



Rapport

Datum: 26 augustus 2003
Rapportnummer: 2003/284

Klacht

I. Verzoeker klaagt over de wijze waarop Gak Nederland BV, (thans: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen), kantoor Zwolle, zich in de periode van maart 1997 tot het moment waarop hij zich tot de Nationale ombudsman wendde (26 november 2000) in het kader van de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten voor zijn zoon heeft ingespannen. Verzoeker klaagt er hierbij in het bijzonder over dat de achtereenvolgens betrokken arbeidsdeskundigen van het Gak:

- a. onvoldoende toezicht hebben gehouden op de continuïteit en intensiviteit van de stagebegeleiding van zijn zoon bij diens (voormalige) werkgever;
- b. zich onvoldoende hebben verdiept in c.q. aandacht hebben geschonken aan de specifieke problemen van en vereisten bij de begeleiding van personen met traumatisch hersenletsel;
- c. geen of onvoldoende overleg hebben gevoerd met inzake traumatisch hersenletsel deskundige personen en met bij de begeleiding van zijn zoon op ander vlak dan de stage betrokkenen, en voor zowel er wel sprake was van contact onvoldoende rekening hebben gehouden met hun oordeel;
- d. niet zijn ingegaan op het voorstel van derden om voor de stagebegeleiding een professionele job coach in te schakelen;
- e. vanaf februari 1999 nauwelijks met zijn zoon hebben gesproken over de reïntegratie in het arbeidsproces.

II. Voorts klaagt verzoeker erover dat het Gak in november 2000 aan de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening in Hengelo in het kader van een ontslagaanvraag door de voormalige werkgever van verzoekers zoon heeft meegedeeld dat deze voor alle betaalde werkzaamheden ongeschikt is, terwijl het Gak geen althans onvoldoende zelfstandig onderzoek naar de medische gesteldheid van zijn zoon heeft ingesteld en ook andere medici geen informatie daaromtrent aan het Gak hebben gegeven.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Verzoekers zoon R. raakte op 9 juli 1995 betrokken bij een verkeersongeval, waarbij hij ernstig hersenletsel opliep. Na ontslag uit het ziekenhuis verbleef R. van eind augustus 1995 tot december 1996 in een revalidatiecentrum. Toen verhuisde hij naar (de dependance 'Passage' van) de revalidatieafdeling van de Sint Maartenskliniek in

Nijmegen. Tevens startte hij bij scholings- en begeleidingsinstituut Werkenrode in Groesbeek een opleiding, aanvankelijk in grafische richting, waarna hij overschakelde op een administratieve opleiding, die eind januari 1998 werd opgeschort. In augustus 1998 begon verzoekers zoon aan een opleiding als help desk medewerker bij instituut Eega Educatie in Borne, die hij na ongeveer twee maanden afbrak.

Tevens verhuisde R. in augustus 1998 naar een instelling genaamd 'Traject' in Zwolle ten behoeve van het bevorderen van zijn zelfredzaamheid en een woontraining. In december 2000 verhuisde hij opnieuw naar een revalidatiecentrum.

2. Het voormalige Gak Nederland BV (tegenwoordig Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen; verder: het Gak), kantoor Zwolle, kende R. met ingang van 8 juli 1996 een WAO-uitkering toe, gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Medio mei 1997 startte een poging tot beroepsreïntegratie bij de werkgever van verzoekers zoon, O., waar hij voor zijn ongeluk werkzaam was geweest als operator. De poging verzoekers zoon te reïntegreren stopte uiteindelijk toen verzoekers zoon in augustus 2000 werkzaamheden bij de werkgever staakte en de werkgever in september 2000 bij de toenmalige arbeidsvoorzieningsorganisatie een vergunning voor ontslagverlening aanvroeg. De vergunning werd verleend en het dienstverband met verzoekers zoon werd per 1 januari 2001 beëindigd.

II. Ten aanzien van de inspanningen ten behoeve van de reïntegratie van verzoekers zoon

1. Verzoeker klaagt over de wijze waarop het Gak zich in de periode van maart 1997 tot het moment waarop hij zich tot de Nationale ombudsman wendde (november 2000) in het kader van de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten (verder: Wet REA) voor zijn zoon heeft ingespannen. Hij is van mening dat de begeleiding op de stageplaats te wensen overliet en dat zijn zoon - op den duur - steeds meer aan zijn lot werd overgelaten. Volgens verzoeker vormt de gebrekkige en ondeskundige begeleiding de oorzaak van het niet slagen van het reïntegratietraject van zijn zoon, omdat personen met traumatisch hersenletsel juist een intensieve en gespecialiseerde begeleiding nodig hebben. Verzoeker acht het Gak als toezichthouder verantwoordelijk voor deze gang van zaken; het had in zijn overtuiging op de weg van de arbeidsdeskundige van het Gak gelegen om het reïntegratieproces bij te sturen in de goede richting daar waar dit niet goed verliep.

Verzoekers klacht spitst zich met name toe op een aantal onderdelen:

De betrokken arbeidsdeskundige

- a. heeft onvoldoende toezicht gehouden op de continuïteit en intensiviteit van de stagebegeleiding van zijn zoon bij diens (voormalige) werkgever;
- b. heeft zich onvoldoende verdiept in c.q aandacht geschonken aan de specifieke problemen van en vereisten bij de begeleiding van personen met traumatisch hersenletsel;

c. heeft geen of onvoldoende overleg gevoerd met inzake traumatisch hersenletsel deskundige personen en met bij de begeleiding van zijn zoon op ander vlak dan de stage betrokkenen, en voor zover er wel sprake was van dat contact heeft hij onvoldoende rekening gehouden met hun oordeel;

d. is niet ingegaan op het voorstel van derden om voor de stagebegeleiding een professionele job coach in te schakelen;

e. heeft vanaf februari 1999 nauwelijks met zijn zoon gesproken over de reïntegratie in het arbeidsproces.

2. Het Gak zette in reactie op de klacht de rol van het Gak ten aanzien van reïntegratie uiteen. Het Gak schetste dit als een coördinerende en sturende rol op afstand, met de werkgever, eventueel gesteund door een arbodienst, als verantwoordelijke. Het Gak had een in eerste instantie initiërende rol richting werkgever. Van het Gak werd verlangd het maken van indelingen in categorieën arbeidsongeschiktheid, het coördineren en het op afstand volgen van de reïntegratie. Ook moest worden voldaan aan de wettelijke vereisten van beoordeling en herbeoordeling. Volgens het Gak was hier meer dan volledig aan voldaan, waarbij het verwees naar de reeks arbeidsdeskundige rapportages over de betreffende periode. Ook waren de inspanningen van de werkgever op de voet gevolgd, waarbij het Gak van mening is dat de werkgever zijn uiterste best heeft gedaan om het reïntegratietraject te laten slagen, reden waarom het volgens het Gak niet meer dan normaal genoemd kon worden dat het contact met verzoekers zoon vanaf februari 1999 minder was geworden, mede gezien de activiteiten die verder werden ontwikkeld. Hiermee doelde het Gak kennelijk op het voornemen tot het laten uitvoeren van een neuro-psychologisch onderzoek en de aanwezigheid van een vaste begeleider in de vorm van een vrijwilliger die via het project voor begeleid wonen 'Traject' was aangetrokken.

Het Gak zette voorts met name uiteen op welke wijze de beslissing om de reïntegratiepoging te starten bij de werkgever van verzoekers zoon tot stand was gekomen. De arbeidsdeskundige had zowel de specifieke problematiek bij niet aangeboren hersenletsel als de inspanningsverplichting van de werkgever in aanmerking genomen en was van mening dat verzoekers zoon beter in een vertrouwde omgeving met veel herkenningspunten kon reïntegreren. Het Gak haalde hierbij de visie van de revalidatiearts aan als een professionele mening over psychische en fysieke beperkingen, die door de Gak deskundigen was vertaald naar de eis over een concrete werkplek, in dit geval bij de eigen werkgever. Deze had de werkplek vertaald in de werkomgeving conform de eisen van reïntegratie en begeleiding.

De voltooiing van een profielschets die volgens verzoeker had moeten worden afgewacht, was volgens het Gak niet noodzakelijk. Volgens het Gak was vanuit de professionele benadering van diverse betrokkenen en vanuit de werkgever verantwoord geoordeeld dat met de reïntegratie kon worden begonnen. Resultaten van een profielschets hadden

eventueel kunnen worden ingepast.

Over het niet aanstellen van een job coach merkte het Gak op dat dit in het geval van verzoekers zoon ook niet aan de orde was omdat de doelgroep van begeleiders die als job coach functioneren, bestaat uit jonggehandicapten in eenvoudige functies; verzoekers zoon viel niet binnen de leeftijdscategorie en de functie was niet van de beoogde simpelheid. Dit was al in de rapportering door de arbeidsdeskundige punt van bespreking geweest.

Dat verder niet alle oordelen van diverse deskundigen waren overgenomen, had te maken met de rolverdeling en de toegespitste vaardigheden van de betrokkenen. Hiernaar gevraagd verklaarde het Gak hierover nader dat deze betrokkenen alle vanuit hun eigen discipline werken en het Gak simpelweg niet in staat was om telkens als verzoeker een artikel aanhaalde of een andere deskundige had gevonden, hierop in te gaan en advies in te winnen om weer tot de conclusie te komen dat het over een oordeel ging dat op de situatie niet van toepassing was of niet inpasbaar was.

De arbeidsdeskundige had voorts gedurende de reïntegratie het overleg tussen diverse betrokkenen geïnitieerd, gecoördineerd en bijgewoond. De stagebegeleiders van verzoekers zoon waren niet rechtstreeks door de arbeidsdeskundige geïnstrueerd maar indirect via de werkgever, die de verantwoording had voor de uitvoer van het reïntegratieplan dat was opgesteld. Voor dit reïntegratieplan verwees het Gak eveneens naar de arbeidsdeskundige rapportages.

Het Gak vond het niet nodig dat verzoeker bij overleg aanwezig was omdat hij niet direct was betrokken bij de reïntegratie; daarnaast wees het Gak erop dat de aanwezigheid van verzoeker ook niet door alle betrokkenen op prijs was gesteld.

3. De betrokken arbeidsdeskundige bracht in reactie op de klacht onder de aandacht dat hij juist vanwege de jeugdige leeftijd van verzoekers zoon en de ernst van de situatie van meet af aan had gehandeld vanuit het besef dat de te initiëren reïntegratie-inspanningen van cruciale betekenis zouden zijn voor diens verdere leven. Ondanks hoge werkdruk en tijdgebrek had hij vanuit zijn positie als arbeidsdeskundige - door de wijze waarop de ontwikkelingen achtereenvolgens verliepen - veel tijd en aandacht gestoken in de aanpak die zou moeten leiden tot een terugkeer in het arbeidsproces. Hierbij was veel overleg gevoerd met en informatie ingewonnen bij diverse andere betrokken partijen, in eerste aanleg met name ook met/bij degenen die zich bezig hielden met het reïntegratieproces. De arbeidsdeskundige verwees voor de feitelijke inspanningen die hij had verricht naar de arbeidsdeskundige rapportages.

Een moeilijkheid van betekenis gedurende het hele reïntegratietraject was geweest de onzekerheid omtrent hetgeen in medisch opzicht qua arbeidsbeperkingen als eindsituatie te verwachten zou zijn. De arbeidsdeskundige had vanuit zijn verantwoordelijkheid beleid

uitgezet en keuzes gemaakt, zoals de keuze om te trachten een constructieve basis te vinden door zoveel mogelijk aan te sluiten op de voor verzoekers zoon vertrouwde elementen en omgeving bij de eigen werkgever, waarbij ook de inspanningsverplichting van de werkgever een rol kon vervullen. Juist vanwege de specifieke problematiek bij hersenbeschadiging had de arbeidsdeskundige voorstellen van opleidingsinstituut Werkenrode en van de revalidatiearts in de richting van volledige omscholing dringend afgeraden. Deze specifieke problematiek bestond in de woorden van de arbeidsdeskundige uit gedragsverandering en functioneringsproblematiek met onduidelijke prognose.

Terugkijkend was het volgens de arbeidsdeskundige uiteraard jammer dat alle geleverde inspanningen niet hadden geleid tot het gehoopte resultaat. Hij merkte op dat de praktijk weerbarstiger is dan de ideaal gedachte situatie, waardoor natuurlijk op onderdelen achteraf kritiek mogelijk is. De kritiek van verzoeker noemde de arbeidsdeskundige behalve buitengewoon hard op veel punten onterecht. De arbeidsdeskundige was gezien de uitvoerige opgedane praktijkbevindingen niet van mening dat een andere aanpak tot een ander resultaat zou hebben geleid.

Voorts schetste de arbeidsdeskundige zijn rol en verantwoordelijkheid. Deze noemde hij vooral toetsend, coördinerend, adviserend en sturend, dit alles op afstand gezien de verantwoordelijkheid van de werkgever, waar de arbeidsdeskundige deze bij de aanvang van de reïntegratie op had gewezen. De directe uitvoering van de begeleiding van verzoekers zoon was belegd bij opleidingsinstituut Werkenrode op basis van de kennis en ervaring die men in het kader van de revalidatie en het trainingsprogramma met verzoekers zoon had gekregen, alsmede de werkgever voor de dagelijkse gang van zaken.

De arbeidsdeskundige had naar zijn oordeel een goede invulling gegeven aan zijn verantwoordelijkheid in de gegeven situatie, die werd gekenmerkt door voortdurende monitoring en bijstelling van de aanpak. Hij veronderstelde dat de klacht over onvoldoende toezicht op de continuïteit en intensiviteit van de begeleiding was ingegeven door de waarneming/beleving in het tweede deel van het traject, waarbij inmiddels vanwege de teleurstellende ervaringen tot dan toe en de vraagtekens met betrekking tot het vroegere functioneren van verzoekers zoon, was besloten tot het inzetten van een neuropsychologisch onderzoek. Vanwege de forse vertraging die hierin ontstond door toedoen van verzoekers advocaat, ontstond er een afwachtende situatie. Omdat het de arbeidsdeskundige inmiddels bekend werd dat er een full time begeleider was aangetreden, had hij in deze afwachtende situatie alle ruimte gegeven, zo gaf hij aan.

De arbeidsdeskundige stelde voorts dat hij zich wel degelijk had verdiept in de specifieke problematiek van niet aangeboren hersenletsel en dat hij er overigens daarvoor al uitvoerig mee bekend was.

Over het overleg met deskundigen en met bij de begeleiding van verzoekers zoon op ander vlak dan de stage betrokkenen, voerde de arbeidsdeskundige aan dat de informatie-uitwisseling over medische aangelegenheden ressorteert onder de verzekeringsarts en dat het uitvoerende deel van de begeleiding van verzoekers zoon was belegd bij instituut Werkenrode. In overleg met de arbeidsdeskundige had verschillende malen rechtstreeks overleg plaatsgevonden tussen Werkenrode en het revalidatiecentrum waar verzoeker verbleef. De arbeidsdeskundige gaf aan dat hij dus met diverse betrokken partijen overleg had gevoerd. Vanuit praktische overwegingen had hij echter ook gezocht naar het kortsluiten van communicatielijnen waar dat mogelijk was. Dat dit achteraf negatief werd uitgelegd, betreurde hij.

4. Het onderzoek richt zich op de vragen hoe de taakomschrijving van het Gak ten aanzien van reïntegratie luidt, wat de rol van het Gak in dezen inhoudt en wat in het verlengde hiervan zijn mogelijkheden zijn, en of het Gak wat dit betreft heeft voldaan aan hetgeen in dit verband van hem mocht worden verlangd, dan wel of moet worden geoordeeld dat het Gak hierin op enigerlei wijze is tekortgeschoten.

In dit kader is het allereerst, wellicht ten overvloede, van belang om vast te stellen dat er een onderscheid bestaat tussen reïntegratie enerzijds en revalidatie en rehabilitatie anderzijds. Verzoeker heeft ter onderbouwing van zijn klacht onder andere een uitgave (zie Bevindingen, onder H.2.b) aangedragen van Cerebraal, een vereniging voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel en direct betrokkenen, waarin dit onderscheid eveneens naar voren komt.

Overigens is het, wellicht ten overvloede, van belang vast te stellen dat de uitgave van genoemde werkgroep erop is gericht voorstellen te doen en richtlijnen te verschaffen voor het verbeteren van de begeleiding en ondersteuning van patiënten met niet-aangeboren hersenletsel. De uitgave heeft in geen enkel opzicht enige wettelijke of bindende status. Zij is daarmee dan ook geen richtsnoer voor de beoordeling van de wijze waarop het Gak zich jegens verzoekers zoon heeft gedragen in het kader van de pogingen een reïntegratie bij zijn werkgever tot stand te brengen.

5. De term rehabilitatie houdt in dit verband in herstel van de gezondheid, in de breedste zin van het woord. De definitie van revalidatie is het geheel van medische en sociale maatregelen, die ten doel hebben de validiteit van patiënten zo ver mogelijk te herstellen. Dit gebeurt veelal in revalidatiecentra, zoals ook bij verzoekers zoon het geval is geweest. Onder leiding van een revalidatiearts wordt een behandelprogramma opgesteld waarbij diverse medici en paramedici betrokken kunnen zijn. Het revalideren is, na de eerste medische behandeling en het lichamelijk herstel, gericht op psychosociale en beroepsmatige rehabilitatie om een optimale onafhankelijkheid in het sociale en beroepsmatige leven te bereiken. Reïntegratie, het proces gericht op terugkeer van een zieke c.q. arbeidsongeschikte in het arbeidsproces, maakt hier in feite (slechts) een onderdeel van uit.

De elementen in het gehele proces van revalidatie en rehabilitatie die verzoeker onder verwijzing naar de genoemde uitgave heeft aangehaald als zijnde van zo een wezenlijk belang bij de begeleiding van personen met niet-aangeboren hersenletsel en waaraan naar zijn mening onvoldoende recht is gedaan, zijn dan ook slechts in relatieve mate gerelateerd aan en onderhevig aan de invloed van de rol die het Gak bij de reïntegratie van een arbeidsongeschikte werknemer heeft, gelet op zijn wettelijke functie en verantwoordelijkheid, waarop hieronder zal worden ingegaan.

Verzoeker heeft met name gewezen op de noodzaak van een intensieve samenwerking en overleg op het vlak van de gezondheidszorg en sociale- en beroepsgerichte dienstverlening, te verkrijgen door onder meer de aanwezigheid van een multidisciplinair team met coördinator en de beschikbaarheid van een case manager voor iedere patiënt, alsmede het betrekken van familie en direct betrokkenen bij het proces van herstel. Kwesties zoals het al dan niet inzien van de noodzaak c.q. wenselijkheid van de aanwezigheid van verzoeker bij de verschillende activiteiten en overlegsituaties, (het gebrek aan) communicatie tussen 'Passant' en het opleidingsinstituut Werkenrode, en het ontbreken van een case manager betroffen de revalidatie in brede zin, en gingen het Gak in het kader van diens rol bij de reïntegratie dan ook niet aan. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor de omstandigheid dat het enige tijd duurde voor verzoekers zoon de in het kader van de revalidatie voorgenomen opleiding aan instituut Werkenrode kon beginnen. Het Gak was hier slechts in zoverre bij betrokken dat om voor een vergoeding van de kosten hiervan in aanmerking te kunnen komen, de toestemming van het Gak was vereist. Het Gak was dan ook betrokken bij de bepaling op welk instituut de keuze voor een opleiding zou vallen. Hierbij werd de keuze overigens beperkt door het gegeven dat slechts voor een beperkt aantal opleidingen de kosten van het volgen van een opleiding voor vergoeding door het UWV (voorheen de uitvoeringsinstellingen) in aanmerking komen. Op de planning van de aanvang van de opleiding, de inhoud hiervan en het verloop ervan had het Gak geen invloed.

6. Een richtsnoer voor de beoordeling van de wijze waarop het Gak zich heeft opgesteld, moet wel worden gezocht in de beschrijving die in de achtergrond (onder 9. en 10.) is opgenomen van de taken van werkgevers, werknemers en van het toenmalige Landelijk instituut sociale verzekeringen (verder: Lisv) en de uitvoeringsinstellingen (verder: uvi's, waaronder het Gak) (tegenwoordig het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) wat betreft hun verantwoordelijkheid ingeval van ziekte van een verzekerde werknemer. Tot 1 juli 1998 vormden de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (verder: WAO) en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (verder: AAW) tezamen met de Wet arbeid gehandicapte werknemers (verder: Wagw) hiervoor de wettelijke basis; met de inwerkingtreding van de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) op die datum vloeit een en ander voort uit deze wet in combinatie met de WAO.

Voor zover in het kader van de onderhavige zaak relevant, verschillen beide wettelijke regimes niet wezenlijk in de verdeling van deze verantwoordelijkheid, die met de invoering

van de Wet uitbreiding loondoorbetalingplicht bij ziekte per 1 maart 1996 tot stand is gekomen. Wel wordt er vanaf september 1997 een onderscheid gemaakt tussen de verplichting een voorlopig dan wel volledig reïntegratieplan in te dienen. Voor werknemers die op die datum al langer dan dertien weken arbeidsongeschikt waren, was op dat moment in principe al een (volledig) reïntegratieplan ingediend. Voor de beoordeling van de onderhavige klacht is dit onderscheid dat per 1 september 1997 wordt gemaakt dan ook verder niet relevant.

Verder voorziet met ingang van 1 juli 1998 de Wet REA in een aantal instrumenten ter bevordering van de inpassing in de arbeid van arbeidsgehandicapten, waartoe behoren arbeidsongeschikte werknemers die een WAO-uitkering ontvangen, zoals verzoekers zoon destijds. In de Wet REA zijn alle reïntegratie-instrumenten, die verspreid stonden over allerlei verschillende wetten, waaronder de WAO, AAW en Wagw, bij elkaar geplaatst, terwijl verder verschillende reïntegratie-instrumenten zijn verbeterd en vereenvoudigd.

7. In algemene zin houdt genoemde verantwoordelijkheidsverdeling in dat primair de werkgever verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding c.q. reïntegratie van zijn zieke of arbeidsongeschikte werknemer (daarbij ondersteund door een arbodienst). Deze verantwoordelijkheid duurt voort zolang het dienstverband bestaat en niet - getoetst door de uvi - is vastgesteld dat terugkeer bij de eigen werkgever, voor het eigen werk dan wel andere passende arbeid, niet mogelijk is. Als dit het geval blijkt te zijn, komt de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding te liggen bij de uvi, die dan de begeleiding bij de reïntegratie naar een andere werkgever dient te verzorgen.

De uvi dient de verzuimbegeleiding door de werkgever te beoordelen en voorts haar zogenoemde poortwachtersfunctie uit te oefenen. Dit laatste houdt in dat de uvi de toegang tot de voorzieningen van de sociale zekerheid bewaakt en het verlaten hiervan stimuleert. Onderdeel van de poortwachtersfunctie is dat de uvi de reïntegratie van zieke c.q. arbeidsongeschikte werknemers bevordert.

In beginsel blijft de uvi hierbij op afstand en laat zoveel mogelijk aan partijen zelf over. De uvi toetst of terugkeer bij de eigen werkgever mogelijk is en of er in dit verband al het redelijke aan wordt, dan wel is gedaan om dit mogelijk te maken. Voorts biedt de uvi desgewenst (arbeids)deskundigheid gericht op reïntegratie aan. Ook de uvi zelf kan van mening zijn dat er aanleiding bestaat voor een grotere bemoeienis en het aanbieden van haar arbeidsdeskundigheid bij de verzuimbegeleiding. Dit is meer aan de orde naarmate er meer onzekerheid is over de mogelijkheid om (binnen afzienbare tijd) terug te keren bij de werkgever, en de kans groter is dat de taak de werknemer naar werk te begeleiden op de uvi komt te rusten. Als de uvi van mening is dat er meer reïntegratie-inspanningen mogelijk zijn, neemt zij contact op met de werkgever om te bekijken of dit daadwerkelijk mogelijk is. Als dit het geval is, moeten deze inspanningen worden toegevoegd aan hetgeen al is of wordt ondernomen.

Een centraal instrument in het kader van de vervulling van de verschillende verantwoordelijkheden vormt het reïntegratieplan. De werkgever dient op grond van artikel 71a WAO (zie Achtergrond, onder 1.) tijdig een adequaat reïntegratieplan in te dienen. Het reïntegratieplan wordt in overleg met de werknemer opgesteld ten behoeve van zijn herintreding in het arbeidsproces. Door middel van het reïntegratieplan wordt vorm gegeven aan de verplichting van de werkgever om samen met de werknemer in een vroeg stadium werk te maken van de reïntegratie. Voorts stelt het reïntegratieplan de uvi in staat om de zojuist genoemde beoordelingstaak uit te oefenen. Op basis van het reïntegratieplan kan de uvi zich een beeld vormen van de kwaliteit van de verzuimbegeleiding. Hieruit blijkt immers welke inspanningen de werkgever heeft geleverd en welke hij eventueel nog gaat ondernemen. Tot slot kan, voortvloeiend uit haar poortwachtersfunctie, de uvi zo nodig bijsturing geven aan het reïntegratieproces, tenzij zij uiteraard tot de conclusie komt dat terugkeer in het eigen bedrijf niet mogelijk is. Deze bijsturing kan plaatsvinden op eigen initiatief dan wel op verzoek van de werkgever en/of de werknemer. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de inzet van reïntegratie-instrumenten.

8. Het Gak heeft in reactie op de klacht van verzoeker voor het opgestelde reïntegratieplan verwezen naar de arbeidsdeskundige rapportages. Hierin staat echter geen door de werkgever volgens de voorschriften waarnaar hierboven werd verwezen, opgesteld reïntegratieplan ten behoeve van de terugkeer van verzoekers zoon bij de werkgever opgenomen. Wellicht dat de door de arbeidsdeskundige in reactie op verzoekers klacht aangehaalde aanloopproblemen ten gevolge van de gewijzigde wetgeving en de nieuwe rolverdeling tussen werkgever, werknemer en uitvoeringsinstelling hieraan debet zijn geweest. Overigens moet worden vastgesteld dat het op het moment waarop de werkgever een reïntegratieplan moest indienen, dertien weken na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, het opstellen van een reïntegratieplan of het maken van een begin met reïntegreren feitelijk nog in het geheel niet aan de orde was gezien de toestand van verzoekers zoon, die zich op dat moment nog helemaal aan het begin van revalidatie bevond. Een op te stellen reïntegratieplan zou dan ook noodzakelijkerwijs zeer beknopt van inhoud zijn geweest.

