel dat een uniforme klachtbehandeling in gevaar komt wanneer klachten door meerdere loketten en op verschillende manieren worden behandeld. Ook het centraal en eenduidig registreren van klachten komt hiermee in het gedrang. Dit punt van zorg heeft de Veteranenombudsman in zijn Klachtenmonitor ook al naar voren gebracht (rapport 2020/035). Daarom blijft dit voor de Veteranenombudsman een aandachtspunt.

Het UWV is tevreden over de samenwerking met het DCR. Het DCR is dit ook als het gaat om het periodieke overleg met het UWV op casusniveau. Op beleidsniveau ziet het DCR nog ruimte voor verbetering en intensivering in de contacten met het UWV. Het DCR is vooral kritisch op de tekst die het UWV gebruikt in WIA-beschikkingen en bij het opleggen van loonsancties. Het tekstgedeelte uit de WIA-beschikking waarin de WIA-aanvrager wordt gemeld dat er geen loonsanctie wordt opgelegd vanwege te laat beslissen kan verwarring en onrust geven bij de re-integrant. In de onderlinge communicatie tussen beide instanties is volgens de Veteranenombudsman nog een verbeteringslag mogelijk.

Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek doet de Veteranenombudsman twee aanbevelingen:

De Veteraneombudsman beveelt het UWV en Defensie aan om niet alleen periodieke overlegmomenten op casuïstiek-niveau maar ook structurele overlegmomenten op beleidsniveau in te stellen. Op deze manier kunnen de lijnen tussen de twee organisaties worden verkort en problemen in de uitvoering sneller worden gesignaleerd en opgepakt.

De Veteranenombudsman beveelt het UWV aan de WIA-beschikkingstekst, wanneer er sprake is van onvoldoende re-integratie-inspanningen van Defensie, aan te passen vanuit het perspectief van de zieke defensiemedewerker. Zodat duidelijk wordt of de re-integratie inspanningen van Defensie werkelijk onvoldoende waren of niet. En of Defensie een deugdelijke grond had voor de door het UWV als onvoldoende beoordeelde re-integratie inspanningen.



veteranen ombudsman

Hebt u nog vragen?

Als u vragen hebt over deze brief, dan kunt u bellen met .
U kunt hem op alle werkdagen behalve woensdag bereiken via
telefoonnummer . Mailen naar post@nationaleombudsman.nl kan
ook. Denk er dan aan om uw dossiernummer te vermelden.
Het dossiernummer is .

Pagina 9

Met vriendelijke groet,
de Nationale ombudsman,
tevens Veteranenombudsman

Reinier van Zutphen