Niettemin is er in zoverre niet volgens de voorgeschreven handelwijze te werk gegaan. Er is geen volgens de minimumeisen opgesteld reïntegratieplan bij het Gak aangeleverd, en er is niet gebleken van een formele beoordeling van de tijdigheid en adequaatheid van het plan zoals voorgeschreven.

9. Dit leidt de Nationale ombudsman echter niet zonder meer tot het oordeel dat het Gak zich onvoldoende van zijn taak heeft gekweten. Uit het onderzoek naar aanleiding van de klacht van verzoeker is gebleken dat de handelwijze van het Gak gegeven de voorliggende omstandigheden overigens in overeenstemming is geweest met hetgeen van een uvi kon worden verlangd in het kader van de toepassing van de diverse wettelijke bepalingen en de uitwerking hiervan zoals weergegeven, in de Achtergrond. Hiervoor is het volgende van

belang.

10. De ratio van de opzet van het systeem rond het reïntegratieplan, onder meer blijkend uit de minimumeisen die in het Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 aan een reïntegratieplan worden gesteld (zieachtergrond, onder 10.b.), is gelegen in het verschaffen van inzicht in de aard en ernst van de beperkingen van de werknemer en de diagnose van hetgeen de oorzaak vormt van zijn arbeidsongeschiktheid, en daarnaast in de voorgenomen of ondernomen reïntegratie-inspanningen van de werkgever. Tenslotte gaat het er om of het Gak op basis van de beschikbare informatie de door de werkgever en werknemer te ondernemen en/of ondernomen reïntegratie-inspanningen in voldoende mate kan beoordelen op de mate waarin en de wijze waarop deze worden of zijn ondernomen. Op die manier kan het Gak zich een oordeel vormen over de mate waarin er bij de werkgever passende arbeid voor de zieke/arbeitsongeschikte werknemer voorhanden is en in hoeverre de werkgever en werknemer zich inspannen om het verrichten van deze arbeid door de werknemer in het bedrijf van de werkgever mogelijk te maken.

Het Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 somt een aantal aspecten op dat in aanmerking wordt genomen bij de beoordeling of de verzuimbegeleiding van de werkgever als voldoende kan worden aangemerkt. Uit de toelichting op het Besluit 1997 kan worden afgeleid dat het voordien geldende Besluit minimumeisen tezamen met de destijds geldende arbeidsdeskundige standaard 'Toetsingscriteria reïntegratie-inspanningen werkgever' wat betreft de aan het reïntegratieplan te stellen eisen inhoudelijk overeenkwam met het Besluit 1997.

De verzuimbegeleiding moet zoveel mogelijk zijn gericht op de hervatting door de werknemer in het eigen werk. Als dit niet mogelijk is, bevordert de werkgever zoveel mogelijk de hervatting in andere arbeid in de onderneming. Het is van belang om hierbij op te merken dat het steeds gaat om als passende arbeid aan te merken werkzaamheden. De werkgever zorgt zoveel mogelijk voor aanpassing van arbeid, arbeidsplaatsen, de toewijzing van werk en de productie- en werkmethoden, voor zover dit noodzakelijk is voor de hervatting en voor zover dit in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.

Als weegpunten voor de beoordeling van de inspanningen van de werkgever gelden de mate van de beperkingen van de werknemer voor arbeid en zijn mogelijkheden tot het verrichten van arbeid; de mate waarin de beschikbare arbeid naar inhoud en omvang ligt bij het werk dat de werknemer verrichtte voordat hij ongeschikt werd tot werken; en de kosten van de door de werkgever te treffen voorzieningen en aanpassingen en de invloed hiervan op de werkzaamheden van andere werknemers en de gang van zaken in de onderneming.

Als de gang van zaken bij de pogingen tot reïntegratie van verzoekers zoon bij de werkgever in het licht van het vorenstaande wordt bekeken, ontstaat het volgende beeld.

11. Vanwege het door het ongeluk opgelopen letsel van verzoekers zoon stonden hijzelf, zijn naasten en de professioneel bij zijn revalidatie en reïntegratie betrokkenen voor een aantal problemen, dat inherent is aan het ziektebeeld van niet-aangeboren hersenletsel. Zoals het in genoemde uitgave van Cerebraal staat omschreven, kan het ziektebeeld van door niet-aangeboren hersenletsel getroffen personen inhouden beperkingen van het cognitieve, emotionele en/of fysieke functioneren. Bij verzoekers zoon ging het met name om gedragsverandering en functioneringsproblematiek. Het is voorstelbaar dat, zoals het Gak heeft aangegeven, de onzekerheid die dit met zich meebracht over wat er qua arbeidsbeperkingen als eindsituatie was te verwachten, een moeilijkheid van betekenis is geweest gedurende het gehele traject van reïntegratie. Immers, omdat het ziektebeeld zulke diverse verschijningsvormen en gradaties kent, die op zichzelf evenmin constant zijn, is het uitermate lastig om een adequate aanpak van begeleiding bij revalidatie en eveneens bij de reïntegratie te vinden, zoals verzoeker zelf trouwens ook heeft aangegeven.

Uit de verschillende arbeidsdeskundige rapportages, en verslagen en correspondentie die verzoeker in het kader van het onderzoek heeft overgelegd, komt dit eveneens naar voren. Tevens blijkt uit eruit op welke wijze de arbeidsdeskundige vorm en inhoud heeft gegeven aan zijn taak. Om die reden volgt er hieronder eerst een overzicht van.

12. Na het eerste ziektejaar was verzoekers zoon, R., volgens het Gak geheel arbeidsongeschikt te beschouwen omdat er nog geen benutbare mogelijkheden voor arbeid bestonden, zo staat in de rapportage van de verzekeringsarts van maart 1996 en in de arbeidsdeskundige rapportage van juni 1996. Op laatstgenoemd moment oordeelde de arbeidsdeskundige op een verzoek hiertoe van het revalidatiecentrum waar verzoekers zoon op dat moment verbleef dat hij in aanmerking moest worden gebracht voor vergoeding van de kosten voor het volgen van een opleiding aan instituut Werkenrode. De arbeidsdeskundige was na bestudering van de door de verzekeringsarts bij het revalidatiecentrum opgevraagde informatie van oordeel dat dit kon beantwoorden aan de noodzaak van intensieve begeleiding en training en eventuele verbreding van zijn arbeidsmogelijkheden naar andere bekwaamheden, nu het een nog niet te beantwoorden vraag was of R. ooit weer in zijn oude werk zou kunnen functioneren, maar er wel een boven verwachting redelijk herstel zichtbaar was en terugkeer in het arbeidsproces op termijn tot de mogelijkheden leek te behoren.

Op dat moment was de arbeidsdeskundige reeds in contact getreden met de werkgever van verzoekers zoon om te informeren naar de mogelijkheden en opties te zoeken voor inspanning bij de werkgever. De werkgever hield de arbeidsplaats van verzoekers zoon voorlopig voor hem beschikbaar. Verzoekers zoon zelf had aan de arbeidsdeskundige aangegeven het liefst weer in zijn oude functie terug te keren, hoewel dat in de gegeven situatie (nog) niet mogelijk was.

Dit kreeg in maart 1997 een vervolg, toen de arbeidsdeskundige een nadere inventarisatie maakte van de inpassingsmogelijkheden bij de eigen werkgever. Hij had hiertoe herhaaldelijk overleg met de trajectbegeleider van verzoekers zoon bij het opleidingsinstituut, Be., en voerde met deze begeleider een aantal gesprekken met de werkgever. Uit deze gesprekken bleek dat de start van de opleiding moeilijk was geweest vanwege gedrags- en functioneringsproblemen van R. Nadat een start was gemaakt met een grafische opleiding was overgeschakeld naar een administratieve opleiding omdat eerstgenoemde opleiding niet geschikt was gebleken voor R. Nu er een verbetering zichtbaar was, bestond er bij Werkenrode behoefte aan meer duidelijkheid over inpassingsmogelijkheden op het werk, om daar het opleidingsprogramma op af te kunnen stemmen. Van de kant van de werkgever wilde men evenwel juist meer weten over R.'s mogelijkheden en beperkingen om na te kunnen gaan of en hoe hij in te passen was. De arbeidsdeskundige informeerde de werkgever opnieuw over de mogelijke alternatieven om verzoekers zoon in te passen, ook al was dat niet zonder meer in diens eigen functie. Toen de werkgever aangaf dat er nauwelijks geschikte werkzaamheden binnen het bedrijf bestonden omdat dit van een te hoog niveau voor verzoekers zoon zou zijn, dan wel eerst het volgen van een nadere opleiding was vereist, en er verder een vacaturestop bestond en de organisatie onder druk van bezuinigingen stond, wees de arbeidsdeskundige de werkgever erop dat het voor de inpassing van R. niet om een bestaande functie hoefde te gaan, maar het bijvoorbeeld ook denkbaar was een aantal taken samen te voegen. De werkgever sprak zijn voorkeur uit voor een (gedeeltelijke) terugkeer van verzoekers zoon op de eigen werkplek, die nog steeds door tijdelijke vervanging werd opgevuld.

Na een vervolggesprek tussen de werkgever, de begeleider van het opleidingsinstituut en de arbeidsdeskundige werd geconcludeerd dat het mogelijk moest zijn om een opbouwschema op te stellen op basis van arbeidstherapie en geflankeerd door een intensief begeleidingsprogramma van het opleidingsinstituut om op die manier te werken aan een poging tot terugkeer of gedeeltelijke inpassing bij de eigen werkgever. Opnieuw wees de arbeidsdeskundige op de onzekere factor van het veranderde karakter/gedrag van R. als gevolg van de hersenbeschadiging. De arbeidsdeskundige veronderstelde dat gelet op de affiniteit van verzoekers zoon met zijn vroegere werk er een stimulerende en motiverende prikkel op hem uit kon gaan in zijn revalidatieproces als hij hier weer mee in aanraking zou worden gebracht. De arbeidsdeskundige zag in de chef van verzoekers zoon, A., een geschikte persoon voor de directe begeleiding op het werk. Afsproken werd dat R. in april 1997 met een stage van gedurende 5 weken een dag op zijn afdeling zou beginnen, waarbij naar bevind van zaken gedeeltelijke inschakeling in enkele (deel)taken zou worden geprobeerd, waarna evaluatie zou plaatshebben.

Begin juni 1997 rapporteerde de arbeidsdeskundige dat uit een telefoongesprek met verzoekers zoon was gebleken dat de stage nog niet was begonnen, omdat A. onverwacht twee nieuwe medewerkers had moeten inwerken. De afspraken over de stage waren daarom verschoven. De trajectbegeleider van Werkenrode bleek het Gak hierover wel te

hebben bericht, maar deze informatie had de arbeidsdeskundige niet bereikt.

Voorts is in de brief die de revalidatiearts van de revalidatieafdeling van de Sint Maartenskliniek 'Passant' op 5 juni 1997 in het kader van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van verzoekers zoon aan de verzekeringsarts schreef, te lezen dat verzoekers zoon bij opname in december 1996 tamelijk depressief was; het aanbrengen van structuur bij de diverse activiteiten bleek een groot probleem. Hierbij was intensieve begeleiding nodig. De arbeidsmogelijkheden van verzoekers zoon waren volgens deze revalidatiearts duidelijk meer beperkt dan hij zich zelf had voorgesteld. Men was bezig om in nauwe samenwerking met het opleidingsinstituut Werkenrode te kijken naar de arbeidsmogelijkheden van verzoekers zoon, waaraan zij toevoegde dat tijdens een observatieperiode op Werkenrode was gebleken dat het hervatten van de oude werkzaamheden niet mogelijk was en dat een prognose nog niet goed was te geven.

In een teamverslag van eind augustus 1997, door de persoonlijk begeleider van R. in 'Passant' opgesteld, is te lezen dat het aanbrengen van structuur in het dagelijks leven de meeste aandacht vroeg en dat alle aandacht dan ook hierop werd gericht. Ook wordt er opgemerkt dat het op de opleiding goed ging en dat R. bezig was met een stage op zijn oude werkadres. Voor aanvang hiervan was dit besproken met de trajectbegeleider van Werkenrode en de chef bij het werk, A. De revalidatiearts schreef dat afhankelijk van de evaluatie hiervan in september 1997 de te volgen route verder zou worden ingevuld.

Deze evaluatie, waarbij verzoekers zoon, de begeleider van Werkenrode, een personeelsfunctionaris van de werkgever, A. en de arbeidsdeskundige aanwezig waren, was positief, blijkens de arbeidsdeskundige rapportage van 17 september 1997. Op basis hiervan werd besloten de plaatsing van R. bij de werkgever uit te breiden tot twee dagen per week, waarbij de drie dagen op Werkenrode in aansluiting op de aan de orde gekomen aspecten bij de werkgever werden ingevuld.

Bij de volgende evaluatie in januari 1998, waarbij naast de arbeidsdeskundige, de trajectbegeleider, A., een personeelsfunctionaris en verzoekers zoon aanwezig waren, bleek het beeld minder positief dan het zich in september 1997 had laten aanzien. A. had verzoekers zoon aan de hand van een opgesteld programma zoveel mogelijk verder getest en getraind in uiteenlopende praktijkopdrachten, en dit was niet altijd even soepel verlopen. Uit de arbeidsdeskundige rapportage van 21 januari 1998 blijkt dat de oorzaken hiervoor niet eenduidig waren. Met sommige onderdelen van het werk had R. moeite; daarnaast bestond er nog steeds een probleem ten aanzien van de zelfdiscipline en het zelfstructurend vermogen. A. was in de voorafgaande periode enige weken afwezig geweest en het programma dat met R. voor deze periode was afgesproken, had hij niet voltooid. Opgemerkt werd dat deze problematiek zich in bredere zin voordeed en dat hieraan ook op Werkenrode en bij 'Passant' voortdurend werd gewerkt. De begeleider van Werkenrode voerde aan dat in overleg met R.'s begeleider van 'Passant' was besloten dat er intensiever moest worden toegewerkt naar een vorm van begeleid zelfstandig

wonen. Zijn verblijf in 'Passant' zou in mei 1998 eindigen en de huidige situatie met stage bij de werkgever, opleiding op Werkenrode en begeleiding in 'Passant' vormde een te grote belasting voor verzoekers zoon, zo luidde hun oordeel. Het voorstel van de trajectbegeleider was daarom om verzoekers zoon drie dagen per week stage te laten lopen en twee dagen een begeleidingsprogramma te laten volgen voor zelfstandig wonen op 'Passant', en het programma bij Werkenrode voorlopig op te schorten. Voor de werkgever bleek dit organisatorische problemen op te leveren. Blijkens zijn rapportage besloot de arbeidsdeskundige na "enig overleg en suggesties" met en aan de werkgever om intern overleg binnen de organisatie van de werkgever hierover af te wachten en stemde hij overigens in met het voorstel van de begeleider Be., waarbij hij opmerkte dat het opleidingstraject bij Werkenrode in belangrijke mate ook een revaliderend doel had gehad.

Op 24 maart 1998 was er een vervolg op deze evaluatie, waarbij nu ook het hoofd van de afdeling personeelszaken, mevrouw G., aanwezig was. Hierbij werd opnieuw geconstateerd dat het zelfstructurerend vermogen van R. tekort schoot en dat het moeilijk voor hem was om zich aan afspraken hieromtrent te houden. De arbeidsdeskundige vroeg in hoeverre het mogelijk was te komen tot een combinatie van taken zoals gedeeltelijk het eigen werk, aangevuld met "eenvoudige routinetaken als stopwerk", eventueel elders in het bedrijf, waarbij geleidelijk aan weer meer opgeschoven zou kunnen worden naar het eigen werk.

A. had in de praktijk te weinig tijd voor een intensieve begeleiding van R. omdat hij nieuw personeel moest inwerken. Naar het oordeel van R. had de afspraak dat een ander dit zou opvangen in de praktijk niet gewerkt.

De arbeidsdeskundige benadrukte nogmaals het belang van reïntegratie bij de eigen werkgever; naar zijn mening resteerden er praktisch nauwelijks of geen alternatieven als dit niet zou lukken, hetgeen verplichtte tot "maximale creativiteit in oplossingsdenken". De arbeidsdeskundige gaf vervolgens aan in A. onveranderd een geschikte begeleider te zien, waarop deze zich bereid verklaarde vier uur per week extra te werken en deze te besteden aan het begeleiden van verzoekers zoon. Met een vervanger van A. zou nogmaals worden besproken meer nadruk op het aanbrengen van structuur te leggen door middel van meer concrete afspraken. Daarnaast werd besloten vooralsnog de begeleiding door de begeleider Be. van Werkenrode enige tijd voort te zetten. Voor de extra kosten van de begeleiding door zowel A. als Be. diende volgens de arbeidsdeskundige een vergoeding te worden toegekend.

A. gaf verder aan dat eerst extra begeleiding/inwerken nodig was voor een nieuw computer systeem alvorens er weer sprake zou kunnen zijn van het daadwerkelijk verantwoordelijkheid krijgen van R. als operator. De arbeidsdeskundige informeerde vervolgens nog of kon worden nagegaan of R. mee zou kunnen draaien in cursussen die voor het eigen personeel werden georganiseerd op het terrein van tekstverwerking en

internet.

Op dat moment plande de arbeidsdeskundige geen nieuwe datum voor een evaluatie; hij stelde deze afhankelijk van het verdere verloop van de reïntegratiepogingen en maakte er verder melding van dat hij al geruime tijd en diverse malen had aangedrongen op een tussentijds schriftelijk verslag van Werkenrode, en dat hij er nu van uitging dat alles zou worden meegenomen in een aanstaand definitief eindverslag van het traject bij Werkenrode, dat immers in mei 1998 zou eindigen.

Op 18 mei 1998 vond er op verzoek van de werkgever een voortgangsbespreking plaats met verzoekers zoon en Be. in aanwezigheid van de arbeidsdeskundige naar aanleiding van ontwikkelingen bij de werkgever waardoor de gemaakte afspraken over de begeleiding op de werkplek van verzoekers zoon niet nagekomen konden worden. Ondertussen hield verzoekers zoon zich op het werk bezig met ander computerwerk en dit ging redelijk goed, hoewel de arbeidsdeskundige van oordeel was dat hiervoor nog steeds geen reële loonwaarde kon worden toegekend. De overblijvende tijd zou in afwachting van de uitgestelde extra begeleiding door A. volgens de arbeidsdeskundige kunnen worden benut voor extra scholing in andere softwarepakketten; de arbeidsdeskundige zou de mogelijkheden hiervoor onderzoeken. Dit mede met het oog op het openhouden van mogelijkheden om R. op een andere plek, bijvoorbeeld bij de help desk bij de werkgever in te zetten als terugkeer als operator onverhoopt niet haalbaar zou blijken te zijn. Verzoekers zoon gaf aan dat hij een case manager wilde die de coördinatie met alle betrokken instanties en personen zou bewaken en regelen. Tevens stelde hij in een schriftelijke verklaring geen gebruik meer te willen maken van de begeleiding door Be. nu hij deze bij nader inzien niet geschikt vond voor zijn taak, omdat hij een gesprek tussen 'Passant' en de werkgever steeds had tegengehouden en zijn taak van "het vertalen van de 'Passant' naar de werkgever en andersom" had nagelaten.

De arbeidsdeskundige stelde voor hiervoor iemand bij de werkgever uit te kiezen omdat alle inspanningen in het onderhavige kader waren gericht op terugkeer in het arbeidsproces. G. verklaarde zich bereid deze taak eventueel op zich te willen nemen, dan wel een geschikte medewerker van de afdeling personeelszaken. De af te bouwen begeleiding door Be. zou eveneens door haar moeten worden overgenomen. De arbeidsdeskundige zou nagaan of er mogelijkheden bestonden voor vergoeding van de kosten van deze extra begeleiding.

Op 29 mei 1998 rapporteerde de arbeidsdeskundige over een aanvullende opleiding aan instituut Eega waar zijn keuze op was gevallen, die om diverse door hem aangevoerde redenen geschikt leek. Het zou pas na de zomer worden voor verzoekers zoon hiermee zou kunnen beginnen. De arbeidsdeskundige had het opleidingsinstituut aangeraden om voor een directe overdracht van relevante informatie met betrekking tot de specifieke situatie van verzoekers zoon in overleg te treden met de trajectbegeleider Be. van Werkenrode. De arbeidsdeskundige concludeerde dat verzoekers zoon in aanmerking

moest worden gebracht voor vergoeding van de kosten van deze aanvullende scholing.

Uit de volgende rapportage van begin augustus 1998 bleek dat verzoekers zoon op 24 juni 1998 met G. bij Eega op gesprek was geweest, op basis waarvan een voorstel was gedaan voor een opleidings-/trainingstraject van een aantal weken ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid van verzoekers zoon met een tussentijdse evaluatie en met aanwezigheid van een dag per week bij de werkgever. De arbeidsdeskundige overlegde vervolgens met het opleidingsinstituut.

De arbeidsdeskundige schreef op 2 november 1998 opnieuw een rapportage naar aanleiding van berichten van de werkgever en Eega dat het vastgestelde opleidingstraject niet goed verliep. R. vertoonde al geruime tijd weer depressieve klachten en kwam niet tot resultaat. Na bespreking met een medewerker van Eega, G., de begeleider van verzoekers zoon bij 'Traject' en verzoekers zoon zelf werd besloten om voorlopig af te zien van de opleiding omdat de combinatie van de andere woonomgeving en studie mogelijk vooralsnog een te grote belasting voor hem opleverden.

In dit verslag beschreef de arbeidsdeskundige ook een telefonisch onderhoud met R. van begin oktober 1998, waarin hij aangaf dat het voorzichtig weer de goede kant opging en dat hij nu probeerde vier dagen per week bij de werkgever aanwezig te zijn. Verder gaf hij aan dat hij inpassing bij de eigen werkgever uiteindelijk als enige mogelijkheid zag, aangezien hij zich niet kon voorstellen dat hij deze voor hem vertrouwde omgeving zou moeten loslaten en elders zou kunnen functioneren.

Voorts had de arbeidsdeskundige zich blijkens deze rapportage georiënteerd op het laten uitvoeren van een psychologisch onderzoek dat meer zicht zou moeten bieden op de nog aanwezige gevolgen van de hersenbeschadiging en/of andere traumatische effecten. De arbeidsdeskundige vond dit van belang voor het toewerken naar een meer definitief oordeel en afronding. Hij noteerde dat terugkijkend moest worden geconstateerd dat er geleidelijk aan een steeds duidelijker beeld leek te ontstaan waarin het komen tot daadwerkelijk resultaat en het consolideren daarvan uiteindelijk steeds niet werd gehaald, ondanks hoopgevende momenten.

De arbeidsdeskundige had vervolgens telefonisch overleg met de orthopedagoge van Traject in verband met een bespreking bij de werkgever op 14 oktober 1998, waarbij zij niet aanwezig kon zijn. De orthopedagoge berichtte dat verzoekers zoon na twee weken vakantie, aansluitend aan zijn verhuizing van 'Passant' naar 'Traject', in een depressieve situatie terugkeerde. Deze samenloop was minder gelukkig geweest, evenals de combinatie van de nieuwe situatie na verhuizing samenvallend met het begin van de nieuwe opleiding. Voorts besprak de arbeidsdeskundige de wenselijkheid van een revisie van de psychologische gegevens met deze orthopedagoge.

De arbeidsdeskundige voerde ook telefonisch overleg met de medewerker van Eega over de kostenafhandeling en over een afrondend verslag van het trajectgedeelte dat had plaatsgevonden.

Op 14 oktober 1998 vond wederom een gezamenlijke bespreking plaats bij de werkgever. G. kondigde hierbij aan haar taak als case manager te zullen beëindigen. Haar overtuiging dat verzoekers zoon wel tot resultaat zou komen bij een individuele 1-op-1-begeleiding op de werkplek, deelde de arbeidsdeskundige niet, gezien de ervaringen uit de achterliggende periode. Deze optie zou pas aan de orde kunnen zijn als concreet zicht op resultaat vaststond, hetgeen de arbeidsdeskundige geen reële verwachting leek, gelet op de bevindingen.

Naar aanleiding van een opmerking van een begeleidster van 'Traject' over het inzetten van een job coach stelde de arbeidsdeskundige dat hij dit al eerder had nagegaan, maar dat een probleem hierbij was dat die niet waren toegerust voor een situatie als deze. Volgens de arbeidsdeskundige bestond hun doelgroep voornamelijk uit jonggehandicapten die op eenvoudige functies waarvoor geen bijzondere scholing is vereist, worden ingezet.

De werkgever schetste in de persoon van de interimmanager van de afdeling informatiseringszaken een beeld van de voorliggende periode, waarin R. steeds opnieuw gemaakte afspraken niet was nagekomen. Zij plaatste vraagtekens bij de geschiktheid voor elke vorm van werk op deze afdeling, gelet op de combinatie van eisen die het werk stelde en de problematiek van verzoekers zoon, die zich steeds duidelijker leek af te tekenen. Ook het werk dat R. leuk vond om te doen, lukte hem volgens haar niet. Het grootste probleem was wel dat R. geen structuur in zijn optreden kon aanbrengen. De praktijk van de laatste periode noemde zij niet acceptabel.

De arbeidsdeskundige vermeldde dat hij nogmaals had aangegeven dat feitelijk ook de arbodienst een rol diende te spelen, maar de werkgever verwachtte hiervan weinig toegevoegde waarde en achtte de afdeling personeelszaken de eerst aangewezen partij. Men was van oordeel als werkgever tot dan toe uitstekend de inspanningsverplichting te hebben vervuld, hetgeen de arbeidsdeskundige onderschreef.

Nadat de arbeidsdeskundige had vernomen dat ook de advocate van verzoekers zoon van plan was een psychologisch onderzoek aan te vragen, nam hij op 2 november 1998 contact met haar op. In overleg werd gekozen voor een neuropsychologisch onderzoek, waarbij werd afgesproken dat de advocate een conceptbrief zou opstellen. Na ontvangst van de neuropsychologische expertise zouden nadere conclusies moeten worden getrokken over de verdere aanpak, aldus de arbeidsdeskundige.

In zijn rapportage van 5 maart 1999 memoreerde de arbeidsdeskundige dat hij ondanks diverse rappels nog niet had vernomen van de advocate. De arbeidsdeskundige vernam van verzoekers zoon, toen hij deze hierover informeerde, dat deze inmiddels sinds

november 1998 via Traject een individuele begeleider had die hem ook op de werkplek begeleidde. De arbeidsdeskundige verklaarde hier niet over te zijn geïnformeerd.

Op 17 april 1999 rapporteerde de arbeidsdeskundige dat hij de conceptbrief met vraagstelling ten behoeve van de neuropsychologische expertise van de advocate had ontvangen. Hij had hier enkele opmerkingen bij geplaatst en de advocate zou verder zorg dragen voor een zo spoedig mogelijke uitvoering van de expertise. Hiermee zou naar verwachting nog enige tijd zijn gemoeid omdat eerst toestemming van verzoekers zoon moest worden verkregen, plus het akkoord van de verzekeraar van de tegenpartij als financier van het onderzoek. De arbeidsdeskundige zag tot die tijd geen aanleiding voor verdere actie.

De laatste rapportage van de arbeidsdeskundige dateert van 22 augustus 2000. In afwachting van het neuropsychologisch onderzoek, dat uiteindelijk op 25 mei 2000 had plaatsgevonden en waarvan de arbeidsdeskundige op dat moment nog geen rapportage had ontvangen, was de gerealiseerde 1-op-1-begeleiding bij de werkgever gecontinueerd. De arbeidsdeskundige maakte er melding van dat zijn pogingen om de gang van zaken met betrekking tot het uit te voeren onderzoek te bespoedigen geen resultaat hadden opgeleverd. Tussentijds had hij van zowel 'Traject' als verzoekers zoon zelf begrepen dat er onveranderd sprake bleef van een moeizaam proces.

De arbeidsdeskundige rapporteerde verder dat bij een poging op 2 augustus 2000 om verzoekers zoon op de werkplek te bereiken, hem was gebleken dat deze daar al geruime tijd niet meer was geweest. Een systeembeheerder van de werkgever die hij bij die gelegenheid sprak, gaf aan veel tijd te hebben gestopt in het begeleiden van verzoekers zoon maar dat deze voortdurende aandacht/begeleiding nodig had, bij onverwachte problemen vastliep en dat er eigenlijk weinig vordering was bereikt. Ook naar het oordeel van deze medewerker was verzoekers zoon feitelijk aangewezen op meer routinematige taken. Daarnaast was arbeidsdiscipline ook een regelmatig terugkerend probleem gebleken. Bij een poging verzoekers zoon telefonisch te spreken, bleek vervolgens dat deze de arbeidsdeskundige niet wilde spreken.

De arbeidsdeskundige concludeerde dat verzoekers zoon voornamelijk onveranderd voor 80-100% arbeidsongeschikt moest worden beschouwd en plande het opvragen via het medisch kanaal van de neuropsychologische rapportage alvorens meer conclusies te kunnen trekken over de huidige beperkingen en de prognose.

13. Uit het bovenstaande blijkt dat de betrokken arbeidsdeskundige wel degelijk van meet af aan tot begin 1999 voortdurend toezicht heeft gehouden op het verloop van de stagebegeleiding van verzoekers zoon, bij zijn werkgever en door middel van regelmatig terugkerend voortgangsoverleg met de begeleider van het opleidingsinstituut en de werkgever alsmede verzoekers zoon, zelf invulling heeft gegeven aan zijn sturende en faciliterende functie zoals hierboven beschreven. Blijkens de arbeidsdeskundige

rapportages heeft de arbeidsdeskundige de werkgever steeds op zijn verantwoordelijkheid bij de pogingen tot reïntegratie gewezen en zonodig aangegeven dat en welke alternatieven er wellicht gezocht zouden kunnen worden als en voor zover er in de eigen functie van verzoekers zoon onvoldoende gelegenheid tot werken voor hem was. Ook trachtte de arbeidsdeskundige steeds als hij bemerkte dat de informatievoorziening door verschillende betrokkenen zoals de trajectbegeleider van het opleidingsinstituut Werkenrode en het zelfstandig wonen project 'Traject' achterbleef, dit naar het gewenste en noodzakelijke niveau te trekken. Voorts heeft de arbeidsdeskundige op aangegeven van zowel verzoekers zoon als de werkgever als de trajectbegeleider van het opleidingsinstituut Werkenrode herhaaldelijk ondersteuning geboden middels het voor vergoeding in aanmerking brengen van de kosten van extra begeleiding op het werk en door de trajectbegeleider.

Gelet op het complexe en niet altijd voorspelbare verloop van het onderhavige ziektebeeld kwam de poging om verzoekers zoon bij de werkgever in te passen onvermijdelijk neer op het uitproberen, evalueren en zonodig bijsturen. Het feit dat er vanuit de werkgever herhaaldelijk oorspronkelijk gemaakte afspraken niet bleken te kunnen worden nagekomen, doet hier in die zin niet aan af dat er steeds voor werd zorggedragen dit zoveel mogelijk te ondervangen, bijvoorbeeld door vervangers in te schakelen en door in de persoon van mevrouw G. een vast aanspreekpunt voor verzoekers zoon te creëren, waarbij de arbeidsdeskundige zich zoals gezegd actief opstelde, bijvoorbeeld in de vorm van het bieden van een alternatief in de vorm van een opleiding bij opleidingsinstituut Eega om de periode waarin deze afspraken geen doorgang konden vinden, nuttig in te vullen en om zijn mogelijkheden te verbreden. Het gebrek aan mankracht bij de werkgever dat zich herhaaldelijk manifesteerde, was een probleem dat de arbeidsdeskundige als zodanig niet kon verhelpen. Door steeds te zoeken naar een tussenoplossing of een tijdelijk alternatief voor de bezigheden op de werkplek of hierbij behulpzaam te zijn, voldeed de arbeidsdeskundige op toereikende wijze aan zijn taak in dit opzicht.

Dat R. ook op deze opleiding niet gedijde, kan overigens kwalijk worden geweten aan een gebrek aan begeleiding bij de werkgever, nu R. hier slechts gedurende een dag per week aanwezig was, laat staan dat de arbeidsdeskundige hierbij een gebrek aan inspanning kan worden verweten. Wederom wreekte zich hier de ernst en complexiteit van de aard van het ziektebeeld van verzoekers zoon.

Naar het oordeel van de Nationale ombudsman lag de verantwoordelijkheid voor het geven van inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van verzoekers zoon, en hieruit voortvloeiend het bepalen van de specifieke behoeften om te komen tot een geëigende aanpak bij de pogingen om hem bij de werkgever te laten reïntegreren, in eerste instantie bij de begeleiders bij de revalidatie van verzoekers zoon. Zij mochten vanuit hun specifieke deskundigheid worden verondersteld hierin inzicht te hebben en droegen vanuit hun professe gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van verzoekers zoon bij diens revalidatie, waarvan de reïntegratie bij de werkgever een onderdeel was. Dit geldt

met name ook voor de periode waarin verzoekers zoon het opleidingsinstituut Werkenrode bezocht, van waaruit de activiteiten ter reïntegratie bij de werkgever (mede) werden beschouwd als onderdeel van het opleidingstraject en hiermee ook een revaliderend doel werd beoogd. Dit was niet de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige en het lag ook niet binnen zijn mogelijkheden.

Verzoekers klachten dat de arbeidsdeskundige onvoldoende toezicht heeft gehouden op de continuïteit en intensiviteit van de stagebegeleiding, onvoldoende overleg heeft gevoerd met inzake traumatisch hersenletsel deskundigen en voor zover hiervan wel sprake was, onvoldoende rekening heeft gehouden met hun oordeel, onderschrijft de Nationale ombudsman in dit verband daarom niet. Hierbij mag, naast hetgeen hierboven al is overwogen over het onderscheid tussen het meeromvattende begrip revalidatie en de in dit verband beperktere strekking van het begrip reïntegratie, niet uit het oog worden verloren dat, zoals de arbeidsdeskundige heeft opgemerkt, de informatie-uitwisseling over medische aangelegenheden tot de taak van de verzekeringsarts behoort en de arbeidsdeskundige hiertoe slechts beperkt toegang krijgt, voor zover dit voor de uitoefening van zijn taak in het kader van de reïntegratie is benodigd.

14. Als concreet voorbeeld van zijn klacht dat de arbeidsdeskundige onvoldoende rekening hield met het oordeel van ter zake deskundigen heeft verzoeker genoemd de opinie van de revalidatiearts in 'Passant' dat zijn zoon niet op zijn oude werkplek zou moeten beginnen. Dit betreft een mening gebaseerd op de situatie in juni 1997, toen hervatting in de oude werkzaamheden nog niet tot de mogelijkheden behoorde. Op dat moment voegde de revalidatiearts hier meteen aan toe dat het verblijf op 'Passant' er mede toe diende de mogelijkheden tot terugkeer in het arbeidsproces te onderzoeken. Het verblijf van verzoekers zoon bij de werkgever in die periode had in eerste instantie het karakter van een stage van een dag per week gedurende vijf weken en was bedoeld om te bekijken of het verantwoord was een poging tot reïntegratie te starten. Dit werd na afloop hiervan in september 1997 in gezamenlijk overleg besloten, op initiatief van het opleidingsinstituut Werkenrode dat een stage bij de werkgever als een mogelijk onderdeel van de revalidatie zag, en bovendien met instemming van verzoekers zoon, die zelf het liefst bij zijn oude werkgever terugkeerde. Vanuit de arbeidsdeskundige gebeurde dit tevens op grond van de terechte overweging dat van de eigen werkgever wettelijk een aantal inspanningen kon worden verwacht. In augustus 1997 waren alle partijen positief over het verloop van deze proef tot dan toe, en uit het teamverslag van de begeleidster van verzoekers zoon op 'Passant', blijkt niet dat er op dat moment van die zijde bezwaren tegen waren gerezen. Overigens blijkt uit dit verslag niet dat er naar het oordeel van de bij de begeleiding van verzoekers zoon op 'Passant' betrokkenen een noodzaak zou bestaan om een profielschets op te stellen, laat staan dat dit zou moeten worden afgewacht alvorens pogingen te starten tot reïntegratie. Blijkbaar is dit vanuit deze kant op dat moment ook niet uitgesproken. De brief van de begeleidster van verzoekers zoon van 8 juni 2000, waarin zij uitsprekt dat hij naar haar mening te snel weer aan het werk is gegaan, doet hier niet aan

af. Deze constatering is immers slechts achteraf te maken. Voor zover er vanuit 'Passant' eind zomer 1997 gereede twijfels bestonden aan het continueren van de eerste korte proefperiode, was het de verantwoordelijkheid van de betrokkenen daar om hierover op dat moment aan de bel te trekken. Uit de verklaring van de begeleidster van februari 1999 mag worden afgeleid dat zij dit in de loop van 1998 ook heeft getracht te doen bij de begeleider van Werkenrode doch zonder resultaat. Zoals hierboven overwogen, ging dit de arbeidsdeskundige niet aan wat betreft diens verantwoordelijkheid bij de poging tot reïntegratie en was dit een zaak tussen deze bij de revalidatie betrokkenen onderling. Overigens had het ook de medewerkers van 'Passant' vrij gestaan om zelf contact op te nemen met het Gak als zij van mening waren dat de noodzaak hiertoe bestond.

Op basis van een gezamenlijke beoordeling van trajectbegeleider, werkgever en verzoekers zoon met de arbeidsdeskundige werd er vervolgens tot een kleine uitbreiding besloten van een dag per week extra. Toen bij de eerstvolgende evaluatie in januari 1998 bleek dat het positieve beeld bijstelling behoefde en het met verzoekers zoon overigens niet zo goed ging, kon in redelijkheid niet worden gezegd dat dit uitsluitend aan de begeleiding op de werkplek lag. Verzoekers grief dat de begeleider op de werkplek weken afwezig was geweest, behoeft nuancering als men zich realiseert dat gedurende die tijd er wel een programma met verzoekers zoon was afgesproken dat hij kon volgen. De problemen die door het ziektebeeld van verzoekers zoon werden veroorzaakt, waren vermoedelijk dan ook mede debet aan het stroevende verloop. Dit geldt meer in het algemeen het gehele nogal wisselende verloop van de reïntegratiepogingen bij de werkgever.

Het besluit om de opleiding aan instituut Werkenrode op te schorten en de nadruk te leggen op het begeleidingsprogramma op 'Passant' en op aanwezigheid bij de werkgever van maart 1998 werd eveneens niet genomen door eenzijdig optreden of op initiatief van de arbeidsdeskundige, maar op voorstel van de trajectbegeleider bij Werkenrode in overleg met de begeleidster van 'Passant'.

Ook de beslissing zo'n twee maanden na de aanvang ervan, om voorlopig van de opleiding bij opleidingsinstituut Eega af te zien, werd genomen in samenspraak met de werkgever, een medewerker van dit instituut en de begeleider van de instelling voor begeleid wonen 'Traject', waar verzoekers zoon inmiddels woonde. Hier kwam wederom uit naar voren dat een complex van omstandigheden, die niet zozeer uitsluitend voortkwamen uit de situatie bij de werkgever, het bij herhaling disfunctioneren van verzoekers zoon verklaarden.

Ook uit het feit dat de arbeidsdeskundige op dat moment, na ruim een jaar uitproberen, besloot om een deskundigenoordeel in de vorm van een neuro-psychologisch onderzoek aan te vragen, blijkt dat de arbeidsdeskundige niet alleen bereid was om zijn oor te luisteren te leggen bij ter zake deskundigen, maar ook dat hij zich bewust was van de specifieke problemen van slachtoffers van niet aangeboren hersenletsel. Het besluit van

de arbeidsdeskundige dat een nieuw onderzoek noodzakelijk was, geeft immers juist aan dat de arbeidsdeskundige zich wel degelijk verdiepte in de problematiek en van daaruit tot de conclusie kwam dat de expertise van een specialist op dit terrein geboden was. Dat hij dit niet eerder had gedaan, doet hier niets aan af nu alle betrokkenen inclusief verzoekers zoon zelf, aanvankelijk na een eerste korte proefperiode van mening waren dat er een gereede mogelijkheid was om terug te keren bij de werkgever en het voor de hand lag dat eerst werd getracht om hierin een goede modus te vinden. De arbeidsdeskundige heeft zijn verantwoordelijkheid vanuit de sturende en faciliterende rol die hem wettelijk was toebedeeld op een voldoende manier genomen door op enig moment het initiatief te nemen voor een nader onderzoek toen het reïntegratieproces voortdurend stokte en de mogelijkheden om aan de kant van de werkgever verder aan te sturen en te faciliteren uitgeput waren.

15. Wat betreft het inschakelen van een job coach voor de begeleiding van verzoekers zoon overweegt de Nationale ombudsman in dit verband het volgende. Het voorstel hiertoe kwam van de kant van 'Traject' tijdens de bespreking op 14 oktober 1998 naar aanleiding van het niet goed verlopen van de opleiding tot help desk medewerker. De arbeidsdeskundige voerde toen aan dat de doelgroep van deze job coaches voornamelijk bestaat uit jonggehandicapten op eenvoudige functies waarvoor geen bijzondere scholing is vereist. Uit de desbetreffende regelgeving zoals weergegeven in de Achtergrond, onder 7. en 8., valt evenwel niet af te leiden dat de begeleiding door job coaches is beperkt tot deze groep arbeidsgehandicapten. Ook volwassen arbeidsgehandicapten en diegenen op functies waarvoor een specifieke scholing is benodigd, kunnen in aanmerking komen voor begeleid werken met ondersteuning van een job coach.

Wat hier verder ook van zij, uit deze regelgeving, zowel die van vóór als van na de inwerkingtreding van de Wet REA, volgt tevens dat de begeleiding, hoewel eventueel in de beginperiode van de inpassing bij een werkgever zeer intensief, in het algemeen gemiddeld niet meer dan 15%, respectievelijk 7,5% en 6% van het door de werknemer te werken aantal uren zal mogen bedragen. Een structurele begeleiding van 1 op 1, zoals in het geval van verzoekers zoon naar het zich liet aanzien, was vereist om zijn functioneren bij zijn eigen werkgever mogelijk te maken, zou op de lange termijn niet vanuit deze regelgeving voor financiering in aanmerking komen. In feite gaat het er dan om dat er geen sprake is van voor de betrokken werknemer passende arbeid bij de werkgever, waarbij de geboden begeleiding leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage en een adequate compensatie biedt voor het verlies aan verdiencapaciteit veroorzaakt door de arbeidsongeschiktheid. Van belang is in dit verband om te constateren dat verzoekers zoon vanaf het moment van de eerste arbeidsongeschiktheidsbeoordeling onveranderd geheel arbeidsongeschikt werd beschouwd en dat er op geen enkel moment gedurende de gehele periode van reïntegratiepogingen sprake was van een reële loonwaarde voor de verrichte activiteiten.

16. Ten slotte richt dit onderdeel van verzoekers klacht zich op het feit dat de betrokken arbeidsdeskundige vanaf februari 1999 nauwelijks meer met verzoekers zoon heeft gesproken over de reïntegratie. De arbeidsdeskundige was vanaf november 1998 in afwachting van bericht van de advocaat van verzoekers zoon, die volgens afspraak een concept brief zou opstellen ten behoeve van het te verrichten neuro-psychologisch onderzoek en die hiertoe door de arbeidsdeskundige herhaaldelijk werd gerappelleerd. In april 1999 was deze brief gereed. Alvorens een nader oordeel over de situatie en de verwachtingen ten aanzien van verzoekers zoon te kunnen geven, wilde de arbeidsdeskundige eerst de resultaten van dit onderzoek afwachten, hetgeen gelet op het hiervoor overwogene valt te billijken. Verder bestond er overigens geen aanleiding tot het ondernemen van nadere actie aangezien de arbeidsdeskundige inmiddels had vernomen dat verzoekers zoon op de werkplek een continue begeleiding kreeg van een middels 'Traject' ingezette vrijwilliger, zodat enige noodzaak tot het aanpassen dan wel bijsturen van de ondernomen of te ondernemen activiteiten niet aan de orde was. Overigens valt ook niet goed in te zien waaraan hierbij dan zou moeten worden gedacht, nu ook een tweetal opleidingen tussentijds door verzoekers zoon was beëindigd. Het laatste bericht in maart 1999 was dat het op de werkplek met behulp van deze begeleider aardig goed ging, waarbij de arbeidsdeskundige met de werkgever had afgesproken dat zij in contact zouden blijven als de ontwikkelingen er aanleiding toe gaven. Uit de rapportage van augustus 2000 blijkt dat de arbeidsdeskundige in de daarvoor liggende periode nog contact heeft gehad met verzoekers zoon en met 'Traject', waarbij wederom duidelijk was geworden dat er onveranderd sprake bleef van een moeizaam verlopend proces. De arbeidsdeskundige gaf aan dat hij geen druk op de situatie wilde uitoefenen in afwachting van de neuropsychologische rapportage en een mogelijk eindoordeel betreffende verzoekers zoon. Hieruit blijkt dat de arbeidsdeskundige niet op de zaken vooruit wilde lopen door zich al bezig te houden met een definitieve beoordeling van verzoekers zoon voordat hij hier meer gefundeerde conclusies over zou kunnen trekken, hetgeen in de onderhavige omstandigheden geen onjuiste afweging is te noemen. Toen de arbeidsdeskundige in augustus 2000 zelf contact zocht met verzoekers zoon bij de werkgever om te horen of er al iets bekend was over de uitkomsten van het onderzoek, bleek hem pas dat deze daar al geruime tijd niet meer aanwezig was geweest. Het feit dat de arbeidsdeskundige in de periode vanaf februari 1999 niet zo'n intensief contact heeft onderhouden met verzoekers zoon, betekent in het licht van de geschetste situatie dan ook niet dat de arbeidsdeskundige is tekort geschoten in zijn taak.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het Gak binnen zijn taken en bevoegdheden en gegeven de daaruit voortvloeiende beperkingen zich voldoende heeft ingespannen ten aanzien van de verzuimbegeleiding van verzoeker. Dat het niet tot reïntegratie bij zijn werkgever is gekomen, kan dan ook niet worden geweten aan nalatigheid van het Gak doch aan de in de bovenstaande overwegingen beschreven omstandigheden.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

II. Ten aanzien van de mededeling aan de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, in het kader van een aanvraag door de werkgever van een ontslagvergunning, dat verzoekers zoon voor alle betaalde werkzaamheden ongeschikt is

1. Verzoeker klaagt er voorts over dat het Gak in het kader van de advisering ten behoeve van de behandeling van de aanvraag door de werkgever van een ontslagvergunning voor verzoekers zoon, aan de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening heeft meegedeeld dat deze voor alle betaalde werkzaamheden ongeschikt is, terwijl het Gak geen althans onvoldoende zelfstandig onderzoek naar diens medische gesteldheid heeft ingesteld en ook andere medici daaromtrent geen informatie aan het Gak hebben gegeven.

In reactie op dit klachtonderdeel stelde het Gak zijn advies te hebben gebaseerd op de onafhankelijke oordeelsvorming van de betreffende verzekeringsarts, mede gebaseerd op de diverse rapporten, waaronder eerdere van andere verzekeringsartsen. Volgens het Gak was het duidelijk dat het zich bij zijn advies had gebaseerd op het feitelijk mislukken van de reïntegratie bij de werkgever, de mening van verzoekers zoon hierover, de vele arbeidsdeskundige en verzekeringsgeneeskundige rapportages, de stationaire toestand van verzoekers zoon en op het feit dat diverse aanpassingen in de reïntegratiepogingen geen vruchten afwierpen.

2. Wat betreft de oordeelsvorming door de verzekeringsarts waar het Gak zich onder meer op beroept, moet eerst op het volgende worden gewezen. De Nationale ombudsman toetst ingevolge het bepaalde in artikel 12 Wet Nationale ombudsman niet het medisch handelen of het medisch oordeel van een arts. Een arts, ook al is deze in dienst van een bestuursorgaan, heeft een zodanig zelfstandige bevoegdheid als het gaat om medisch inhoudelijke zaken dat een bestuursorgaan daar onvoldoende invloed op kan uitoefenen. Om die reden kan een bestuursorgaan niet worden aangesproken op het medisch handelen van of de medische beoordeling door een arts. In het verlengde hiervan kan de Nationale ombudsman een gedraging van een arts aangaande deze zaken niet toerekenen aan een bestuursorgaan en dus niet onderzoeken. De beoordeling van medisch handelen door artsen is een tuchtrechtelijke aangelegenheid. Ten aanzien van het onderhavige klachtonderdeel wordt voor zover het de oordeelsvorming door de verzekeringsarts aangaat, opgemerkt dat dit klachtonderdeel strikt genomen niet gaat over het medisch handelen of de medische beoordeling door deze arts maar over de wijze waarop dit medisch oordeel - namelijk dat verzoekers zoon ongeschikt is voor iedere betaalde arbeid - is tot stand gekomen. Beoordeling hiervan door de Nationale ombudsman geschiedt terughoudend teneinde niet te treden in de medische beoordeling van de verzekeringsarts.

3. Wat betreft de gang van zaken tijdens (medische) onderzoeken, geldt dat er geen standaardkeuring bestaat. Het uiteindelijke oordeel van de verzekeringsarts wordt gebaseerd op informatie die de verzekerde zelf geeft, het gesprek en het contact met de verzekerde, reeds voorhanden zijnde deskundigenrapportages en eventueel een

lichamelijk onderzoek. In het algemeen kan worden gesteld dat naarmate er meer informatie kan worden geput uit het contact met de verzekerde en uit reeds bestaande (medische) rapporten, er minder aanleiding zal bestaan om een uitgebreid (lichamelijk) onderzoek te doen. Indien (medische) rapporten beschikbaar zijn, kan ervoor worden gekozen om tijdens het spreekuurcontact het accent te leggen op het gesprek met de betrokkene. Indien deze in staat is om zijn situatie zelf goed aan de arts duidelijk te maken, bestaat in de regel geen aanleiding voor een nader uitgebreid (lichamelijk) onderzoek.

4. De informatie waarover de verzekeringsarts die het onderzoek in het kader van de herbeoordeling van de arbeidsongeschiktheid van verzoekers zoon in oktober 2000 uitvoerde, beschikte, waren een tweetal verzekeringsgeneeskundige rapportages en de arbeidsdeskundige rapportages. Overigens is het de Nationale ombudsman opgevallen dat de in de verzekeringsgeneeskundige rapportage van juni 1997 geplande herbeoordeling na één à anderhalf jaar kennelijk nooit heeft plaatsgevonden. Het ligt in de rede om aan te nemen dat dit verband houdt met het tegen die tijd, dat wil zeggen eind 1998, voorgenomen neuro-psychologische onderzoek, waarvan de uitvoering vervolgens zoals bekend lang op zich liet wachten.

Voorts is tijdens het door de Nationale ombudsman uitgevoerde onderzoek duidelijk geworden dat het Gak uiteindelijk de neuro-psychologische rapportage niet heeft ontvangen. Het Gak heeft hierover verklaard dat de uitkomst van het onderzoek niet meer relevant was voor de reïntegratie omdat inmiddels - sinds eind september 2000 - duidelijk was dat het dienstverband van verzoekers zoon bij de werkgever ter beëindiging was voorgedragen.

Wat hier verder ook van zij, gelet op het beperkte karakter van de toetsing door de Nationale ombudsman in gevallen zoals deze, moet worden geoordeeld dat het Gak op grond van de hierboven aangevoerde gronden in oktober/november 2000 in redelijkheid kon afzien van het verrichten van meer of uitgebreider onderzoek. Hierbij verdient aantekening dat verzoekers zoon zowel tijdens het spreekuurcontact met de verzekeringsarts als bij het gesprek met arbeidsdeskundige J., vergezeld werd door een begeleider van het dagactiviteitencentrum dat hij sinds eind augustus 2000 bezocht. Voor zover verzoeker van mening is dat gezien de gezondheidstoestand van zijn zoon op basis van diens eigen verklaringen geen objectief beeld van zijn situatie kon worden gevormd, deelt de Nationale ombudsman deze mening niet, nu de aanwezigheid van een derde bij de bezoeken aan verzekeringsarts en arbeidsdeskundige deze mogelijkheid voor zover aanwezig, uitsloot. Aangenomen moet dan ook worden dat tezamen met de overige beschikbare informatie een betrouwbaar beeld kon worden verkregen van de toestand van verzoekers zoon en conclusies konden worden getrokken over zijn arbeidsongeschiktheid.

Ook in zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (voorheen: Gak Nederland BV), kantoor Zwolle, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam, is niet gegrond.

Onderzoek

Op 29 oktober 1998 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 26 oktober 1998, van de heer O. te Dalfsen met de hierboven onder klachtonderdeel I. geformuleerde klacht over Gak Nederland BV (thans: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen), kantoor Zwolle. Omdat verzoeker zijn klacht bij brief van 19 oktober 1998 tevens aan het Gak had voorgelegd en het Gak eerst in de gelegenheid moest worden gesteld om zelf te reageren, ondernam de Nationale ombudsman op dat moment geen actie. Toen een reactie van het Gak uitbleef, legde de Nationale ombudsman de klacht voor aan het Gak. Het Gak liet weten dat het verzoekers brief van 19 oktober 1998 alsnog zou beantwoorden daar dit om onbekende redenen nog niet was gebeurd, en zond de Nationale ombudsman tevens kopieën van een aantal arbeidsdeskundige rapportages. De Nationale ombudsman zag op dat moment geen aanleiding het onderzoek verder voor te zetten, nadat hij na deze rapportages te hebben doorgenomen, had geconcludeerd dat er geen reden was om te veronderstellen dat het Gak zich niet voldoende inspanning had getroost bij de begeleiding van verzoekers zoon bij diens reïntegratie. Op 26 januari 1999 werd het dossier gesloten.

Verzoeker drong er vervolgens evenwel bij de Nationale ombudsman herhaaldelijk op aan het onderzoek (opnieuw) te openen, en bracht tevens de hierboven onder II. genoemde klacht naar voren. Na ampele overweging kwam de Nationale ombudsman tot de conclusie dat in casu bij hoge uitzondering een (nader) onderzoek naar de gang van zaken rond de begeleiding door het Gak bij de reïntegratie van verzoekers zoon in de rede lag. Waar de Nationale ombudsman eerder tot voornoemde conclusie was gekomen, was hij bij nader inzien van mening dat hiermee nog niet zonder meer de vraag was beantwoord of het Gak hierbij ook op een juiste wijze te werk was gegaan. Om hierover een afgewogen oordeel te kunnen geven, achtte de Nationale ombudsman het instellen van onderzoek op zijn plaats.

In het kader van het onderzoek werden het Gak en de betrokken arbeidsdeskundige verzocht op de klacht te reageren en werd het Gak verzocht een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hadden.

Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Tevens werden zowel het Gak als de betrokken arbeidsdeskundige en verzoeker een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Het Gak deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van verzoeker gaf geen aanleiding het verslag te wijzigen.

De betrokken arbeidskundige gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Inleiding

Op 9 juli 1995 raakte verzoekers zoon R. betrokken bij een verkeersongeval, waarbij hij ernstig hersenletsel opliep. Na ontslag uit het ziekenhuis verbleef R. van eind augustus 1995 tot november 1996 in een revalidatiecentrum 'Het Roessingh' in Enschede. Toen verhuisde hij naar de revalidatieafdeling van de Sint Maartenskliniek in Nijmegen, respectievelijk een dependance hiervan, 'Passant'. In augustus 1998 verhuisde verzoekers zoon naar 'Het Trajekt', een instelling ter bevordering van de zelfredzaamheid - woontraining. Eind 2000 verhuisde hij weer naar een revalidatiecentrum, 'De Vogellanden'.

Verzoekers zoon volgde vanaf november 1996 bij instituut Werkenrode in Groesbeek een opleiding, aanvankelijk in grafische en vervolgens in administratieve richting. Werkenrode is volgens de brochure op internet van deze organisatie een instelling ter ondersteuning van mensen met een handicap op weg naar een zelfstandig leven. Het bestaat uit onder meer een opleidingsinstituut dat ondersteunt bij het leren, in de vorm van het verzorgen van vakopleidingen en functiegerichte trainingen aan mensen vanaf 18 jaar met een arbeidshandicap. Eind januari 1998 werd besloten het opleidingstraject bij Werkenrode op te schorten.

Medio 1997 startte in het kader van het traject bij Werkenrode een poging tot beroepsreïntegratie bij de werkgever van verzoekers zoon, O. te Nijverdal. Hier was verzoekers zoon sinds 1 mei 1991 werkzaam als operator informatiseringzaken. Deze poging werd uiteindelijk in september 2000 gestaakt. Verzoekers zoon bezocht vanaf de tweede helft van augustus 2000 een dagactiviteitencentrum, 'Het Accent' in Zwolle.

Voorts volgde verzoekers zoon van augustus 1998 ongeveer twee maanden een opleiding als help desk medewerker bij Eega Educatie in Borne, waarna hij deze opleiding afbrak.

Zowel Werkenrode als Eega Educatie behoort tot de vijf opleidingsinstituten voor arbeidsgehandicapten die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn erkend en waarvan de kosten voor het volgen van een opleiding door (onder meer) het Gak worden vergoed.

Gak Nederland BV, kantoor Zwolle (verder: het Gak) kende verzoekers zoon bij beslissing van 20 mei 1996 een WAO-uitkering toe met ingang van 8 juli 1996.

Verzoekers werkgever diende op 28 september 2000 een aanvraag in voor een ontslagvergunning bij de toenmalige Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze verzocht in het kader van de behandeling van deze aanvraag het Gak op 29 september 2000 om advies, teneinde te kunnen beoordelen of er voor R. nog mogelijkheden waren om bij zijn werkgever het eigen werk dan wel ander passend werk te verrichten. Het Gak bracht op 2 november 2000 advies uit, nadat verzoekers zoon op 20 oktober 2000 door de verzekeringsarts was gezien en op 1 november 2000 door de arbeidsdeskundige.

2. In december 1997 sprak verzoeker met de stafarbeidsdeskundige van het Gak, waarna hij deze op 20 januari 1998 de volgende brief schreef:

“...Op 17 december 1997 hebben wij beiden bij mij thuis een (constructief) gesprek gehad. Dit naar aanleiding van het feit, dat ik tevoren uw directeur per brief had verzocht een andere arbeidsdeskundige ten behoeve van mijn revaliderende zoon R. in te schakelen.

(Ernstige verschillen van mening met de heer Bu. (de betreffende arbeidsdeskundige; N.o.) lagen (en liggen) hieraan ten grondslag.)

Ik was blij verrast, toen tijdens ons gesprek bleek, dat onze meningen ter zake (nagenoeg) synchroon lopen.....

Uiteraard wilde u over deze aangelegenheid ook met de heer Bu. spreken en u stelde in het vooruitzicht, dat ik na een dag of veertien van u een brief zou ontvangen.

Dat bleek (nog) niet realiseerbaar.....”

3. Op 10 februari 1998 schreef verzoeker een brief aan de maatschappelijk werkster, de begeleidster van verzoekers zoon R. in 'Passant', diens orthopedagoog, de trajectbegeleider Be. van het opleidingsinstituut Werkenrode, de arbeidsdeskundige Bu. en (ter kennisgeving) aan de stafarbeidsdeskundige, aan de stagebegeleider bij de werkgever, A., en diens assistent en het waarnemend hoofd Personeelszaken van de werkgever; enkele dagen later stuurde verzoeker de brief ook aan de revalidatiearts van de Sint Maartenskliniek. De brief luidt als volgt:

“...Het is u ongetwijfeld bekend, dat R. sinds enige maanden stageert op zijn `oude' werkplek (...), onder leiding van de heer A.

Maar..... het moet mij helaas van het hart, dat het stageren tot dusver bepaald niet vlekkeloos is verlopen.

En op korte termijn verwacht ik weinig verbetering hierin.

Geconstateerd moet worden, dat de betrokken stagebegeleider eerst vier weken met vakantie was, vervolgens enkele weken wegens ziekte verstek moest laten gaan en vandaag vernam ik uit twee bronnen, dat de begeleider nog eens twee weken afwezig zal zijn.....!

Met de grootst mogelijke nadruk stel ik hierbij, dat ik niemand persoonlijk iets wil verwijten. (!)

Maar dit gegeven houdt wel konsekwenties in voor het verloop van het stageren van mijn zoon.

Zeer recent vernam ik ook, dat misschien al eind maart, wanneer weer een evaluatie-gesprek in Nijverdal zal plaats vinden, al een knoop wordt doorgehakt, en een beslissing wordt genomen, die wel eens van heel grote invloed zou kunnen zijn op de verdere levensloop en het `carrièrepatroon' van mijn zoon....., die zoals u weet, buiten zijn schuld medio 1995 nogal ernstig hersenletsel opliep, met alle mogelijke gevolgen van dien.

Al aan de vooravond van het eerste evaluatiegesprek vroeg ik mij af, of zo'n gesprek erg zinvol zou zijn, in het licht van het verre van optimale verloop van de stageperiode.

Wanneer ik het evaluatierapport naar aanleiding van het gesprek in Nijverdal van 22 jan. j.l. van arbeidsdeskundige, de heer Bu., lees, dan wordt o.m. gesteld, dat de heer A. des te meer in tijdnood komt, vanwege het inwerken van een nieuwe programmeur ten behoeve van de betrokken afdeling.

Tijdens een recent gesprek met de heer A. is mij gebleken, dat hij voorts beperkt is geïnformeerd omtrent het begeleiden en sturen van een stagiaire met niet aangeboren hersenletsel. De vrees slaat mij allengs om het hart, en hopelijk is dit volkomen misplaatst, als ik vandaag van mijn zoon verneem, dat ook de assistent-begeleider ter zake nog niet (goed) geïnstrueerd is.

Ik verlies mij bewust niet in een persoonlijke schuldvraag. Zoals eerder gezegd: ik wil niemand iets verwijten, maar - denkend aan de niet te onderschatten belangen van mijn rehabiliterende zoon - ben ik wel zo vrijmoedig en hopelijk niet al te vrijpostig u dringend te verzoeken op zeer korte termijn te trachten een zo optimaal mogelijke, concrete oplossing te bewerkstelligen.

Op 3 maart a.s. zou een gesprek met enkele disciplines plaats vinden, het thema van het gesprek ken ik niet, maar als u het aan mij vraagt, zijn we dan al weer drie weken verder...!!!!

Nog even dit: Ik beschik over het boekje "Traumatisch hersenletsel, richtlijnen voor een goede werkwijze voor professionals op het gebied van behandeling en zorg", 1996, een uitgave van CEREBRAAL te Utrecht. (...)

Ik ben zo vrij en hopelijk trap ik daarmee een open deur in (!) uit pag. 16 te citeren:
("JOB-coaching")

"Begeleiding en sturing bij het werk is bijzonder effectief gebleken. In een individuele methodiek wordt **intensief begeleid en zo nodig voorgedaan**. Opgemerkt zij in dit verband, dat mijn zoon vandaag meedeelde, dat in voorkomende gevallen de heer M. inspringt en de begeleiding gaat beperken tot een nabeschouwing van wat die dag op het terrein van het stageren is gebeurd (of niet gebeurt!!!).

Waarvan acte!

Nogmaals: ik verwijt de heer M. in het geheel niets...! Integendeel: ik ben blij, dat hij zich bereid heeft verklaard R. bij te staan....!

Op dezelfde pagina wordt ook gewezen op een geheel ander aspect:

(Ik citeer:) "Bij het aanbod van sociale- en beroepsrehabilitatie aan de patiënt met hersenletsel is **idealiter** een multidisciplinair team van deskundigen betrokken. De evaluatie van de verrichtingen van de patiënt moet **in samenhang** beoordeeld worden. Men geeft een **coherent** beeld van de situatie van de patiënt..... etc."

Ik heb de indruk, dat dit besef ook met betrekking tot R. groeiende is....! *

* Achteraf kwalificeer ik dit als nonsens! (okt. '98)

Maar in het licht van een volgende evaluatie, op 24 maart a.s. in de stage-/beroepssfeer en de mogelijkheid, dat dan een beslissing wordt genomen, die van verstrekkinge aard voor mijn zoon, zelfs op 'life time-basis', kan zijn, meende ik u in allerijl te moeten benaderen.

Wie de schoen past, trekke hem s.v.p. aan...!

Mocht u menen, dat ik ten onrechte aan de alarmbel heb getrokken, dan verneem ik dat graag! In dat geval mijn excuses...!

In ieder geval hartelijk dank voor de aandacht, die u aan vorenstaande heeft willen schenken...!"

4. De stafarbeidsdeskundige van het Gak schreef verzoeker op 12 februari 1998:

“...In de afgelopen periode heeft u ons een aantal brieven gestuurd en heeft ondergetekende een tweetal gesprekken met u gevoerd.

Uw opmerkingen zoals u die in uw brieven heeft verwoord zou ik als volgt kort samen willen vatten:

- u bent bezorgd over de begeleiding van uw zoon in zijn werk- en opleidingssituatie. U bent van mening dat er onvoldoende afstemming plaats vindt met de behandelaars van de Passant. U bent bang dat te snel onomkeerbare beslissingen worden genomen.

(...)

- u uit uw ongenoegens over het optreden van de heer Bu. en dan met name toegespitst op een telefoongesprek dat tussen u en hem plaats vond.

In de gesprekken heb ik u uitleg gegeven van de wet- en regelgeving en van de actuele (beperkte) taakstelling van Gak Nederland BV als Uitvoeringsinstelling.

Ik heb u uitgelegd dat in evaluatiegesprekken steeds vervolgtrajecten worden besproken en vervolgens uitgetoet. Telkens worden stappen gezet waarop zo nodig teruggekomen kan worden. Er is afstemming tussen Werkenrode en de Passant. De opleiding in Werkenrode wordt opgeschort en kan zo nodig weer worden hervat.

Ik constateer dat de huidige stage-plek voor uw zoon de meest optimale mogelijkheid biedt tot reïntegratie gegeven de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Natuurlijk ziet een ideale aanpak er anders uit, echter het maximaal haalbare wordt nu gerealiseerd. Ik ga uit van een succesvolle afronding. Mocht dit niet zo zijn zullen we alternatieven zoeken.

(...)

Ik constateer dat mede door de inzet van de heer Bu. er nog steeds contact bestaat tussen uw zoon en zijn werkgever. De nu verkregen stageplek is daarop gebaseerd. Het telefoongesprek tussen u en de heer Bu. is, voor u beiden, niet goed verlopen. Wij betreuren dat. Ik heb van u begrepen dat u het wilt zien als een incident (“zand erover”).

De heer Bu. zal als arbeidsdeskundige betrokken blijven bij het vervolgtraject. Ik zie gelet op het bovenstaande geen reden om daar verandering in te brengen.

We hebben goede nota genomen van uw zorgpunten. We zullen daar waar mogelijk (binnen onze wettelijke taakstelling) rekening mee houden.

Ik hoop met dit schrijven een en ander nog even kort verwoord te hebben. Zoals u bekend is zal ondergetekende Gak Nederland gaan verlaten. Voor uw verdere vragen en

opmerkingen verwijst ik u graag naar de arbeidsdeskundige Bu...”

5. Op 19 oktober 1998 stuurde verzoeker het Gak per fax het volgende bericht:

“...**NOODKREET!**

(...)

Een inmiddels 30-jarige zoon van mij raakte medio 1995, dus al weer ruim drie jaar geleden (!) betrokken bij een auto-ongeluk, buiten zijn schuld (!), als gevolg waarvan hij ernstig hersenletsel opliep.

Via een regionaal ziekenhuis belandde hij in een revalidatiecentrum in Enschede en vervolgens, vanwege een mogelijkheid om in Groesbeek een opleiding te kunnen volgen, werd hij na een periode van ongeveer drie maanden lang in toenemende mate doelloos wachten, dus zonder al die tijd iets nuttigs om handen te hebben, met alle vervelende, deprimerende gevolgen voor hem, overgeplaatst naar een AWBZ-instelling in Nijmegen.

Duidelijk bleek al tijdens de eerste opleidingsdag, dat men daar te weinig kaas gegeten had van het verschijnsel n.a. (niet aangeboren; N.o.) hersenletsel met zijn psychische gevolgen. De begeleiding daar had, vreemd genoeg, ook niet aan de leraren doorgegeven, dat mijn zoon behoorlijk zwaar gedeprimeerd was!

Mijn zoon kreeg, om een voorbeeld te noemen, de eerste dag al een pittig stuk huiswerk, LEER-werk, mee naar huis, hetgeen dus zonder meer een fiasco werd.

Ik moest terstond in de telefoon klimmen, en werd daarbij in concreto bijgestaan door een revalidatiearts, die dezelfde dag nog naar het instituut reed.

Enige maanden daarna ging mijn zoon, eerst twee en later drie dagen van Nijmegen wekelijks naar Nijverdal, naar zijn stageplaats, naar zijn vroegere werkplek. Dus van vóór het ongeluk.

Vervolgens bemerkte ik helaas, dat ook aan de zijde van het GAK te weinig kennis van zaken bestaat.....!

Mijn zoon kon van het Gak geen financiële vergoeding krijgen voor autobusritten van Nijmegen naar Groesbeek vice versa.

Ook niet voor ritten bij weer en ontij.

Ook al moest mijn zoon een afstand overbruggen van acht, negen kilometer in bergachtig terrein. Het heet daar niet voor niets “Berg en dal”. Ik kan u uit ervaring medelen, dat zo'n fietstocht geen sinecure is...! Ook niet voor gezonde mensen, met niet al te veel fietsroutine.

Het drong niet tot de GAK-medewerker door, dat mensen met n.a. hersenletsel extra snel vermoeid kunnen raken.

(...)

Diezelfde GAK-medewerker was voorts van mening, dat mijn zoon best twee en later drie dagen per week dagelijks (!) van Nijmegen naar Dalfsen kon reizen vice versa. Dat alleen het reizen zes tot 6 ½ uur duurt, leek hem van ondergeschikt belang.

De begeleiding van zijn AWBZ-instelling en zijn revalidatiearts waren met mij toen van mening, dat dat dagelijks langdurige reizen veel te vermoeiend voor mijn zoon was.

En beslist geen geschikte uitgangspositie voor een productieve stagedag!

“Er zijn geen medische redenen om de weg naar de stageplaats in Dalfsen, bij ouders te onderbreken en hier te slapen”, aldus dezelfde GAK-medewerker.

Mijn zoon kon m.i. veel beter op zondagavond met de trein naar Dalfsen reizen, daar een tussenstop maken, en de volgende ochtend vandaar met de trein naar Nijverdal reizen. Heel vaak nam een collega van mijn zoon hem met de auto vanuit Dalfsen mee. Dus a.) een enorme tijdsbesparing en b.) veel minder vermoeidheid...! Een veel betere startpositie voor het stageren.

De GAK-medewerker zat aan zijn standpunt vastgeroest!

(...)

Ik smeekte de GAK-medewerker min of meer zijn eigen medische dienst op kantoor dan maar te raadplegen. “Dat wil ik niet beloven”, reageerde hij.

(...)

Dit gebeuren staat niet op zichzelf..!

Ik zou ook kunnen spreken over het inschakelen van EEGA in Borne, een opleidingsinstituut aldaar, ten behoeve van mijn zoon. Wellicht met de beste bedoelingen.....! Maar....

“Was dat een gelukkige greep...?”, vraag ik mij af.

Er werd daarvoor een groot bedrag uitgetrokken, en vervolgens stopte die bijstand na zeer korte tijd.

Van een teamlid in Zwolle vernam ik, dat men ook daar in Borne niet zo goed weet, hoe je met dit soort revalidanten moet omgaan. Had men daarnaar dan niet eerst grondig moeten

informereren...? (Mede na andere teleurstellende ervaringen).

Vervolgens is overwogen, wanneer mijn zoon het goed heeft verwoord (!),..., iemand uit Borne tijdens stagedagen naar de stageplek te laten komen, om mijn zoon daar gestructureerd bij te staan...

Daarvan is het bij mijn weten nog niet gekomen.....!

ALS het daarvan komt...!! Want die bijstandverlener in Borne kent het ALS-computersysteem in Nijverdal niet!

(Wanneer ik e.e.a., nogmaals (!), goed heb begrepen).

Wat ik wél goed heb begrepen is het volgende:

Er bestaat, nog eens nadrukkelijk opgemerkt, in de rehabiliteringssfeer, voornamelijk bij het beroeps-reïntegratie-gebeuren, helaas te weinig kennis van zaken omtrent het fenomeen niet aangeboren hersenletsel. WAARVAN hopelijk Acte!!!

Ik denk dus o.a. aan: Snel opkomende vermoeidheid, het niet kunnen ontberen van voortdurende, regelmatige sturing. (in de beginfase)

Planning (Hij steunt gelukkig nogal veel op een `organizer'.) is nogal eens moeilijk bij dit soort revalidanten. Ze komen nogal eens op zijpaden terecht en verzanden daar. Met alle doelmatigheids- en psychische gevolgen van dien.

Mijn zoon is door een complex van oorzaken, ook verband houdend met zijn verhuizing van Nijmegen naar Zwolle, en het feit, dat hij daar met minder begeleidingsuren genoeg moet nemen, en dat hij in een geheel nieuwe woonsituatie, met totaal andere mensen, in aanraking kwam, behoorlijk ontmoedigd geraakt. De negatieve gevoelens worden dan over en weer versterkt...! (Hij is beland in een vicieuze cirkel!)

Een (nieuwe) orthopedagoge schreef onlangs in een verzoek, dat mijn zoon zelfs wel eens overwogen heeft een eind aan zijn leven te maken, door aanhoudend gebrek aan perspectief (!),

(BUITEN ZIJN EIGEN SCHULD DUS.....!!!!) ik voeg daaraan toe, dat dit primair de werkplek in Nijverdal betreft...!

Structuur, duidelijkheid, het daadwerkelijk en ook geheel nakomen van besluiten, kennis van zaken omtrent het ziektebeeld etc. zijn onontbeerlijke voorwaarden...!!!!

Daaraan wordt in veel te geringe mate voldaan.!!!!

Voorts wijzen de RICHTLIJNEN van de zijde van een Westeuropese commissie, met deskundigen uit zoveel mogelijk disciplines rondom het verschijnsel n.a. hersenletsel, dus bestaande uit artsen, psychologen, begeleiders uit de sfeer van de bevordering van zelfredzaamheid, het leren zelfstandig te wonen, uit deskundigen in de beroepsreïntegratiesfeer, en ook uit revalidanten en naaste familie (Ik bezit die richtlijnen!)..., op een goede coördinatie tussen genoemde disciplines, op een coherent beleid in dezen. Samenhang is zeer belangrijk!

Sta open voor elkaar...! Praat regelmatig met elkaar!

O.a. een medewerker van het Gak schuwde die samenwerking, naar mijn inschatting, te zeer...!!! (Namen noem ik niet! Ik constateer een feit, dan een oplossing behoeft!)

Een strikt noodzakelijke `case-manager' haakte na korte tijd af! Men vrage haar zelf, wat aan dat besluit, ten grondslag ligt! (Mijn vrouw vernam van haar, dat niet alleen problemen in de familiesfeer daaraan debet zijn (!))

MIJN ZOON, want DAAR gaat het PRIMAIR om (!), is van dit alles al talloze maandenlang zeer ernstig de dupe!!!

Over een verspilling van veel geld spreek ik dan nog niet!

(...)

Misschien (!) doe ik er goed aan het volgende ook nog even te vermelden:

De chef van mijn zoon stond hem aanvankelijk zelf tijdens dat stage-gebeuren bij.

N.B.: Na een half jaar stageren, tijdens een bezoek bij mij thuis, bemerkte ik, dat niemand in de stagebegeleidingssfeer voldoende weet had van niet aangeboren hersenletsel, laat staan een adekwaat antwoord wist op de vraag: hoe ga ik met dit soort mensen op de werkplek om...? IK WAS ONTHUTST!

Ik ben evenzeer verbijsterd over het feit, dat niemand uit het team, dat zich direct bezig houdt met de beroepsreïntegratie geprobeerd heeft een ter zake deskundige erbij te betrekken.

Wie is of zijn hiervoor primair verantwoordelijk...?

Wanneer ik er nog even in herinnering breng, dat mijn zoon met zijn handicap te vaak niet optimaal kan plannen en structureren en vaak snel vermoeid raakt, ben ik bovendien uitermate verbaasd, als plotseling blijkt, dat de voornaamste en meest deskundige stagebegeleider, v.w.b. het werk, (voor zover ik mij herinner) eerst bij elkaar een week of tien moet afhaken, o.a. wegens ziekte en vakantie, en vervolgens opdracht krijgt zich te wijden aan het inwerken van een nieuw personeelslid, gedurende een half jaar!

Tussentijds, meen ik begrepen te hebben, werd nóg zo'n personeelslid aangetrokken, die ook zijn aandacht opeiste.

N.B.: Een geschikte vervanger bestond daar niet!!!!

Hoe ervoer mijn zoon dit...? Geen moeilijke vraag, lijkt mij.

Ondertussen was, zoals hierboven gesteld, ook het GAK m.b.t. mijn zoon, niet voldoende toegerust. (...) Ik wil in dit kader niemand persoonlijk iets verwijten...! Ik geef blijk van een verschijnsel! (Ten koste van mijn zoon).

Ik kreeg twee middagen een stafmedewerker van het GAK bij mij thuis. Die gesprekken verliepen voorspoedig en waren veel belovend. De problematiek zou intern worden doorgesproken en vervolgens verhuisde de staffunctionaris naar elders. (!)

Een positief aanspreekpunt verdwenen!

Ondertussen heeft mijn zoon extreem lang, in veel te grote mate op zijn stageplaats min of meer in het duister moeten tasten. (Dus zonder een voortdurende, gekwalificeerde begeleiding en sturing.(!))

Wanneer iemand, ook zonder hersenletsel, maar wat aanmoddert, dan werkt dat op den duur nogal ontmoedigend, en allengs raakt men meer gedeprimeerd. Voor deze constatering behoeft men geen psychologie gestudeerd te hebben.

En dit geldt inzonderheid iemand met n.a. hersenletsel.

N.B.: Een revalidatiearts vertelde, dat bij stilstand zo'n revalidant doorgaans in versnelde mate terugvalt!

(...)

Ik blijf het herhalen: Door externe omstandigheden, het gemis aan een adequate sturing, valt mijn zoon op den duur in een diep gat, en men zegt vervolgens, dat "hij niet beter kan"...!

Dan krijgt mijn zoon een andere, langdurige opdracht op zijn stageplek:

Hij moet de gang van zaken of het aanwezige materiaal (bij de werkgever; N.o.) inventariseren.... Ik heb het niet zo goed van hem begrepen. (Ik houd mij dan ook nauwelijks met computers bezig...)

"Op zich zelf wel leuk", zei mijn zoon een paar dagen geleden. "Maar..... er hebben zich in de afgelopen jaren, na het ongeluk, nieuwe ontwikkelingen voorgedaan, waarvan ik geen of nog weinig weet heb. En dan blijf je steken."

Heel begrijpelijk! Zelf als het mensen zonder enige handicap betreft...!

Mijn zoon heeft dus meer en gekwalificeerde, concrete bijstand.

Nu is recentelijk afgesproken, dat iemand van de (werkgever; N.o.) mijn zoon twee halve dagen per week hulp verleent.

Los van de vraag, wat voor iemand dat gaat doen: Heeft die meer kennis van zaken in de omgang met mensen met hersenletsel? Is die twee maal een halve dag adequate sturing toereikend?

== Een andere vraag is: Wanneer dit "project", van naar schatting een half jaar, voorbij is, of wanneer ook dit project halverwege afgebroken moet worden, door bijv. opnieuw een manco aan begeleiding of een andere oorzaak, (Want dit fenomeen openbaarde zich vaker!), ja, wat dan...?

Weer een ander project van start doen gaan?

(Ook lijkt het dan min of meer een zoethouderij of bezigheidstherapie. Komt e.e.a. voldoende tegemoet aan de uiteindelijk gewenste reïntegratie?)

En zo maar doorgaan tot in lengte van zeer vele jaren...?

Zelfs al blijft dit onder het niveau, dat in potentie aanwezig is.....? Ik zei het al: Mijn zoon is 30 jaar oud.!

En heeft nog een heel leven te gaan.....! (Hoop ik!)

Ik vraag mij als ouder, zoals u begrepen zult hebben, steeds vaker af:

Wat is de zin van allerlei besluiten, genomen tijdens evaluatiegesprekken, terwijl het al te vaak schijnbesluiten blijken te zijn? Dit fenomeen is toch veel te schrijnend, ook naar de toekomst toe.....?

Mag men zo met revalidanten, met mensen omgaan...?

Hopelijk biedt de nieuwe Rea-Wet reële verbeteringen...!

UITDRUKKELIJK OPGEMERKT ZIJ NOG EVEN:

Het gaat mij er helemaal niet om, dat - zonodig - een of meer medewerkers van het GAK een vermanend woord o.i.d. krijgen.

Het gaat mij primair en vooral om het belang van mijn zoon!

En...**HAAST IN DEZEN IS HELAAS GEBODEN...!!!!**

IS EEN ECHTE OPLOSSING VOOR HEM MOGELIJK...???"

6. Bij brief van 2 februari 1999 schreef de stafarbeidsdeskundige van het Gak verzoeker naar aanleiding van zijn brief van 19 oktober 1998:

"...Ik wil graag op uw "noodkreet" reageren voor wat betreft ons aandeel als Gak Nederland bv m.b.t. de herplaatsingspogingen van/voor uw zoon bij de (werkgever; N.o.), in het bijzonder door onze arbeidsdeskundige de heer Bu.

Daartoe heb ik het dossier geraadpleegd en gesproken met de heer Bu.

Naar mijn mening is er een intensieve bemoeienis van de arbeidsdeskundige.

Vele malen heeft hij de betrokken partijen gesproken omtrent de problematiek van het niet echt vlotten van de herplaatsing.

U geeft aan, dat de betrokken partijen niet goed de gevolgen van een niet aangeboren hersenletsel (kunnen) inschatten.

Voor u is het, denk ik, van belang te weten, dat de medische beperkingen (belastbaarheid) vastgesteld worden door de medicus. Dat is in het verleden ook gebeurd. Dat is de "bagage" van de arbeidsdeskundige waarmee hij aan de slag gaat voor herplaatsing bij eigen werkgever. Primair op afstand, immers de werkgever en de arbodienst van de werkgever zijn in eerste instantie hiervoor verantwoordelijk.

Door de complexiteit is echter de heer Bu. er uitdrukkelijk bij betrokken gevraagd door de werkgever.

Dat alles niet zo goed verloopt in uw ogen is te betreuren, maar zeker niet te wijten aan de heer Bu.

Ik ben het niet eens met uw stelling dat "de betreffende medewerker van het GAK vastgeroest zit".

Dat samenwerking met alle betrokken partijen nodig is, is een voorwaarde voor het ingaan van een reïntegratietraject. Dat spreekt vanzelf.

De heer Bu. is nadrukkelijk bezig, in overleg met uw zoon en de betrokken partijen, om te bezien vanuit de praktijksituatie welke mogelijkheden dan wel onmogelijkheden er zijn.

Als we naar de nabije toekomst kijken, kan ik u mededelen, dat de heer Bu. wacht op een reactie (sedert begin november 1998) van de advocaat van uw zoon (...) vastgesteld is namelijk door beiden, dat het verstandig is om een neuro-psychologisch onderzoek te laten plaatsvinden, overigens ook weer in overleg met uw zoon.

De advocaat wil zelf met een voorstel komen waar dat onderzoek zou kunnen plaatsvinden. Dit alles om nog gerichter uw zoon te begeleiden.

Alles overziend, begrijp ik uw noodkreet en wij nemen ons dat ter harte.

Als u bedoeld heeft om het nog niet slagen van de reïntegratie de heer Bu. aan te rekenen, dan ben ik dat niet met u eens..."

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder Klacht. Ter ondersteuning van zijn klacht voerde verzoeker de volgende verklaringen c.q. stukken aan van personen die in verschillende hoedanigheden betrokken waren geweest bij de revalidatie van zijn zoon.

a. Brief 5 juni 1997 van mevrouw P., revalidatiearts van de Sint Maartenskliniek, aan verzekeringsarts Y. van het Gak:

"...Naar aanleiding van uw brief d.d. 22-05-1997 waarin u vraagt naar het behandelplan en de duur van de behandeling wil ik u graag het volgende meedelen:

R. woont sinds enige tijd op de trainingsafdeling voor zelfstandig wonen PASSANT. Bij opname was hij tamelijk depressief; het aanbrengen van structuur bij de diverse activiteiten bleek een groot probleem. Tegelijkertijd bleek ook dat zijn arbeidsmogelijkheden duidelijk meer beperkt waren dan hij zichzelf had voorgesteld. N.a.v. psychologisch onderzoek is er een duidelijke dagstructuur voor hem aangebracht; wordt hij geleerd een agenda bij te houden; en heeft hij intensieve begeleiding bij diverse activiteiten o.a. beheer van financiën, zorgen voor de dagelijkse activiteiten. Het doel is om meer zelfstandig sturing te krijgen, en overzicht bij allerlei dagelijkse activiteiten. Hij wordt derhalve intensief door de verpleging en psycholoog alhier begeleid.

Gezien de ernstige restfunctiestoornissen is het onduidelijk hoe lang deze begeleiding noodzakelijk is. In principe is het verblijf op PASSANT voor maximaal 11/2 jaar mogelijk. In deze periode wordt tevens gekeken naar de arbeidsmogelijkheden in nauwe samenwerking met het Instituut "Werkenrode". Tijdens de observatieperiode op "Werkenrode" is al gebleken dat zijn oude werkzaamheden hervatten niet mogelijk bleek. Hij is nu bezig zich te oriënteren i.p.v. in de grafische richting, in de administratieve richting. De prognose is nog niet goed te geven; wel kan worden gezegd dat er duidelijke restfunctiestoornissen zijn na het hersenletsel die nog veel begeleiding behoeven..."

b. Teamverslag van 27 augustus 1997 van mevrouw Bo., persoonlijk begeleidster van verzoekers zoon gedurende zijn verblijf in 'Passant':

"...**Algemeen:**

R. woont inmiddels ruim een half jaar op Passant. In die tijd zijn we wel gekomen tot een doelenplan. Echter, het aanbrengen van structuur in het dagelijkse leven vraagt nog zoveel energie en aandacht, dat we besloten hebben de leerdoelen voorlopige terzijde te schuiven en de prioriteit te geven aan het structureren van zijn dagen. Prioriteit hebben hierbij zijn opleiding, dag- en nachtritme, eten. In de afgelopen periode hebben we gezien dat door het wegvallen van een vaste dagbesteding (vakantie Werkenrode) de structuur helemaal wegvalt. Zelfs met hulp van strakke schema's en ondersteuning van de begeleiding lukt het R. niet de geplande activiteiten ten uitvoer te brengen. R. zelf zegt dat hij weer terugvalt in de lang-leve-de-lol R. van voor het ongeluk en dat hij hierin zichzelf niet kan corrigeren. Later, als die terugval al 2 maanden duurt, zegt hij dat hij misschien ook niet voldoende gemotiveerd is om te werken aan Passant tijdens zijn vakantie. Al met al is door R. zijn vrije tijd niet benut om aan zelfstandiger worden te werken. We hebben dan ook samen de conclusie getrokken dat zijn functioneren in de vakantieperiode betekent dat zelfstandig wonen op die manier niet haalbaar is en dat veranderingen noodzakelijk zijn. R. zal zijn impulsiviteit moeten leren indammen en moeten gaan nadenken over keuzes en consequenties van bepaalde keuzes. Hij zal ergens voor moeten gaan, hierover afspraken met zichzelf moeten maken en er zich aan leren te houden. Als het R. niet lukt zichzelf grenzen te stellen (denk aan bedtijd, alcohol, financiën) zal zelfstandig wonen voorlopig niet haalbaar zijn.

Zelfverzorging:

Aandachtspunten op dit gebied blijven zijn dag- en nachtritme en hiermee samenhangend vermoeidheid. R. zal wil hij zich goed kunnen concentreren, de aandacht erbij kunnen houden, zaken onthouden, voldoende rust moeten nemen. Ook aandachtspunt blijft hierbij het nuttigen van alcohol. R. weet dat hij beter niets kan drinken maar verlegt die grens, vindt redenen waarom het toch mag/kan. Vakantie is hierbij een goed voorbeeld. Hij wil, nu Werkenrode weer is begonnen, zich beperken tot drinken in de weekenden en op bijzondere gelegenheden. Ook eraan leren te denken op gezette tijden te eten vraagt de aandacht.

Leven van alledag:

Financiën en agendagebruik staan hierin centraal.

Wat betreft de financiën zijn we erin geslaagd uiteindelijk tot een systeem te komen waarin R. het overzicht kan bewaren. Hij houdt de laatste weken zijn uitgaven goed bij en komt goed uit met het gestelde budget. Zijn impulsiviteit speelt hierin een grote rol; veel geld op zak is uitgeven, bankpasje op zak is pinnen. Nu er een strakke structuur is, gaat het goed. We zullen samen bekijken of die structuur t.z.t. weer wat lossier gelaten kan worden.

Agendagebruik:

In het begin stond R. geheel afwijzend tegen het gebruik van een agenda. Dit is veranderd en R. is bezig met de aanschaf van een organizer. Het blijft moeilijk de agenda goed te hanteren, zorgen dat alle afspraken erin staan en dat je in de agenda kijkt. Wellicht dat een organizer met belsein hier nog meer ondersteuning in biedt.

Het zelfstandig reizen verloopt prima, hierin kan R. ook improviseren. Moeilijk is alleen het op tijd de bus/trein halen.

Tot nu toe, zeker nu R. stage loopt, kiezen we ervoor de huishoudelijke activiteiten zoveel mogelijk te beperken. R. eet nog warm op Werkenrode, er wordt voor hem gepoetst etc. R. verzorgt wel in het weekend het menu, de boodschappen en kookt dan vaak (mee). Dit verloopt goed. Als zijn stage is afgelopen en er een duidelijk plan ligt hoe verder dan bekijken we of het haalbaar is meer praktische activiteiten aan zijn weekschema toe te voegen.

School en werk:

Op Werkenrode gaat het goed met R. Hij neemt zijn rapportagebesprekingen mee naar Passant en daaruit blijkt dat iedereen tevreden is. Onlangs is R. begonnen aan een stage van 5 dagen op zijn oude werkadres. Voor aanvang is er een gesprek geweest met Be. van Werkenrode, functionaris van (de werkgever; N.o.), en R. zijn oude chef. Deze zullen tevens bij de evaluatie op 16 september aanwezig zijn. (er komt dan ook nog iemand van het GAK bij) Op 23 september worden (...) en ik van de conclusie door Be. op de hoogte gebracht. Van dit gesprek hangt ook een beetje de te volgen route met R. af. Er kan besloten worden dat R. kan terugkeren (bij de werkgever; N.o.) en dat Werkenrode ophoudt. R. zelf gaat er van uit dat terugkeer bij de (werkgever; N.o.) reëel is. Hij hoopt alleen dat hij via Werkenrode en Passant kan afmaken alvorens weer aan de slag te gaan.

(...)

Vrije Tijd:

Geplande zaken in zijn vrije tijd als wandelen met begeleiding, badminton lopen nog altijd niet goed. Vaak stimuleren we R. daar nog in. Hij heeft een oude hobby, het vissen, in de vakantie weer opgepikt en beleeft hier veel plezier aan. R. houdt ook erg van uitgaan en lol maken. Hij moet nog proberen hierin een goed evenwicht te vinden lol-financiën-wat goed voor hem is. R. zit nog veel achter de computer, wat hem ook regelmatig een goede nachtrust kost. Ook hier kan hij moeilijk een rem op zetten. Hij probeert nu via een wekker zich ertoe te zetten om naar bed te gaan..."

c. Verslag van R. van een evaluatiegesprek op 24 maart 1998:

"...aanwezig: Be., Bu., G. (PZ), A. en ik. (...)

De bedoeling van deze stage periode (stage 3) is bijna helemaal mislukt. Dat ik heb gefaald, heb ik later hersteld door te zeggen, dat wé (het gehele team) gefaald hebben. De reden hiervan ligt niet alleen aan mij. Gisteren (23 maart) zei ik tegen A., dat het door mij kwam. Het komt er op neer, dat er duidelijk een gebrek is aan mankracht en daarom niet de stage-begeleiding aan mij gegeven kan worden, die ik eigenlijk nodig heb.

Het stage-lopen heeft twee kanten. Ik gaf aan dat ik ook gefaald heb, omdat ik niet heb aangegeven, dat eerst een gestructureerd plan op tafel moet liggen om mijn werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. De andere kant is, dat ik stage loop en dat de begeleiding daar ook een bijdrage in zou moeten geven.

De bedoeling om goed gestructureerd te werk te gaan, is geheel mislukt. Het goed alleen zelfstandig te werk kunnen gaan, is daarom dus ook niet helemaal gelukt. Toen ik een middag bijna alleen bezig was met o.a. naar Be. bellen, was ik duidelijk wel assertief bezig. De werktijd mocht alleen hieronder niet lijden, want dit heeft niet direct met mijn operators-taken te maken. Ik zei ook, dat dit één middag betrof en daarna ook helemaal niet meer, want de bedoeling is om uiteindelijk mijn operators-functie weer op te pakken.

Er is een vervolg op de afgelopen periode gemaakt. Dit omdat iedereen wil, dat ik weer terug moet komen in mijn operators-functie. Ik had zelf het idee, dat een vervolg er niet meer in zou zitten, omdat deze stageperiode dus compleet mislukt is.

A. zat echt met z'n handen in zijn haar, omdat hij ook niet meer wist, hoe een goed vervolg zou moeten plaatsvinden. We hebben nu afgesproken, dat ik de aankomende periode makkelijker en met name meer routine-achtige werkzaamheden ga doen. Hierbij kwam ter sprake, dat dit 'simpel' administratief werk zal gaan inhouden.

A. zal i.p.v. de nu 36-urige werkweek 40 uur gaan werken. De extra 4 uur zal hij dan 100% aan mij besteden. Ik ben hem daar gigantisch dankbaar voor.

Het werd op een gegeven moment een heel erg open gesprek. Bu. vertelde dingen over mijn vader, die hij beter achterwege kon laten. Wat ik erg van G. respecteer, is dat ze als een moeder-figuur vertelde, dat ik maar beter vanuit Steenwijk en later vanuit Zwolle naar Nijverdal kon gaan reizen. Dit met het oogpunt, dat ik beter zelfstandiger zal gaan worden.

Als laatste stelde G. voor om alsnog een éénmalig gesprek plaats te laten vinden tussen mijn ouders en G. Inmiddels hebben G. en ik afgesproken, dat we op wo. 8 april in Dalfsen dit gesprek zullen gaan voeren..."

d. Verslag van een gesprek over de begeleiding van R. op 18 mei 1998, opgesteld door mevrouw G., toenmalig hoofd personeelszaken van de (werkgever; N.o.):

"...Deelnemers:

Bu., GAK

Be., Werkenrode

(...), arbeidsdeskundige Interpolis

R.

A.

G.

Aanleiding: het niet goed verlopen van de reïntegratie op IZ in verband met het ontbreken van goede begeleidingsmogelijkheden.

Doel: te bekijken wat wel of niet haalbaar is voor de komende tijd en afspraken daarover te maken.

De inwerkperiode op de OBD op IZ kan momenteel niet volgens afspraken worden gecontinueerd. Er is geen begeleiding mogelijk vanwege het ontbreken van bezetting op IZ. Voor alle betrokkenen, maar voor R. in het bijzonder is dit zeer onbevredigend. Desalniettemin is de afgelopen periode niet zinloos geweest. R. lijkt weer aardig thuis (bij de werkgever; N.o.), is weer in beeld en heeft weer aan de werksituatie geroken. Hij is assertiever geworden, weet voor zichzelf al aardig op te komen en ontdekt dat hij vorderingen maakt. R. krijgt mede daardoor weer vertrouwen dat hij nog lang niet aan zijn plafond zit. Hij is gretig om te ervaren of hij weer in zijn oude baan kan komen.

Op dit moment kan er mbt ALS geen scholing plaatsvinden.

Voorstel G.:

De komende maanden [misschien een half jaar] wordt R. geschoold als PC deskundige. Deze scholing zou kunnen gebeuren bij Eega. Naast de kennis van Windows 95 en WP 8.0 zou hij alle ins en outs van de software pakketten die bij de (werkgever; N.o.) gebruikt worden moeten beheersen. Ook zal de kennis van de hardwarematige kant daarvoor moeten zijn toegesneden. Daarnaast moet er ook aandacht worden besteed aan het omgaan met klanten en hoe problemen op te lossen.

Na afronding hiervan is er hopelijk op IZ ruimte bij A. om R. op ALS in te werken, omdat dan de nieuwe operator en een nog tijdelijk aan te stellen assistent-operator zijn ingewerkt.

R. heeft aangegeven dat hij een zgn case-manager wil. De begeleiding van Be. op afstand lijkt niet een gewenste situatie. Er zal een geïntegreerde aanpak moeten zijn. Met ingang van 1 juli gaat R. in Zwolle wonen. Het is belangrijk dat deze omschakeling goed verloopt omdat dat ook zijn weerslag heeft op zijn functioneren.

Een intensieve begeleiding vanuit het GAK is niet mogelijk. Interpolis is bereid extra kosten voor haar rekening te nemen. G. denkt dat de beste oplossing is om vanuit PZ iemand met de coördinatie van het geheel te belasten. Deze persoon stemt alles af en is de supervisor van R. Ook zal deze persoon de thuissituatie erbij in het oog houden en waar nodig deskundige hulp en kennis inschakelen. Omdat Interpolis en het GAK nog over de betaling van een en ander moeten regelen zal Bu. met Eega de afspraak maken over het scholingsproject.

Afspraken

- Bu. belt Eega voor afspraak over scholingstraject.
- G. belt Be. voor overdracht dossier. Afspraak op Werkenrode in Groesbeek.
- G. belt Bu. over bruto uurloon van R. tbv de verzekering.
- R. nodigt G. uit voor bijwonen van het overdrachtsgesprek begeleid wonen.
- G. stuurt R. schriftelijk het scholingstraject toe met een begeleidende brief met de toezegging dat R. alle rechten op zijn oude functie als operator houdt.
- Rooster van R. gebaseerd op 29 uur per week zal zodra alle gegevens binnen zijn worden overlegd tussen G. en R.
- G. zorgt dat vanuit PZ iemand wordt aangewezen als case-manager van R. voorlopig blijft G. alles zelf oppakken...”

e. Verklaring van R. in het kader van het evaluatiegesprek op 18 mei 1998:

“...- Ik wil **Be.** het volgende kenbaar maken:

- Ik heb **gigantisch veel aan de gesprekken** gehad tijdens de periode op **Werkenrode** met hem.
- Er is een **nieuwe situatie** ontstaan:
- Ik ga niet naar **Steenwijk**, maar **dankzij** de maatschappelijk werkster (...), word ik **gelijk in Zwolle** geplaatst. (...).
- Ik wil **terugkomen** op wat ik in het **vorige evaluatiegesprek** naar voren bracht. Ik wil bij nader inzien nu toch **afzien** van de **blijvende begeleiding** van Be. ik vind, dat Be. niet goed geschikt is voor zijn taak. Hij heeft vanaf het begin af aan een gesprek tussen de Passant (zelfstandig leren wonen in Nijmegen) en de (werkgever; N.o.) tegengehouden. Zijn taak is het vertalen van de Passant naar de (werkgever; N.o.) en andersom. Hij heeft dit compleet nagelaten. Werkenrode is een opleiding voor lichamelijk gehandicapten. De

kennis van het omgaan met niet aangeboren hersenletsel is helemaal niet aanwezig.

- Als vervolg heb (ik) de **eis**, dat er een extern figuur als **case manager** gaat fungeren.
- De (**werkgever; N.o.**) zal **acht uren** per week **aan mij besteden** (voor gesprekken) als Interpolis bereid is te betalen.
- Er zal regelmatig **contact** tussen de (**werkgever; N.o.**), (PZ), het **GAK** (Bu.) en de **case manager** moeten zijn. De **case manager** is dan die persoon, die alle aankomende gesprekken zal **coördineren...**"

f. Verklaring van mevrouw Bo., ontvangen door verzoeker op 3 februari 1999:

"Middels deze brief wil ik mijn persoonlijke visie en ervaring kenbaar maken omtrent het revalidatieproces van R. Ik ben gedurende 1,5 jaar de persoonlijke begeleidster van R. geweest tijdens zijn verblijf op Passant. Passant is onderdeel van de Sint Maartenskliniek te Nijmegen en geeft jongeren, in het kader van revalidatiezorg, zelfstandigheidstraining.

In de revalidatieperiode van R. zijn alle gesprekken over de arbeidsrevalidatie van R. gevoerd met zijn trajectbegeleider van Werkenrode, de heer Be. Ik heb zelf herhaaldelijk de wens uitgesproken om aanwezig te zijn en te participeren in de evaluaties die R. had op zijn werkplek waarbij ook de arbeidsdeskundige van het GAK, zijn collega's en de trajectbegeleider aanwezig waren. Dit omdat ik de mening ben toegedaan dat het revalideren 1 proces is waarbij werk en wonen duidelijk gerelateerd zijn en om 1 gezamenlijke visie en aanpak vragen. Dhr. Be. was echter een andere mening toegedaan en mijn aanwezigheid bij de evaluatiegesprekken werd niet op prijs gesteld. Ik heb dan ook nooit contact gehad met een werknemer van het GAK in Zwolle, ook niet met de heer Bu., de arbeidsdeskundige van R.

Ik heb de heer Be. een aantal malen verteld dat mijn indruk was dat de collega's van R. niet op de hoogte waren van de gevolgen van hersenletsel in het algemeen en de gevolgen voor R. in het bijzonder. Mijn voorstel was om op het werk van R. informatie te geven over hersenletsel om zo de werkgever in staat te stellen de omgeving en werkzaamheden beter te kunnen structureren wat R. zijn functioneren ten goede zou komen. Dhr. Be. vond dit zijn taak en mijn inbreng hierin niet nodig.

Ik heb van de heer Be. het verzoek gekregen om voor de arbeidsdeskundige, dhr. Bu., de gevolgen van het hersenletsel voor R. in kaart te brengen en op papier te zetten. Ik heb toen in samenwerking met onze orthopedagoog, vanuit neurologisch perspectief, en vanuit mijn ervaringen in het leven van alle dag een verslag gemaakt en dit de heer Bu. toegestuurd. Verder is er naar mijn weten geen sprake geweest van informatieuitwisseling.

Tenslotte heb ik gevraagd en geïnformeerd of het niet mogelijk zou zijn R. job-coach te geven. Dit omdat het stageren en de begeleiding hierin problemen bleef geven die ook zijn

weerslag hadden op het functioneren van R. in zijn privé-situatie. Uiteindelijk kwam mij ter ore dat het GAK in Zwolle, indien nodig, die job-coach kon inschakelen. Ook deze informatie heb ik doorgespeeld aan R. zijn trajectbegeleider.

Na deze ervaring ben ik verder gesterkt in mijn overtuiging dat het proces van je terugknokken in de maatschappij en op je werk meer kans van slagen heeft als er regelmatig overleg tussen alle!!! betrokkenen is. In casu had er maandelijks overleg moeten zijn tussen R., zijn ouders, de betrokkenen van de SMK, Werkenrode, het GAK en de collega's van de (werkgever; N.o.). Duidelijke afspraken, informatie-uitwisseling, evaluaties van de doelstellingen etc. draagt m.i. bij tot een beter verloop van het revalidatieproces en het voorkomt het naast elkaar werken, het achter elkaar aan lopen, wantrouwen en onduidelijkheid.

Mijn kritiek geldt niet de inhoudelijke kant van de arbeidsrevalidatie van R.; ik ben immers op dat gebied niet de deskundige. De procesmatige kant, de samenwerking had beter gekund en dat reken ik mezelf dan ook aan..."

g. Brief van mevrouw L., coördinatrice van Traject, van 15 februari 1999:

"...Zoals afgesproken hierbij de contacten die er tussen ons en het Gak zijn geweest.

In de periode juli-november 1998 heeft onze orthopedagoog een aantal keren, mij is niet bekend hoeveel precies, telefonisch contact gehad met Bu. Aanleiding voor deze gesprekken waren het feit dat het niet goed ging met R. Onze orthopedagoog heeft

dhr. Bu. o.a. benaderd om te vragen naar psychologische gegevens.

Het programma wat R. had, de combinatie EEGA (opleiding), (...) (werken) en Trajekt (woontraining) leek o.i. te zwaar voor R. O.i. zou het beter zijn de opleiding te stoppen en R. een begeleider binnen de (werkgever; N.o.) te geven. Van ons uit zijn er gesprekken geweest met de EEGA (psycholoog) en de (werkgever; N.o.) (mevr G.) en uiteindelijk is besloten om met de opleiding te stoppen.

Wij hebben in oktober de (werkgever; N.o.) benaderd en aangedrongen op een gesprek met alle partijen die bij R. waren betrokken. Dit gesprek is eind oktober geweest. Hierbij waren het GAK, de (werkgever; N.o.), de EEGA en een medewerker van het Trajekt aanwezig. In dit gesprek is besproken hoe nu verder te gaan tevens is aangegeven dat het voor R. goed zou zijn om een individuele begeleider binnen de (werkgever; N.o.) te krijgen. De (werkgever; N.o.) had hier niet de mogelijkheden voor. Het GAK vond dit in eerste instantie op dit moment niet de juiste oplossing. Men vroeg zich af in hoeverre dit kans van slagen zou hebben. Naar zover ik heb vernomen zijn er op deze bijeenkomst niet echt concrete of constructieve afspraken gemaakt.

Wel is er geopperd in hoeverre er wellicht nog wat psychologische onderzoeken zouden moeten komen. Van dit gesprek is nooit een officieel verslag gemaakt. Nadien zijn er wat ons betreft geen verdere contacten met het GAK geweest...”

h. brief van mevrouw Bo. van 8 juni 2000:

“...Naar aanleiding van de periode dat ik R. begeleid heb op Passant (...) wil ik op persoonlijke titel de volgende bevindingen op papier zetten:

1. R. is m.i. te snel weer aan het werk gegaan. Op het moment van werkhervatting waren de beperkingen en mogelijkheden van R. nog niet duidelijk in kaart gebracht en of deze aan zouden sluiten bij de mogelijkheden van de (werkgever; N.o.).
2. Bij die werkhervatting werd al snel duidelijk dat R. onvoldoende structuur en begeleiding kreeg met als gevolg dat het minder goed ging met R. (depressief, passief, stuurloos zijn). De oorzaak hiervoor was m.i. tweeledig: a. de (werkgever; N.o.) was onvoldoende bekend met de gevolgen van hersenletsel en kon geen adequaat antwoord geven op de begeleidings- en structuurbehoefte van R en b. de (werkgever; N.o.) had onvoldoende mogelijkheden om R. die persoonlijke begeleiding ook daadwerkelijk te geven.
3. Pogingen mijnerzijds om hierin mijn verantwoordelijkheid te nemen om a. de noodzakelijke voorlichting te geven en b. het inschakelen van een professionele job coach zijn gestrand op onwillendheid en bureaucratie...”

i. Brief van 7 november 2000 van de heer J., een vrijwilliger die van begin 1999 tot eind 2000 met R. is opgetrokken bij de werkgever:

“...Ter inleiding het volgende:

Het is spijtig dat we allen moeten constateren dat de stageplaats niet aan de verwachtingen heeft voldaan en de woonvorm “het Trajekt” ook niet de nodige ondersteuning kon geven. Al met al kunnen we constateren dat het jammer is voor R.

Antwoorden op de vragen: GAK-regisseur. Tijdens de periode van begeleiding heb ik slechts eenmaal contact gehad met het GAK. Er is in dat gesprek alleen aangegeven wat mijn rol zou omvatten. De GAK-medewerker juichte dit toe en had geen verdere opmerkingen of suggesties.

(...)leiding (van de werkgever; N.o.). Er is geen concreet begeleidingsplan bij de (werkgever; N.o.) opgesteld. Wel heeft men de heer H. als werkbegeleider aangesteld. Ook zijn er regelmatig evaluaties over R.'s gedrag in de organisatie gehouden met personeelszaken en L. van Het Trajekt.

Psycholoog. Met de heer Ba. heb ik geen enkel contact gehad. Zodoende heb ik geen inbreng in de advisering t.a.v. beroepsmatig werken gehad.

Nawoord:

Het is spijtig dat er aan de stageplaats geen structureel leerproces was gekoppeld. Hierdoor ontstond tijdens de stage een ontevreden gevoel daar zijn wil tot leren sterk aanwezig was en niet werd ingevuld.

Helaas kon ik hierin niet helpen daar ook de mogelijkheden van R. voor regulier onderwijs niet haalbaar bleken. Gezien zijn intelligentie en doorzettingsvermogen lijkt het mij dat na een periode van oriëntatie op ander werk gekoppeld aan een therapeutische behandeling een oplossing moet worden gezocht voor zijn regelmatige depressies. Wel zal een structurele begeleiding één van de voorwaarden zijn...”

C. Standpunt uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

1. De Nationale ombudsman stelde bij de start van het onderzoek het Gak en de betrokken arbeidsdeskundige Bu. (bij brief van 16 augustus 2001) de volgende vragen:

“1. Hoe schetst u in een geval als dat van verzoekers zoon de rol van het Gak ten aanzien van de reïntegratie en wat wordt er met betrekking hiertoe van het Gak verlangd?

2. Hoe is daar ten opzichte van verzoekers zoon vorm aan gegeven vanaf maart 1997 tot op heden?

3. Welke rechtspositie had en heeft verzoekers zoon c.q. wat voor uitkering ontving dan wel ontvangt hij?

4. Welke regelgeving en beleidsregels zijn in dit verband van toepassing?

5. Bent u van mening dat het verrichten van andere of meer inspanningen op de weg van het Gak had gelegen? Waarom?

6. Uit de gegevens die mij tot nu toe ter beschikking staan, leid ik af dat in november 1998 is besloten tot een neuropsychologisch onderzoek.

a. Waarom is op dat moment (en blijkbaar niet eerder) besloten tot een dergelijk onderzoek?

b. Wat heeft het Gak ertoe geleid tot een dergelijk onderzoek te besluiten?

c. Is het juist dat dit onderzoek in mei 2000 heeft plaatsgevonden?

d. Zo ja, waarom is er anderhalf jaar verstreken voordat uitvoering is gegeven aan het voornemen tot een dergelijk onderzoek?

Zo nee, wanneer heeft dit onderzoek dan plaatsgevonden?

7. Als concrete grieven noemt verzoeker onder meer:

- a. bij het kiezen van een stageplek is er niet geluisterd naar het advies van de revalidatiearts dat verzoekers zoon niet zou kunnen hervatten op zijn oude werkplek;
- b. de revalidatiearts is noch op de stageplaats van verzoekers zoon noch bij het Gak zelf in de gelegenheid gesteld om tekst en uitleg te geven over het ziektebeeld van door traumatisch hersenletsel getroffen en over de specifieke eisen die de revalidatie en begeleiding daarvan aan de betrokkenen stelt;
- c. er is geen professionele job coach ingeschakeld of een case manager aangesteld voor de begeleiding van verzoekers zoon, ook niet na het advies van de revalidatiearts;
- d. het Gak heeft onvoldoende toegezien op een constructief en regelmatig overleg tussen alle betrokkenen, waaronder verzoeker noemt de revalidatiearts, de (medisch) maatschappelijk werkers, de begeleiding vanuit de woontraining, behandelend pedagoog en/of psycholoog, en verzoeker als zijn directe familielid zelf;
- e. er is geen profielschets of behandelingsplan opgesteld;
- f. er was geen sprake van dat de stagebegeleiders, voor zover überhaupt aanwezig, werden geïnstrueerd door de arbeidsdeskundige.

Graag verneem ik op deze punten uw reactie.

8.a. Heeft het Gak bij zijn advisering over de ontslagaanvraag voor verzoekers zoon aan Arbeidsvoorziening gebruik gemaakt van een neuropsychologisch rapport?

b. Zo ja, op welke wijze heeft het Gak de beschikking gekregen over dit rapport?

9. Op welke (andere) gegevens heeft het Gak zich gebaseerd bij het advies over de ontslagaanvraag?

10. Op welke gronden heeft het Gak geconcludeerd tot het advies dat verzoekers zoon voor alle betaalde arbeid ongeschikt moet worden geacht?"

2. Het Gak antwoordde bij brief van 17 september 2001 het volgende:

"...Alvorens inhoudelijk verder op de klacht van (verzoeker; N.o.) in te gaan, willen wij benadrukken dat voor de gronden, die tot het ontslag van (verzoekers zoon; N.o.) hebben

geleid, met laatstgenoemde volledige overeenstemming was.

Tevens kan (verzoekers zoon; N.o.) nog altijd contact opnemen met de laatst betrokken arbeidsdeskundige, de heer J. Voor de volledigheid verwijzen wij u naar de rapportage algemeen van 2 november 2000.

Wij betreuren het dan ook dat een derde, hoe betrokken hij vanwege de vader - zoon relatie moge zijn, de procedures en afspraken op eigen wijze interpreteert, zonder fysiek deel genomen te hebben, iets dat overigens ook niet in de rede ligt, aan de diverse activiteiten gericht op de reïntegratie van (verzoekers zoon; N.o.). Wij zijn ervan overtuigd dat deze wijze van handelen in het gehele reïntegratieproces naar geen van de betrokkenen een positieve factor is geweest.

(...)

De rol van de arbeidsdeskundige onder de toenmalige recent ingevoerde wetgeving was die van een deskundige op afstand, met een coördinerende en sturende functie op afstand. De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie ligt bij de werkgever, die voor verdere deskundigheid een ARBO-dienst in de arm kan nemen.

De problemen van en de vereisten bij de begeleiding van personen met onverschillig wat voor problemen van fysieke en/of psychische aard worden tegemoet getreden door professionele deskundigen in een professionele organisatie, waar arbeidsdeskundigen met verzekeringsartsen samenwerken om het optimale te kunnen verwezenlijken.

Er is in de genoemde periode regelmatig overleg gevoerd, waaronder overleg tussen medische deskundigen, waarvan de conclusies, voor zover zij niet onder het medisch geheim vielen, de arbeidsdeskundige voedden om tot gefundeerde oordelen te komen. Dat niet alle oordelen van diverse op hun vakgebied deskundigen zijn overgenomen, heeft te maken met de rolverdeling en de toegespitste vaardigheden van de betrokkenen aan de overleggen.

De suggestie van "Traject" begeleid wonen van 14 oktober 1998 om een zogenaamde job coach aan te stellen, is door de arbeidsdeskundige afgewezen, aangezien hij deze mogelijkheid al eerder had onderzocht. De begeleiders die als job coach functioneren hebben namelijk als doelgroep jonggehandicapten in eenvoudige functies. (Verzoekers zoon; N.o.) valt niet binnen de leeftijdscategorie en de functie is niet van de beoogde simpelheid.

Zoals eerder gesteld is de reïntegratie de verantwoordelijkheid van de werkgever. Deze heeft zijn uiterste best gedaan om het reïntegratietraject te laten slagen, gezien ook de complimenten aan mevrouw G., die namens de werkgever als case manager heeft gefungeerd, van 14-10-1998. De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie is aldus goed belegd en is goed uitgevoerd, zodat het niet meer dan normaal genoemd kan worden,

mede gezien de activiteiten die verder ontwikkeld worden, dat het contact met betrokkene voor de reïntegratie vanaf februari 1999 minder wordt.

In november 2000 is in het kader van het ontslagverzoek aan de Dienst Arbeidsvoorziening in Hengelo medegedeeld dat betrokkene voor alle betaalde werkzaamheden ongeschikt is, omdat betrokkene reeds 80-100% afgekeurd was, het ziektebeeld stationair is en het reïntegratiebeleid ook door betrokkene als een last wordt ervaren. Deze conclusie is getrokken in overleg met betrokkene en na het medisch onderzoek op

20-10-2000.

De rol van het Gak is in een geval als dat van verzoekers zoon een coördinerende en sturende rol op afstand, met in eerste instantie initiërend gedrag in de richting van werkgever en diens eventuele ARBO-dienst. Van het Gak wordt verlangd dat prognoses, indelingen in categorieën arbeidsgeschiktheid, coördinatie en het op afstand volgen van de reïntegratie gemaakt worden. Tevens wordt vereist dat aan de wettelijke termijnen rondom beoordelingen en herbeoordelingen wordt voldaan. In het geval van verzoekers zoon is hier meer dan volledig aan voldaan, zoals u ook in het bijgevoegde dossier kunt nagaan.

(Verzoekers zoon; N.o.) ontving vanaf zijn arbeidsongeschiktheidsverklaring in 1996 op basis van de uitspraak volledig arbeidsongeschikt, na de gebruikelijke doorbetaling loon, een WAO uitkering, van rechtswege zijnde 70% van het laatste verdiende loon.

Een en ander is behandeld conform de WAO en de wet Rea van 1-7-1998. Voor deze datum conform de WAO en de WAGW, waarbij in de laatste wetgeving de verantwoordelijkheden van de werkgever geregeld zijn.

Naar onze mening heeft het Gak zich in voldoende mate gehouden aan zijn taken en heeft het Gak in de personen van de diverse betrokken arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen adequaat en meer dan voldoende inspanning gevoerd.

Er is een neuropsychologisch onderzoek geweest op 8-5-1996. Gezien de ontstane situatie op de werkplek leek een nieuw neuropsychologisch onderzoek mogelijk nieuwe informatie te kunnen verschaffen over de mate van stagnatie in het herstel. Dit door de heer B. geïnitieerde onderzoek heeft 25-5-2000 plaatsgevonden. Het initiatief, dat wegens de financiële kant bij de letseladvocaat lag, werd ondanks herhaald aandringen van de zijde van de betrokken arbeidsdeskundige, niet snel genomen. Het resultaat van het onderzoek heeft, voor zover na te gaan valt het Gak niet bereikt. Het Gak heeft niet de beschikking gekregen over het rapport.

Naar de mening van de revalidatiearts zou het beter zijn geweest om naar een andere werkplek te moeten om te reïntegreren dan bij de oude werkgever. Gezien de specifieke problematiek bij dit soort hersenletsel en gezien de inspanningsverplichting van de

werkgever leek het alle verdere betrokkenen, inclusief (verzoekers zoon; N.o.) zelf, beter om in een vertrouwde omgeving, waar veel herkenningpunten aanwezig waren, te reïntegreren. De revalidatiearts geeft zijn professionele mening over de psychische en fysieke beperkingen, waarna de Gak deskundigen dit vertalen naar de eis over een concrete werkplek, in dit geval bij de vroegere werkgever. Deze heeft de werkplek conform de eisen van reïntegratie en begeleiding daarvan vertaald in de werkomgeving.

Op het niet aanwezig zijn van de professionele job coach zijn wij hierboven reeds ingegaan. Aanvullend kan nog gesteld worden dat, behalve het inadequate karakter hiervan, overigens ook deze mogelijkheden gedurende langere tijd niet tot de competenties van het Gak behoren. De betrokken arbeidsdeskundige heeft op goede wijze als case manager gefunctioneerd volgens onze definitie. Tevens is door de arbeidsdeskundige het overleg tussen diverse betrokkenen geïnitieerd, geconditioneerd en bijgewoond. Verzoeker is hierbij niet uitgenodigd, in de eerste plaats omdat dit niet gebruikelijk is en omdat dezerzijds geen daartoe strekkend verzoek bekend is. In de tweede plaats worden voor de reïntegratie ter zake deskundigen uitgenodigd, waartoe verzoeker zeker niet behoort.

Het Gak heeft geen behandelingsplan opgesteld omdat het Gak geen instantie is die als behandelend geneesheer optreedt. Het Gak heeft naar aanleiding van alle beschikbare informatie een reïntegratieplan met betrokkenen opgesteld, zoals hierboven reeds is gesteld, gecoördineerd etc. De laakbaarheid van het ontbreken van een profielschets ontgaat ons volledig, aangezien wij niet weten wat een profielschets in dit verband (inhoudt; N.o.) (...)

De arbeidsdeskundige van het Gak heeft de stagebegeleiders niet direct geïnstrueerd maar indirect via de werkgever, die de verantwoordelijkheid had voor de uitvoer van het reïntegratieplan, zoals het betaamt.

Het Gak heeft geen beschikking gekregen over het neuropsychologisch rapport van mei 2000. Het Gak heeft zijn advies voor de ontslagaanvraag gebaseerd op de onafhankelijke oordeelsvorming van de desbetreffende arts, mede gebaseerd op de diverse rapporten, waaronder eerdere van andere verzekeringsartsen.

Het is duidelijk dat het Gak zich bij het advies over de ontslagaanvraag gebaseerd heeft op het feitelijk mislukken van reïntegratie bij de vroegere werkgever, de mening van betrokkene hierover, de vele rapportages van arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen, de stationaire toestand van betrokkene zelf en op het feit dat diverse aanpassingen in de reïntegratiepogingen geen vruchten afwierpen..."

3. Als bijlagen zond het Gak onder meer de arbeidsdeskundige rapportages mee die met betrekking tot verzoekers zoon waren opgesteld: Behalve de laatste zijn ze alle van de hand van arbeidsdeskundige Bu. **a.** Juni 1996

“...Vraagstelling:

Verzoek tot plaatsing op scholingsinstituut Werkenrode. (...)

Arbeidsverleden:

(...)

Diverse WW en RWW-perioden. (...)

Vrijwilligerswerk bij O.: adm. werk en computeraangelegenheden.

01-05-1991 als operator afdeling Informatiseringszaken in dienst gekomen bij O. te Nijverdal.

Als gevolg van een ernstig verkeersongeval arbeidsongeschikt sedert 10-07-1995.

Medische gegevens dd. 20-03-1996:

Status na ernstig verkeersongeval met comateuze toestand. Cerebraal disfunctioneren. Langdurige opname in ziekenhuis/inrichting. Geheel arbeidsongeschikt te beschouwen bij einde wachttijd omdat dan nog geen benutbare mogelijkheden voor arbeid bestaan.

In verband met het verzoek tot plaatsing op Werkenrode is vervolgens door de VA op 07-06-1996 nadere informatie gevraagd aan Revalidatiecentrum het Roessingh.

Oriënterend tel. overleg met mevr. H., MW van het Roessingh dd. 10-06-1996:

Zij geeft aan dat in vergelijking met hoe het zich aanvankelijk liet aanzien, sprake is van een sterke verbetering, hoewel er nog duidelijke restverschijnselen zijn. Vooral wat betreft zijn geheugen en de psychische belastbaarheid.

Zij verzoekt spoed te betrachten bij het afhandelen van het betreffende verzoek vanwege geplande selectie- en oriëntatiedagen op Werkenrode.

De door ons gevraagde informatie zal echter eerst beschikbaar moeten zijn, omdat van medische zijde een uitspraak gedaan zal moeten worden over o.a. de huidige situatie en de prognose.

Ontvangst opgevraagde medische informatie van het Roessingh dd. 17-06-1996:

(...) Na bestudering van de thans beschikbare informatie is (de verzekeringsarts; N.o.) van oordeel dat geschiktheid voor eigen werk vooralsnog niet aan de orde is en dat scholing/training via Werkenrode ter bevordering van betrokkenes arbeidsgeschiktheid.

(...)

Tel. onderhoud met betrokkene in Revalidatiecentrum het Roessingh dd.

24-06-1996:

Met betrokkene had ik een uitvoerig telefonisch onderhoud. Reden voor deze telefonische afhandeling is gelegen in de urgentie.

Naast het doornemen van opleiding en arbeidsverleden (hierbij blijkt regelmatig zijn geheugenprobleem) werd vooral gesproken over de aard van het eigen werk en evt. andere mogelijkheden bij de eigen werkgever. Betrokkene zou (begrijpelijk) het liefst z.s.m. terugkeren in zijn eigen werk als operator, maar ziet tegelijkertijd ook zelf in dat dit in de huidige situatie (nog) niet reëel mogelijk is. Hij verwacht wel dat de werkgever bereid is t.z.t. mee te werken aan een oplossing, misschien meer op administratief gebied of een combinatie van taken?

(...)

Ik heb hem gezegd met de werkgever nader te zullen overleggen. (...)

Tel. overleg met de werkgever bij monde van mevr. G., hfd. PZ dd. 24-06-1996:

Zij zegt dat men de arbeidsplaats van betrokkene voorlopig beschikbaar houdt voor hem, maar dat naar hun eigen indruk (recent was er een sportdag voor het personeel, waar betrokkene ook aanwezig was) het toch nog niet zo goed gaat met hem.

T.a.v. evt. andere mogelijkheden stelt ze dat er momenteel een vacaturestop bestaat. Wanneer ik vraag of dit ook geldt voor reeds in dienst zijnd personeel dan blijkt dat dit niet zo hard ligt. Administratief werk komt uiteraard voor binnen de organisatie maar is vaak gecombineerd met andere taken, bijv. afd. financiën, of afd. bibliotheekzaken. Voor laatstgenoemd werk is de Gemeenschappelijke Opleiding middelbare bibliotheek vereist.

Samenvattend kan worden gesteld dat zeker bereidheid bestaat betrokkene t.z.t. weer in te passen, maar dat dit uiteraard afhangt van factoren die nu nog niet zijn te overzien.

(...)

Beschouwing:

We hebben hier te maken met een jongeman in een situatie na een ernstig verkeersongeval waarbij hersenletsel werd opgelopen. Boven aanvankelijke verwachting is hij toch redelijk herstellende. Daarbij lijkt terugkeer op termijn in het arbeidsproces weer tot de mogelijkheden te behoren. Er is echter sprake van zodanige restverschijnselen dat intensieve training en begeleiding zonder meer noodzakelijk zijn. Het is thans een niet te beantwoorden vraag of betrokkene ooit weer in staat zal zijn in zijn eigen werk als computer-operator adequaat te kunnen functioneren. Verbreding naar evt. andere

bekwaamheden en de reeds genoemde intensieve training en begeleiding zijn naar mijn oordeel in de gegeven situatie zonder meer noodzakelijk. Gelet op de nog jonge leeftijd van betrokkene acht ik het van groot belang dat gekozen wordt voor een gedegen aanpak. Het traject middels individuele opleiding en training via Werkenrode beantwoordt hieraan mijns inziens. Hierbij wordt in eerste aanleg gedacht aan een periode van ca. 1 schooljaar.

Uiteraard dient de uitslag van de selectie en oriëntatiedagen te worden afgewacht.

Conclusie:

Betrokkene in principe in aanmerking te brengen voor vergoeding van de kosten voor het volgen van een opleiding aan scholings- en begeleidingsinstituut Werkenrode.

Planning:

AD-heronderzoek eind augustus 1996..."

b. 20 maart 1997

"...Vraagstelling:

Nadere inventarisatie inpassingsmogelijkheden bij eigen werkgever.

Onderzoeksactiviteiten:

- Tel. overleg met dhr. Be., begeleider van Opleidingsinstituut "Werkenrode".
- Mondeling overleg met dhr. Be. dd 19-03-1997.
- Bedrijfsbezoek/gesprek met werkgever, gezamenlijk met dhr. Be., dd 19-03-1997.
- Bedrijfsbezoek/nadere analyse eigen werk, met dhr. Be., dd. 24-03-1997.

Gegevens uit onderzoek:

Informatie uit de voorgesprekken met dhr. Be. (...):

Nadat gedurende 2 maanden gestart is met de grafische opleiding (voorkeur van betrokkene) is vervolgens toch gewicht naar de administratieve opleiding, omdat de eerstgenoemde keuze toch niet geschikt bleek voor betrokkene. De start verliep moeizaam: attitude, gedrag was problematisch. Geleidelijk aan echter verbetering. Tempo eigen maken nieuwe leerstof is langzaam. Uiteindelijk lukt het wel. (Veel herhaling nodig) Theoretische stof moeilijker dan meer toepassingsgerichte stof. Men richt zich nu op de "invoerkant" van de computer (m.n. tekstverwerking) omdat functioneren aan de "regelkant" in zijn oude werk niet haalbaar zou zijn voor hem. Men heeft echter behoefte

aan meer duidelijkheid t.a.v. concrete inpassingsmogelijkheden, zodat men het opleidingsprogramma daar gericht op kan afstemmen.

(...)

Gesprek met mevr. G. (hfd. PZ) en (...) (plv. hfd. PZ):

Dit betreft een oriënterend/informerend gesprek met de eigen werkgever, samen met dhr. Be. van "Werkenrode". Aanleiding is dus de behoefte aan meer duidelijkheid t.a.v. concrete inpassingsmogelijkheden met het oog op het inrichten van het vervolg van het opleidings/trainingstraject.

Van de zijde van de werkgever wordt aangegeven dat men juist behoefte heeft duidelijker te weten wat betrokkene's beperkingen zijn, om vervolgens na te kunnen gaan of en hoe men betrokkene weer kan inpassen.

De bedrijfsarts (...) heeft tot nu toe vanwege de onduidelijkheid t.a.v. de te verwachten eindsituatie nog geen inbreng kunnen leveren.

Duidelijk gemaakt wordt dat men in beginsel graag mee wil werken, maar dat het bijzonder moeilijk zal zijn omdat nauwelijks geschikte werkzaamheden zouden bestaan binnen het bedrijf: administratief werk zou allemaal van een te hoog niveau zijn voor betrokkene, dan wel dat hiervoor kennis als bibliothecaris is vereist. Bovendien heeft men geen vacatures en staat de hele organisatie onder druk van bezuinigingen/reductie van de provinciale subsidies. Ik heb er op gewezen dat het niet om een bestaande functie hoeft te gaan. Het is bijv. ook denkbaar dat een aantal geschikte taken bij elkaar gevoegd worden. (...) Het liefst zou men zien dat betrokkene op een of andere manier toch weer (gedeeltelijk) in het eigen werk terugkeert. Men heeft zijn werkplek tot op heden nog steeds door tijdelijke vervanging opgevuld.

Mede wegens tijdgebrek een vervolggesprek afgesproken voor 24-03-1997. Wij zullen dan (...) een nadere analyse maken van de zwaarte van de betreffende taken.

Conclusie:

Pogingen tot het opzetten van een terugkeerplan bij de eigen werkgever zijn thans onderwerp van gezamenlijke bespreking GAK/Werkenrode/werkgever.

Op korte termijn zal hierover nader worden gerapporteerd..."

c. 9 april 1997

"...Vraagstelling:

Verder onderzoek/overleg bij eigen werkgever m.b.t. het opzetten van een traject gericht op eventuele wederinpassing bij de eigen werkgever in samenwerking met "Werkenrode".

Onderzoeksactiviteiten:

- Gezamenlijk gesprek van ondergetekende en dhr. Be. van instituut "Werkenrode" met de werkgever dd. 24-03-1997.

Vervolggesprek met de werkgever dd. 24-03-1997:

Het gezamenlijke gesprek vond plaats met (...), pz-functionaris en dhr. A. Laatstgenoemde heeft veel persoonlijk met betrokkene gewerkt. Er is getracht een zo goed mogelijk praktisch beeld te verkrijgen van de werkzaamheden op de afd. Automatisering, de eigen functie van betrokkene, de benodigde kennis en vaardigheden en m.n. de bijbehorende mentale belasting.

(...)

Samenvattend bestaat de indruk dat het mogelijk moet zijn tot een zodanige keuze in het takenpakket te komen dat middels een nader af te spreken opbouwschema op basis van arbeidstherapie en geflankeerd door een intensief begeleidingsprogramma van "Werkenrode" gewerkt kan worden aan een poging tot terugkeer of gedeeltelijke inpassing bij de eigen werkgever.

De grootste onzekere factor blijft vooralsnog het veranderde karakter/gedrag door de hersenbeschadiging. Omdat bekend is dat betrokkene onveranderd de meeste affiniteit heeft met de aard en sfeer van zijn vroegere werken met computers kan ik mij voorstellen dat het concreet daar weer mee in aanraking brengen, ook een stimulerende en motiverende prikkel kan vervullen in het revalidatieproces.

Geduld en begrip voor zijn huidige beperkingen zijn van groot belang in de noodzakelijke directe begeleiding. Dhr. A. heeft altijd een goede relatie met betrokkene gehad en kan naar mijn indruk worden omschreven als een rustig en begripvol persoon.

Op mijn voorstel zijn we tot de volgende afspraken gekomen:

Betrokkene zal na 19 april a.s. (hij heeft dan een examen) om te beginnen 5x op dinsdag aanwezig zijn op de afdeling Automatisering, waarbij naar bevind van zaken gedeeltelijke inschakeling in enkele (deel)taken zal worden geprobeerd. Hierna zal een eerste evaluatie plaatsvinden.

(...)

Conclusie:

- Geprobeerd wordt middels een op te bouwen traject in een combinatie van een begeleidings/individueel scholingsprogramma en gedeeltelijke arbeidstherapie bij de eigen werkgever te werken aan evt. terugkeer/inpassing bij de eigen werkgever op termijn.

Betrokkene zal daartoe ca. eind april a.s. starten met 1 dag arbeidstherapie per week bij de eigen werkgever. De situatie zal na 5 weken worden geëvalueerd.

(...)

Planning:

- AD heronderzoek eind mei a.s...”

d. 2 juni 1997

“...Vraagstelling:

(...)

- Voortgang reïntegratiepogingen eigen werkgever.

Gegevens uit onderzoek:

Uit een tel. gesprek met betrokkene blijkt dat de afgesproken stageperiode bij de eigen werkgever nog niet is aangevangen doordat dhr. A. onverwacht 2 nieuwe medewerkers moest inwerken. Onder die omstandigheden is aan de begeleiding van betrokkene niet die aandacht gegeven die hierbij vereist is. De afspraken worden daarom in de tijd verschoven.

(...)

Beschouwing:

(...)

- M.b.t. de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling blijkt dat recentelijk nadere medische informatie is opgevraagd, maar nog niet ontvangen. Duidelijk lijkt echter dat het revalidatieproces voorlopig nog zal voortduren.

Conclusie:

(...)

- Ongewijzigde indeling in de klasse 80-100% a.o...”

e. 17 september 1997:

“...Aanleiding:

Evaluatie van de poging tot het maken van een begin aan evt. terugkeer bij de eigen werkgever.

Gezamenlijk gesprek bij de werkgever dd.16-09-1997:

Bij dit gesprek waren aanwezig: Betrokkene zelf, zijn begeleider van “Werkenrode” dhr. Be., hoofd PZ mevr. G., 1e operator dhr. A. en ondergetekende. Betrokkene is nu 5 dinsdagen aanwezig geweest op de afdeling. Hij reist zelfstandig met het openbaar vervoer; dit gaat goed. Betrokkene geeft aan dat de verwelkoming door alle collega's bijzonder prettig is geweest.

Dhr. A. heeft betrokkene zoveel mogelijk getest aan de hand van praktijkopdrachten. Kort samengevat kan worden gesteld dat de bevindingen hieruit boven verwachting goed zijn. Betrokkene is bijzonder sterk gemotiveerd en het blijkt dat zelfs oude routines weer naar boven komen. De thans bewerkstelligde situatie vormt onmiskenbaar een positieve prikkel en een stimulans voor het revalidatieproces. Een (gedeeltelijke) terugkeer in het eigen werk moet op basis van deze bevindingen zeker niet uitgesloten worden geacht, maar ik heb gewaarschuwd voor te vroeg juichen. Ik vind het overigens fantastisch (uiteraard in de eerste plaats voor betrokkene zelf) dat we na aanvankelijk enig drukken van mijn zijde toch de aangegeven constatering kunnen doen. Overigens zijn er nog genoeg problemen bijv. op het gebied van geheugen en zelfdiscipline waaraan verder gewerkt moet worden bij de revalidatie.

Afgesproken werd dat de therapieplaatsing nu zal worden uitgebreid tot 2 dagen per week, nl. op maandag (drukste dag van de week) en dinsdag. Daarnaast zal op de

3 andere dagen van de week het trainings- en revalidatieprogramma op “Werkenrode” zoveel mogelijk worden gericht op de aspecten die aan de orde zijn of komen in de therapieplaatsing bij de werkgever.

Op dinsdag 20-01-1998 zal opnieuw evaluatie plaatsvinden.

Aansluitend is dhr. Be. samen met betrokkene doorgereisd naar zijn ouders in Dalfsen om verslag te doen. Betrokkene verblijft vooralsnog in de “Passant” te Nijmegen alwaar hij begeleid wordt m.b.t. wonen en dagelijkse discipline etc. Op enige termijn zal worden gekeken naar mogelijkheden die dichterbij het werk liggen.

Conclusie:

- Poging tot wederinpassing bij de eigen werkgever in het kader van de revalidatie lijkt zich positief te ontwikkelen. E.e.a. wordt voortgezet en uitgebreid tot 2 dagen per week. Volgende evaluatie medio januari 1998.

(...)

Planning:

AD-onderzoek januari 1998..."

f. 21 januari 1998

"...Aanleiding:

Evaluatie verloop stagetraining / poging tot wederinpassing bij de eigen werkgever, in combinatie met opleiding / revalidatie Werkenrode.

Gezamenlijk gesprek bij de werkgever dd. 20-01-1998:

Bij dit gesprek waren aanwezig: Betrokkene zelf, zijn begeleider van "Werkenrode"

dhr. Be., PZ-functionaris (...), 1e operator dhr. A. en ondergetekende.

Dhr. A. heeft aan de hand van een opgesteld programma betrokkene zoveel mogelijk verder getest en getraind aan de hand van uiteenlopende praktijkopdrachten.

Rekenwerk/tabellen (...) blijken nog steeds moeilijkheden te geven voor betrokkene.

Ondanks een duidelijk met betrokkene afgesproken programma gedurende 4 weken afwezigheid van dhr. A. i.v.m. vakantie bleek daarna dat betrokkene was blijven steken in dat wat hij leuk vond en de rest van de opdrachten was geheel blijven liggen.

Dhr. A. geeft weer dat zich in de praktijk toch een probleem heeft afgetekend. Betrokkene geeft te snel op wanneer hij tegen een probleem oploopt. Hij zegt dan "ik kan het niet", terwijl later blijkt dat hij het wel kan. Uit therapeutisch oogpunt heeft hij dan ook vaak afhoudend gereageerd op vakinhoudelijke hulpvragen van betrokkene. Desgevraagd geeft dhr. A. aan dat het niet zo is dat betrokkene met dezelfde vragen opnieuw komt, m.a.w. hij is wel in staat om nieuwe stof op te nemen. In een daags hiervoor gevoerd gesprek over dit probleem gaf betrokkene naar dhr. A. als oorzaak aan dat hij de gevolgen van het ongeval emotioneel nog steeds niet heeft verwerkt. Omdat de schuld bij de tegenpartij ligt, - het is hem overkomen - heeft dit mogelijk een negatieve invloed op zijn motivatie. Het kan echter ook een excuus zijn waarachter hij zich verschuilt. Goed denkbaar is dat e.e.a. toch ook een gevolg is van de hersenbeschadiging. Feit is dat de problematiek t.a.v. zelfdiscipline, het zelfstructurend vermogen zich in bredere zin voordoet. Daaraan wordt ook via "Werkenrode" en de "Passant" voortdurend gewerkt.

Omdat betrokkene een aantal keren gemist had heeft hij op zijn eigen voorstel de laatste 2 weken full-time gewerkt, bij wijze van "inhaalrace".

Betrokkene heeft onlangs een moeilijke praktijkopdracht (...) met grote inzet en geheel tot tevredenheid opgelost en daarvoor vervolgens zelfs een prima bruikbare handleiding geschreven, zodat de collega's de problematiek in het vervolg systematisch kunnen aanpakken.

Dhr. Be. brengt het volgende in: In het regelmatig overleg tussen hem namens "Werkenrode" met orthopedagoog en begeleidster van "Passant" is de conclusie naar voren gekomen dat intensiever toegewerkt moet naar een vorm van begeleid zelfstandig wonen.

Zijn verblijf in "Passant" zal in mei a.s. eindigen. De huidige situatie stage werkgever, opleiding "Werkenrode" en begeleiding "Passant" levert mogelijk ook teveel verschillende invloedsfactoren op voor betrokkene. Men stelt daarom het volgende voor: 3 dagen per week stage werkgever 2 dagen per week begeleidingsprogramma zelfstandig wonen op "Passant" en opleiding/trainingprogramma "Werkenrode" voorlopig opschorten. De bedoeling is hiermee direct te beginnen.

Het blijkt echter in eerste aanleg voor dhr. A. heel moeilijk te worden om nog meer tijd vrij te kunnen maken voor de begeleiding van betrokkene. Hij wordt op korte termijn ook geconfronteerd met de noodzaak een nieuw aan te stellen programmeur geheel te moeten inwerken (4-6 mnd) i.v.m. het aanstaande vertrek van iemand. Na enig overleg en suggesties zal men zich nog intern beraden. Afgesproken dat wij vóór 27 jan. a.s. nader zullen vernemen.

In beginsel is voor 24 maart a.s. de volgende evaluatie afgesproken. Hopelijk is dan inmiddels ook meer bekend over de keuze m.b.t. begeleid zelfstandig wonen.

Beschouwing:

De aanvankelijk boven verwachting goede bevindingen in de stage worden nu aangevuld met enige verschijnselen die een genuanceerder licht werpen op de situatie. De constatering zijn echter onvoldoende duidelijk om daaraan verdere conclusies te verbinden. Ze vormen wel aanleiding om daaraan nog gericht te gaan werken. Op dit moment wordt door de directe begeleiders van zowel "Werkenrode" als "Passant" prioriteit gegeven aan intensiever toewerken naar een externe vorm van begeleid zelfstandig wonen, omdat het verblijf in "Passant" per 4 mei a.s. zal eindigen. Teneinde het aantal activiteiten te beperken en te zorgen voor meer rust en stabiliteit in betrokkenes situatie wordt er - na gemaakte overwegingen - voor gekozen "Werkenrode" voorlopig op te schorten omdat het werken aan zelfstandig wonen belangrijker wordt geacht. Of de opleiding aan "Werkenrode" in een later stadium nog geheel zal worden afgerond hangt af van verdere ontwikkelingen. Hierbij op te merken dat het opleidingstraject in belangrijke mate ook een revaliderend doel had.

Conclusie:

De evaluatie geeft aanleiding tot bijstellingen te komen in het totaalprogramma voor betrokkene, te weten opschorting opleiding "Werkenrode" en intensivering van de begeleiding naar zelfstandig wonen door "Passant". Uitbreiding van de stage bij de eigen werkgever tot 3 dagen per week stuit in eerste aanleg op serieuze organisatorische problemen. Men beraadt zich hierop en zal op korte termijn met een meer definitief standpunt komen..."

g. maart 1998

"...Aanleiding:

Evaluatie verloop stagetraining / poging tot wederinpassing bij de eigen werkgever, in combinatie met opleiding / revalidatie Werkenrode.

Gezamenlijk gesprek bij de werkgever dd. 24-03-1998:

Bij dit gesprek waren aanwezig: Betrokkene zelf, zijn begeleider van "Werkenrode"

dhr. Be., Hoofd Personeelszaken mevr. G., de operator dhr. A. en ondergetekende.

Betrokkene overhandigt aan het begin van de bijeenkomst aan ieder een schriftelijke verklaring waarin hij (dan wel zijn vader) heeft verwoord dat de stagebegeleiding door de (werkgever; N.o.) slecht is verlopen. Met name wordt gesteld dat door gebrek aan tijd c.q. mankracht de begeleiding te weinig intensief is geweest.

Onvermijdelijk komt nu ter sprake het voorval dat ondertussen heeft plaatsgehad, nl. dat medio februari jl. n.a.v. de zoveelste kritische brief van (verzoeker; N.o.) door zowel dhr. Be. van "Werkenrode" als van de zijde van de (werkgever; N.o.) naar betrokkene toe duidelijk is gemaakt dat men voortaan verschoont wenst te blijven van deze geschriften. Men is dit zat.

Betrokkene zal begin juni a.s. (tijdelijk) verhuizen naar een vorm van begeleid wonen in Steenwijk. Dit is in afwachting van een woonplek in Zwolle. Het traject in Steenwijk duurt max. 2 jaar.

Betrokkene wordt op het hart gedrukt dat hij - mede omwille van het weer ontwikkelen van zijn eigen zelfstandigheid - er goed aan doet wat meer afstand te nemen.

Mevr. G. verklaart zich bereid zonodig nog één keer een verduidelikend gesprek aan te gaan met zijn vader. M.b.t. evt. problemen verband houdend met de situatie bij de (werkgever; N.o.) kan hij ook altijd bij haar terecht.

De evaluatie van de feitelijke situatie concentreert zich op de volgende constatering:

In het zelfstructurend vermogen schiet betrokkene nog steeds tekort. Hij heeft moeite zich aan afspraken daaromtrent te houden. Hij zwicht te gauw voor hetgeen hij leuk vindt en mijdt hetgeen hij niet leuk vindt. Hij zal weer meer zelfdiscipline moeten ontwikkelen middels het doelbewust aanbrengen van structuur door een plan van aanpak en afspraken met de begeleiders.

Ik heb gevraagd na te gaan in hoeverre het mogelijk is te komen tot een combinatie van taken, bijv. gedeeltelijk eigen werk aangevuld met eenvoudige routinetaken als stopwerk, evt. elders in het bedrijf. Hierbij zou hij dan geleidelijk aan weer meer kunnen opschuiven naar het eigen werk.

Dhr. A. heeft wegens het moeten inwerken van een nieuw aangesteld operator in de praktijk te weinig tijd voor een intensieve begeleiding van betrokkene. Naar het oordeel van betrokkene zelf heeft de eerder gemaakte afspraak dat M. deze leemte verder zou invullen in de praktijk niet gewerkt.

N.a.v. bovenstaande constatering dreigt een sfeer te ontstaan waarin geneigd wordt te concluderen dat de wil aanwezig is maar uiteraard van de werkgever ook geen onmogelijkheden kunnen worden gevraagd.

Ik heb er nogmaals op gewezen dat naar mijn opinie reïntegratie bij de eigen werkgever in betrokkenes omstandigheden van cruciaal belang is. Wanneer dat niet lukt dan resteren in praktische zin nauwelijks of geen mogelijkheden elders naar mijn mening. Dit verplicht tot maximale creativiteit in oplossingsdenken. Ik heb aangegeven dat ik onveranderd in de persoon van A. een zeer geschikte begeleider zie voor het werken aan (gedeeltelijke) terugkeer in eigen werk. Deze geeft daarop aan betrokkene ook graag te willen begeleiden/helpen en is daarom bereid om tot een maximum van 4 uren per week buiten zijn normale werktijd (thans 36 u/wk) hieraan te willen besteden.

Daarnaast lijkt het vooralsnog wenselijk dat ook de begeleiding door dhr. Be. (als constante factor) nog enige tijd wordt voortgezet.

Met M. zal nogmaals worden besproken meer nadruk op structuur te leggen middels meer concrete afspraken.

A. geeft aan dat vooreerst nog verder gewerkt moet worden aan het weer onder de knie krijgen van het (veranderde) A.L.S.-systeem voordat sprake kan zijn van het daadwerkelijk weer verantwoordelijkheid krijgen als operator.

Op mijn verzoek zal nog worden nagegaan in hoeverre betrokkene nog mee zou kunnen draaien in tekstverwerkingscursussen WP 8.0 welke worden georganiseerd voor het eigen personeel. Daarnaast valt evt. te denken aan een Internettraining om vragen van bibliotheekbezoekers op dit gebied te kunnen beantwoorden.

Beschouwing:

Gelet op het grote belang van het slagen van reïntegratie bij de eigen werkgever stel ik voor de extra kosten voor de noodzakelijke verdere scholing / begeleiding in aanmerking te brengen voor vergoeding vanuit de AAW.

Dit betreft de extra uren die dhr. A., 1e operator bij werkgever wil inzetten voor een meer intensieve begeleiding en inwerken / scholing in het nieuwe Automatic Library System, alsmede de kosten van een voorlopige voortzetting van de begeleiding door dhr. Be., trajectbegeleider / maatschappelijk werker "Werkenrode" en tot nu toe de centrale en constante factor voor betrokkene.

(...)

Conclusie:

- Toekenning vergoeding voor de kosten van voorlopige voortzetting scholing / arbeidsreïntegratiebegeleiding bestaande uit:
- 4 extra uren per week scholing / inwerkbegeleiding door de werkgever in persoon van dhr. A. 1e operator. Kosten ca. f 40,- per uur all in.
- voortzetting begeleiding door trajectbegeleider / maatschappelijk werker dhr. Be. van instituut "Werkenrode" voor maximaal 10 uren per maand, vooreerst gedurende maximaal 1 jaar. Een en ander op declaratiebasis tegen een uurtarief van f 125,- inclusief reiskosten.

(...)

Geeft in overweging:

Na te gaan in hoeverre bovengenoemde en andere kosten kunnen worden verhaald op de verzekering van de tegenpartij, te weten Interpolis Tilburg.

Hierover had ik reeds overleg met dhr. Bl. arbeidsdeskundige van deze verzekeringsmaatschappij.

Planning:

Ik heb geen nieuwe datum voor evaluatie afgesproken. Dit wordt afhankelijk gesteld van het verdere verloop van de reïntegratiepogingen bij de eigen werkgever.

Voorts heb ik al geruime tijd en diverse malen aangedrongen op een tussentijds schriftelijk verslag van instituut "Werkenrode" maar tot op heden niet ontvangen. Ik ga ervan uit dat alles nu wordt meegenomen in een definitief eindverslag. De periode "Werkenrode" wordt begin mei a.s. beëindigd..."

h. 20 mei 1998

“...Interventie op verzoek van de werkgever. Mevr. G., hfd. PZ verzocht mij aanwezig te zijn bij een voortgangsbespreking van betrokkene en hunzelf met dhr. Be. van “Werkenrode”. Hierbij zal mogelijk ook aanwezig zijn dhr. Bl., arbeidsdeskundige Interpolis.

Aanleiding is de noodzaak tot wijziging van eerder gemaakte afspraken m.b.t. de begeleiding van betrokkene.

Gegevens uit onderzoek:

Bespreking dd. 18-05-1998:

Aanwezig: Betrokkene, dhr. A., mevr. G., dhr. Be., dhr. Bl. en ondergetekende.

De eerder gemaakte afspraak met dhr. A. m.b.t. extra begeleiding van betrokkene kan door nieuwe ontwikkelingen niet doorgaan. Inmiddels heeft een externe klant opgezegd omdat men niet tevreden was over de begeleiding door hun afdeling. Tevens moet

dhr. A. inmiddels een tweede nieuwkomer gaan inwerken als operator. Naar verwachting zal hij over ca. een half jaar weer meer ruimte beschikbaar hebben om zijn aandacht te richten op het begeleiden van betrokkene.

Ook in betrokkenes vooruitzichten m.b.t. zelfstandig wonen is inmiddels een wijziging ontstaan: hij zal niet meer eerst tijdelijk in Steenwijk wonen, maar hij kan m.i.v. begin juni a.s. worden gehuisvest in Zwolle. Dit betreft een woning van “het Traject” in een vorm van begeleid zelfstandig wonen van de stichting “de Contour”.

Betrokkene houdt zich inmiddels enige tijd bezig met computerwerk t.b.v. incasso's/machtigingsadministratie. Dit gaat inmiddels redelijk goed. Hierbij heeft hij ook externe contacten, d.w.z. medewerkers van bibliotheken. Het gemiddelde tijdsbeslag dat hiermee gemoeid is, is ca. 1 dag per week. D.w.z. ca. 6 uren zelfstandig werken hieraan (normaal = ca. 5 uren) en ca. 2 uren gezamenlijk controleren.

Van de zijde van de werkgever is men zich gaan afvragen of het misschien verstandig is dat betrokkene naast het trachten zich te bekwamen als operator in het - voor hem nieuwe - Automatic Library System toch ook gericht kennis op te doen van andere software zoals Word Perfect 8.0, Microsoft Office en Windows '95. Dit mede om te voorkomen dat geen alternatieven voorhanden zouden zijn indien terugkeer als operator ALS onverhoopt niet haalbaar zou blijken. Betrokkene zou dan misschien kunnen worden ingezet als assistent bij de telefonische helpdesk.

Betrokkene zelf geeft aan dat hij een case-manager aangesteld wil zien die de coördinatie met alle betrokken instanties en personen regelt en bewaakt.

Ik heb voorgesteld dat dit iemand bij de werkgever zal zijn omdat alle inspanningen in het onderhavige kader gericht zijn op terugkeer in het arbeidsproces.

Evt. is mevr. G. bereid deze taak op zich te nemen, dan wel een geschikte medewerker van de afd. PZ.

Na doorspreken van de situatie die nu ontstaat worden de volgende conclusies getrokken:

- Betrokkene zal zijn werkzaamheden t.b.v. incasso/ledenadministratie voortzetten. Dit beslaat dus ca. 1 dag per week. Toekenning van reële loonwaarde acht ik in het huidige stadium nog te prematuur. Wel heb ik erop gewezen dat dit bij een volgende evaluatie opnieuw onderwerp van gesprek zal zijn.
- Van de nood een deugd te maken door - daar waar tijdelijk door omstandigheden de eerder afgesproken extra begeleiding door dhr. A. niet door kan gaan - de hiermee vrijkomende tijd (ca. 3 dagen per week) te gebruiken voor het volgen van extra scholing in andere softwarepakketten. Uiteraard dient dit op een zorgvuldig gedoseerde wijze en met de juiste begeleiding te geschieden. Ik zal hierover overleggen, cq. informatie inwinnen bij EEGA te Borne, dan wel evt. ander opleidingsinstituut.
- Betrokkene zal in beginsel 1 dag per week besteden om te leren zelfstandig te wonen. De informatie-overdracht van "de Passant" (Bo.) naar "het Traject" (...) zal in principe worden bijgewoond door mevr. G. van de (werkgever; N.o.).
- De af te bouwen begeleiding door dhr. Be. van "Werkenrode" zal met inachtneming van een door de praktijkbevindingen te bepalen overlappende periode worden overgenomen door een functionaris van de werkgever. (Mogelijk - en wat bij betreft bij voorkeur mevr. G.)

Voor de kosten van de extra begeleiding door de werkgever zal ik nagaan of hiervoor vergoedingsmogelijkheden bestaan binnen het kader van de AAW. (REA?)

N.a.v. het directe verzoek daartoe door betrokkene zelf stelt dhr. Bl. van Interpolis zich op het standpunt dat de regelgeving inhoudt dat AAW-kosten niet worden verhaald.

Conclusie:

Laatstelijk afgesproken reïntegratieplan is inmiddels alweer achterhaald en niet op die wijze uitvoerbaar door onvoorziene ontwikkelingen bij de eigen werkgever.

Gepoogd wordt een passende oplossing te vinden bij deze nieuwe (tijdelijke) situatie. Zodra dit mogelijk is zal hierover nader wordt gerapporteerd..."

i. 29 mei 1998

"...Vraagstelling:

Keuze aanvullende opleiding.

Gegevens uit onderzoek:

Na onderzoek/oriënterende gesprekken met de opleidingsinstituten EEGA te Borne en Computerij te Zwolle kom ik - na afweging van de diverse factoren - in deze specifieke situatie tot een keuze voor de opleidingsmogelijkheden bij EEGA.

Gezien het feit dat betrokkene binnenkort verhuist naar Zwolle zou het praktisch zijn dat hij hier de opleiding kan doen, omdat de reis per openbaar vervoer tussen Zwolle en Borne niet ideaal is.

Bij EEGA kan men naar mijn oordeel vanuit hun methodiek en opleidingsaanbod beter inspelen op de bijzondere eisen die verbonden zijn aan de individuele omstandigheden van betrokkene. Bovendien bestaat er reeds een relatie tussen EEGA-opleidingen en de werkgever. Hierdoor zullen bepaalde aspecten gemakkelijker kunnen worden gecoördineerd.

Er kan worden gewerkt via een methode van begeleide zelfstudie in klein groepsverband, waarbij ieder - afhankelijk van doelstelling en persoonlijk niveau - een individueel traject doorloopt.

In beginsel wordt gestart met een periode van 3 weken waarin een uitgebreide toetsing plaatsvindt van aanwezige kennis, opstelling, gedrag, mogelijkheden t.a.v. de wensen van de opdrachtgever. De rapportage hiervan wordt vervolgens besproken met deelnemer en opdrachtgever. Aldus wordt gekomen tot afspraken m.b.t. een individueel traject t.a.v. diepgang, tempo, tijdsbeslag, bijzondere aandachtspunten etc. E.e.a. is uiteraard ook weer mede afhankelijk van de betreffende softwarepakketten. In principe wordt elk traject afgesloten met een landelijk erkend examen.

De eerstvolgende toetsingssessie vangt aan op 22-06-1998. Ik zal betrokkene hiervoor aanmelden. In de praktijk zal het dan vrijwel zeker zo zijn dat betrokkene eerst na de zomervakantieperiode kan beginnen, d.w.z. per 17-08-1998.

Voor een directe overdracht van relevante informatie met betrekking tot betrokkenes specifieke situatie heb ik aanbevolen in overleg te treden met de trajectbegeleider van "Werkenrode", dhr. Be.

In dit tweede overleg met EEGA-opleidingen bleek dat mogelijk in dit geval een toetsingsperiode van 3 weken niet noodzakelijk is. Men zal beginnen met een uitvoerig intakegesprek. Op basis daarvan ontvang ik vervolgens een individueel opgesteld scholingsplan vergezeld van een offerte m.b.t. de kosten.

Conclusie:

Betrokkene in het kader van verbetering van arbeidsgeschiktheid in beginsel in aanmerking te brengen voor vergoeding van kosten voor aanvullende scholing, om zich te bekwalen als assistent-helpdeskmedewerker.

Omtrent de kosten hiervan zal zodra dit mogelijk is nadere informatie volgen...”

j. begin augustus 1998

“...Aanleiding:

Nadere informatie m.b.t. de kosten aanvullende scholing via EEGA-opleidingen Borne.

Gegevens:

Op 24 juni jl. vond bij EEGA een gesprek plaats met betrokkene en mevr. G. van werkgever teneinde na te gaan op welke wijze in de gegeven situatie een aanvullende opleidings/trainingstraject ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid kan worden aangeboden.

Op basis van de beschikbare gegevens komt men tot het volgende voorstel:

2 perioden van 11 weken gedurende 3 dagen per week.

In de eerste periode zal met name gericht worden op praktische aanpak (optimaal productief zijn bij zoveel mogelijk zelfstandig werken). Hierbij zal de hoofddoelstelling zijn het vinden van een continue lijn in functioneren en presteren. Deze periode zal vooral oriënterend van karakter zijn.

Na deze 11 weken wordt een rapportage opgesteld over de voortgang van de ontwikkeling en zo mogelijk beschrijving van eventuele werkvormen.

In de tweede periode zal vervolgens meer lerend worden doorgegaan met verdere ontwikkeling op het eerder uitgezette pad.

Na 22 weken volgt evaluatie en bepaling van verdere inspanningen van betrokken partijen.

Betrokkene kan op dinsdag 1 augustus as. instromen. Hij zal op de maandagen bij werkgever OBD blijven functioneren.

(...)

Beschouwing:

De betreffende informatie is schriftelijk binnen gekomen tijdens mijn vakantie. Eveneens i.v.m. vakanties blijkt geen van de betrokken partijen thans bereikbaar. Inhoudelijk overleg

is derhalve thans niet mogelijk. Omwille van de voortgang en gelet op de beoogde aanvangsdatum dient m.i. de procedure voor scholingsvergoeding thans wel te worden afgehandeld.

Wel heb ik behoefte aan inhoudelijk overleg, met name omtrent de eerste periode. Ik wil graag wat meer weten omtrent de vraag in hoeverre eventueel zaken die op "Werkenrode" reeds uitvoerig zijn geprobeerd mogelijk nog weer opnieuw worden aangevat. Zodra dit weer mogelijk is zal hierover met betrokken partijen van gedachten worden gewisseld.

Conclusie:

- Vergoeding scholingskosten conform offerte EEGA-opleidingen Borne dd. 30-06-1998.

Planning:

Dossier retour AD i.v.m. verder overleg.

(...)

P.S. dd. 12-08-1998:

In telefonisch overleg heden met (...) EEGA-opleidingen is gebleken dat gegevens uitwisseling tussen hem en dhr. Be. van "Werkenrode" heeft plaatsgevonden, inclusief schriftelijke rapportage. Het startpunt wordt dan ook geeikt op de resultaten die in de periode "Werkenrode" zijn vastgesteld..."

k. 2 november 1998

"...Aanleiding:

Berichten dat de opleiding tot helpdeskmedewerker bij EEGA niet goed verloopt.

Gegevens:

Uit contacten met zowel de werkgever (mevr. G. en mevr. I.) als het opleidingsinstituut EEGA (...) werd duidelijk dat dit opleidingstraject niet goed verloopt. Betrokkene vertoont al enige tijd weer depressieve klachten en komt niet tot enig resultaat. Na een eerste gezamenlijke bespreking van (EEGA; N.o.) met mevr. G. van werkgever en (...) begeleider van "Traject" (het zelfstandig wonen project) is vooralsnog besloten voorlopig af te zien van de opleiding bij EEGA omdat de combinatie van een andere woonomgeving en studie (3 dgn. p.wk.) mogelijk thans ook een te grote belasting voor betrokkene opleveren.

Met betrokkene zelf had ik vervolgens op 7-10-1998 een telefonisch onderhoud. Hij geeft dan aan dat het ondertussen weer voorzichtig de goede kant opgaat. M.b.t. de opleiding bij EEGA geeft hij vooral ook aan dat hij de belasting van het reizen tussen Zwolle en Borne

een belasting vond. Hij vindt dat nog niet definitief vaststaat dat hij de opleiding bij EEGA niet zal hervatten. Hij probeert nu op 4 dagen per week bij de werkgever te zijn. Op dit moment heeft hij een leuke opdracht zegt hij. (...)

Binnenkort zal opnieuw in een gezamenlijk overleg moeten worden bepaald hoe we nu verder gaan. Inpassing bij de eigen werkgever ziet hijzelf als enige mogelijkheid, althans hij kan zich niet voorstellen dat hij deze voor hem vertrouwde omgeving los zou moeten laten en elders zou kunnen functioneren.

(...)

Betrokkene is destijds enkele malen getest/onderzocht door een psycholoog op revalidatiecentrum "het Roessingh". Ondertussen bestaat een ruime post-traumatische periode en kan ik mij voorstellen dat revisie van de bevindingen zinvol kan zijn. Met name lijkt het zinvol - voor zover mogelijk - meer zicht te krijgen op hetgeen daadwerkelijk als gevolg moet worden gezien van hersenbeschadiging en/of evt. andere traumatische effecten en hetgeen mogelijk reeds voor het ongeval aanwezig was. (...)

Tussenbeschouwing:

Het is zeer de vraag of betrokkene zal instemmen met een dergelijk onderzoek. In de komende gezamenlijke bespreking zal ik proberen dit voorzichtig te brengen, omdat ik dit van belang vind m.b.t. het toewerken naar een meer definitief oordeel en een afronding. Terugkijkend moet worden geconstateerd dat geleidelijk aan een steeds duidelijker beeld lijkt te ontstaan waarin het komen tot daadwerkelijk resultaat en het consolideren hiervan - ondanks hoopgevende momenten - uiteindelijk steeds niet gehaald wordt.

Telefonisch overleg met (...), orthopedagoge "Traject" dd. 13-10-1998:

(De orthopedagoge; N.o.) is sedert betrokkenes verhuizing naar Zwolle als orthopedagoge betrokken bij de begeleiding die wordt geboden door "Traject". Helaas kan zij niet bij de gezamenlijke bespreking zijn die is gepland voor 14-10-1998. Ik wil echter graag van tevoren wel haar visie op de situatie vernemen.

Zij heeft gesprekken met betrokkene gevoerd tijdens de depressieve situatie, waarin betrokkene bleek te verkeren na zijn terugkomst van 2 weken vakantie. Deze vakantie was door betrokkene gepland 2 dagen na zijn verhuizing. Een minder gelukkig moment qua samenloop.

Overigens is ook zij van oordeel dat de combinatie van de nieuwe situatie na verhuizing samenvallend met het beginnen van een opleiding bij EEGA een ongelukkige samenloop. Het ontstaan van deze berust op ontwikkelingen bij de werkgever. Terugkijkend ben ik het wel met haar eens, maar een studie in materie waar betrokkene een duidelijke affiniteit mee heeft zou in beginsel ook een situatie hebben kunnen opleveren van extra motivatie,

waardoor e.e.a. minder als belasting zou worden ervaren.

Sprekend over de evt. wenselijkheid van een revisie van psychologische gegevens geeft zij aan dat ze inmiddels in bezit is van een psychologisch verslag dat is opgesteld in het kader van de intakeprocedure bij EEGA. Dit verslag zal ik direct opvragen bij EEGA. Overigens vermoed ik dat de insteek voor dit onderzoek niet mijn vraagstelling zal dekken.

Telefonisch overleg met (...) EEGA dd. 13-10-1998:

Eerstens werd gesproken over de wijze waarop het afgebroken studietraject financieel zal worden afgehandeld. Afsproken werd dat men alleen de werkelijke kosten van hetgeen heeft plaatsgevonden in rekening zal brengen. Hierover zal men een nieuwe nota versturen. In deze kosten zit uiteraard ook het psychologisch onderzoek wat heeft plaatsgevonden bij de intake. Ik verzoek derhalve een afrondend verslag van het trajectgedeelte dat heeft plaatsgevonden, alsmede het verslag van genoemd psychologisch onderzoek (uiteraard na instemming van betrokkene).

Gezamenlijke bespreking bij de werkgever dd. 14-10-1998:

Mevr. G. zal haar taak als case-manager beëindigen. Voor haar is dit derhalve een afrondende bespreking. Zij zal echter ook langs de zijlijn er op blijven toezien dat O. als eigen werkgever al het mogelijke doet om aan betrokkene gelegenheid te bieden. Dit heeft zij bij haar vertrek met de directie afgesproken. Zij stelt er van overtuigd te zijn dat betrokkene wel tot resultaten zal komen indien hij individueel (1 op 1) op de werkplek zal worden begeleid.

Mijn voorzichtige reactie houdt in dat ik - terugkijkend op alle concrete ervaring die in de achterliggende periode is opgedaan - deze overtuiging niet deel, omdat niet duidelijk is waarop dit is gebaseerd. Een optie zoals feitelijk gevraagd (1 op 1 begeleiding op de werkplek zelf, vanuit een opleidingsinstituut) zal pas aan de orde kunnen zijn wanneer concreet zicht op resultaat vaststaat. Gelet op de bevindingen tot nu toe lijkt mij een dergelijke verwachting niet reëel.

Bovendien ben ik van mening dat het verder bekwamen in de functie van helpdeskmedewerker vooralsnog neerkomt op scholing in pakketten als Windows '95, Windows NT, WordPerfect 8.0 e.d. Dit zijn algemene pakketten die niet specifiek zijn voor de (werkgever-; N.o.)-situatie. Training hierin hoeft dan ook niet op het bedrijf zelf te gebeuren. Ik voel geleidelijk aan steeds sterker de behoefte duidelijker zicht te krijgen op hetgeen daadwerkelijk als gevolg moet worden gezien van hersenbeschadiging en/of evt. andere traumatische effecten en hetgeen mogelijk reeds voor het ongeval aanwezig was. M.a.w. in hoeverre is thans nog te verwachten dat een situatie als waar nu reeds geruime tijd veel inspanning op is gezet, daadwerkelijk kan worden bereikt?

Van de zijde van "Traject" begeleid wonen is een van de begeleidsters (...) aanwezig. Zij bepleit het evt. inzetten van de Jobcoach-regeling. Dit is reeds eerder door mij nagegaan. Probleem is dat deze begeleiders niet zijn toegerust voor een situatie als deze. Hun doelgroep bestaat vnl. uit jonggehandicapten die op eenvoudige functies waarvoor geen bijzondere scholing is vereist worden ingezet.

Ik heb opgemerkt dat ik mij kan voorstellen dat voor "Traject" de hele casus in hun beleving nog een startsituatie inhoudt. Hun begeleiding beslaat nu ca. 3 maanden. Men dient zich te realiseren dat zich hiervoor al een heel traject heeft afgespeeld. Men is tot de conclusie gekomen dat betrokkene per week 20 extra begeleidingsuren behoeft, teneinde hem te ondersteunen in het bereiken van een meer gestructureerde situatie. Een verzoek tot vergoeding van deze kosten is gericht aan Interpolis.

Mevr. I., interim manager voor de afdeling IZ, schetst een duidelijk beeld van de afgelopen periode: ondanks herhaalde duidelijke afspraken is het betrokkene vrijwel niet gelukt om op de afgesproken tijden op het bedrijf te verschijnen. De oorzaak hiervan was meestal dat hij zich versliep en vervolgens te laat of helemaal niet kwam opdagen. Zij plaatst ook duidelijke vraagtekens bij de geschiktheid voor elke vorm van werk op de afd. IZ, gelet op de combinatie van eisen die daar altijd aan de orde zullen zijn en de aard van betrokkenes problematiek die zich geleidelijk steeds duidelijker lijkt af te tekenen. Zij geeft ook aan dat het huidige project waaraan betrokkene is gezet (...) niet goed verloopt, ondanks het feit dat betrokkene dit op zich een leuke opdracht vindt. Hij blijkt onvoldoende in staat om de voor hem complexe situatie daadwerkelijk te ontrafelen. Hij blijft erin steken en komt er niet uit.

Mede door haar eigen aard neigt zij meer naar een opstelling waarbij betrokkene stevig wordt aangesproken. Zij is niet van plan de deur voor betrokkene dicht te gooien, maar dan zal betrokkene veel meer structuur in zijn optreden moeten aanbrengen. De praktijk van de laatste periode is voor het bedrijf gewoon niet acceptabel.

Nogmaals heb ik er op gewezen dat feitelijk ook hun arbodienst (bedrijfsarts) een rol dient te spelen bij deze casus. Men geeft echter aan dat men weinig toegevoegde waarde daarvan verwacht. De afdeling personeelszaken acht zich in deze de eerstaangewezen partij. Men is van oordeel dat men als werkgever tot nu toe uitstekend de inspanningsverplichting heeft ingevuld. Dit wordt door mij onderschreven.

Omdat ik destijds degene ben geweest die mevr. G. heeft overgehaald als case-manager op te treden, heb ik haar persoonlijk bedankt voor de wijze waarop zij zich in de achterliggende periode heeft ingezet voor de belangen van betrokkene.

Het laatste deel van de bespreking werd door betrokkene zelf bijgewoond.

Samenvattend heb ik hem uitgelegd dat in eerste aanleg nog geen vervolg zal worden gegeven op de afgebroken scholing, omdat hij in de ontstane omstandigheden eerst zijn energie moet richten op het bereiken van een adequate dagindeling. Dit betreft dan vooralsnog een combinatie van wonen en werken.

Voorzichtig heb ik vervolgens aangegeven dat het i.v.m. het ontwikkelen van verdere aanpak evt. wenselijk kan zijn opnieuw uitgebreid neuropsychologisch onderzoek in te stellen naar de huidige stand van zaken. Min of meer in tegenstelling tot mijn verwachting geeft betrokkene aan hier graag aan te willen meewerken. Wel vraagt hij zich af in hoeverre ook gegevens van het intakegesprek dat hij heeft gehad met psycholoog (...) van EEGA evt. daarbij kunnen worden gevoegd. Overigens blijkt uit zijn verhaal dat een toen gepland neuropsychologisch onderzoek geen doorgang heeft gevonden omdat 'een hoogleraar' die dit zou doen niet kwam opdagen.

Wij zullen ons bezinnen op verder te ondernemen stappen. Uiteraard zal hij voortdurend op de hoogte worden gehouden.

Tel. contact met dhr. Bl., arbeidsdeskundige Interpolis dd. 19-10-1998:

Conform afspraak met mevr. I. (werkgever; N.o.) is dhr. Bl. reeds geïnformeerd door haar omtrent de stand van zaken na de laatste bespreking dd. 14-10-1998.

Hij geeft aan het eens te zijn met de door mij aangegeven wens tot revisie van psychologische gegevens. Hij is echter onlangs ook benaderd door mevr. La., advocaat van betrokkene. Hij heeft in dat contact begrepen dat ook door haar gezinspeeld wordt op een nader psychologisch onderzoek. Aanleiding daartoe zou zijn onderbouwing van het verzoek tot vergoeding van 20 extra begeleidingsuren per week door "Traject".

Met het oog op de coördinatie van e.e.a. zal ik contact met deze mevrouw La. zoeken, zo sprak ik af.

Tel. overleg met mevr. La.(...) dd. 02-11-1998:

Dit is de eerste keer dat wij persoonlijk contact hebben over deze casus. Mevr. La. is als advocaat van betrokkene vanuit een andere invalshoek ook intensief betrokken bij de casuïstiek. Zij onderhoudt daarbij ook met name contacten met Interpolis als de verzekeraar van de tegenpartij. (La.; N.o.) houdt zich uitsluitend bezig met persoonsschadezaken.

De ervaringen tot nu toe in het kader van alle ondernomen reïntegratieactiviteiten werden globaal doorgenomen. Ook de rol van (verzoeker; N.o.) werd daarbij door mevr. La. gememoreerd. Zij is het geheel eens met mijn voorstel om middels een gericht neuropsychologisch onderzoek tot een zo goed mogelijk inzicht te komen m.b.t. de thans bestaande situatie op dit gebied. Zij was inmiddels ook zelf tot de conclusie gekomen dat

een revisie van de medisch/psychologische gegevens wenselijk is, gezien de relatief lange periode dat dit voor het laatst is gebeurd. Evenals ik heeft zij ook een adres van een neuropsycholoog die hiervoor gevraagd kan worden. De beide mogelijkheden afwegend wordt in gezamenlijk overleg gekozen voor neuropsycholoog Ba. in Nijmegen, omdat deze ruime ervaring heeft. Bovendien wil mevr. La. daaraan voorafgaand nog een expertise laten verrichten door een neuroloog. M.b.t. de op te stellen specifieke vraagstelling werden enige aspecten doorgesproken. Mevr. La. zal een conceptbrief opstellen en aan mij voorleggen.

Conclusie:

Terugkijkend op een inmiddels ruime periode met uiteenlopende ervaringen m.b.t. het reïntegratietraject moet worden geconstateerd dat - ondanks alle inspanningen - vooralsnog geen concrete resultaten zijn behaald. Er is wat mij betreft een duidelijke behoefte aan nieuw en gericht neuropsychologisch onderzoek teneinde te pogen zo concreet mogelijk inzicht te verkrijgen op de situatie zoals die thans - ruim 3 jaar na het ongeval - bestaat. Dit zal in samenspraak met de advocaat van betrokkene en de verzekeraar van de tegenpartij (als medebelanghebbenden) worden gerealiseerd.

Planning:

- Conceptbrief expertise-aanvraag door advocate mevr. La..
- Expertise neuropsycholoog.
- Daarna nadere conclusies m.b.t. verdere aanpak..."

I. 5 maart 1999

"...Aanleiding:

Weergeven huidige stand van zaken.

Gegevens m.b.t. de laatstelijk bekende stand van zaken:

In het gezamenlijke overleg dd. 14-10-1998 met werkgever en de andere begeleidende instanties werd aan ons als UVI het verzoek gericht om een 1 op 1 begeleiding van betrokkene op de werkplek te financieren.

Op basis van een behoefte die gezamenlijk bleek te zijn - nl. te trachten meer duidelijkheid te verkrijgen middels gerichte neuropsychologische expertise -, kwam ik op 02-11-1998 met mevr. La., advocate van betrokkene, overeen dat zij mij een conceptbrief met de door mij met haar besproken vraagstellingen zou voorleggen. Ondanks meerdere keren rappelleren moet ik tot mijn spijt constateren dat ik tot op heden nog steeds wacht op uitvoering van deze afspraak.

Kortom dit loopt dus duidelijk anders dan in het laatste gezamenlijke overleg door mij was voorzien en bedoeld.

Tel. overleg met betrokkene, medio januari jl.:

Betrokkene persoonlijk geïnformeerd omtrent de oorzaak van de stagnatie.

Op zijn beurt vertelt betrokkene in dit gesprek - enigszins tot mijn verrassing - dat hij inmiddels sedert begin november jl. via de stichting Traject een individuele begeleider heeft die hem ook bij de werkgever begeleidt (1 op 1). Ik acht dit positief nieuws. Wel bevreemdt het mij dat ik hier nu pas van verneem.

Blijkbaar is noch mevr. I. van de werkgever, noch iemand van de stichting Traject op het idee gekomen om ons hierover te informeren.

Aansluitend aan het gesprek met betrokkene sprak ik even met de betreffende begeleider van de stichting Traject, dhr. J. Het blijkt zo te zijn dat dhr. J. als vrijwilliger optreedt o.a. voor genoemde stichting. (...) Hij maakt een erg rustige indruk, het klikt goed tussen hem en betrokkene. Ook betrokkene had dit reeds naar mij toe aangegeven en gezegd dat hij "lekkerder in zijn vel zit" nu.

(...)

Tel. overleg met mevr. La., advocate van betrokkene dd. 02-03-1999:

Mevr. La. geeft aan dat er diverse oorzaken zijn voor de grote vertraging die is ontstaan in het realiseren van de afspraken die wij op 02-11-1998 hebben gemaakt. Inmiddels heeft zij ook van de vader van betrokkene vragen gekregen omtrent het al dan niet noodzakelijk/wenselijk zijn van een dergelijk neuro-psychologisch onderzoek. Met Interpolis (verzekeraar tegenpartij) zou zij nog in overleg zijn omtrent de kosten van een dergelijk onderzoek. Ik vind overigens dat de thans gebruikte term "meeliften" geen goede weergave is van de feitelijke situatie. Het initiatief tot dit onderzoek kwam van deze kant. Los van het kostenaspect is een gecoördineerde aanpak alleen al op grond van betrokkenes persoonlijk belang noodzakelijk. Wij spraken thans af dat de eerder besproken conceptbrief nu binnen 2 weken in mijn bezit is.

Tel. overleg met mevr. I., werkgever dd. 05-03-1999:

Stand van zaken wederzijds doorgenomen. Uitgelegd dat ik al heel lang wacht op de conceptbrief van betrokkenes advocaat. Mijn bevreemding uitgesproken omtrent het niet geïnformeerd zijn van ons inzake de 1 op 1 begeleiding die betrokkene thans krijgt op de werkplek door een vrijwilliger. Mevr. I. geeft aan dat dit geheel geregeld is door en via stichting Traject (...).

I.v.m. noodzaak tot interne verhuizing heeft betrokkene nu een werkplek op de begane grond gekregen. Met enige regelmaat worden hier werkzaamheden/klusjes gevonden voor betrokkene. Tot nu toe lijkt dit aardig goed te gaan, maar het is in mijn optiek zeker de vraag of deze waarnemingen representatief zijn voor een situatie waarin geen 1 op 1 begeleiding aanwezig is. Wij spraken af in contact te blijven als ontwikkelingen daartoe aanleiding geven.

(...)

Conclusie:

Reïntegratiepogingen eigen werkgever worden voortgezet. Er is vooralsnog onveranderd geen sprake van reële loonwaarde.

Planning:

Gerichte neuropsychologische expertise m.b.t. vraagstelling als verwoord in de te ontvangen conceptbrief van betrokkenes advocaat..."

m. 17 maart 1999 (dit moet kennelijk zijn: april; N.o.)

...Aanleiding:

Ontvangst conceptbrief met vraagstelling inzake uit te voeren neuropsychologische expertise.

Gegevens:

Op 12-04-1999 werd de conceptbrief met vraagstelling inzake uit te voeren neuropsychologische expertise ontvangen van mevr. La. advocate van betrokkene.

In telefonisch overleg dd. 16-04-1999 besprak ik met haar dat ik mij - behoudens een enkele kleine toespitsing/nuancering - goed kan vinden in de opstelling van deze vragen.

Mevr. La. zal nu zorg dragen voor een zo spoedig mogelijke uitvoering van de betreffende expertise. Dit kan nog enige tijd vergen, omdat eerst nog overleg/toestemming van de familie dient te worden verkregen en vervolgens nog het akkoord van Interpolis als verzekeraar van de tegenpartij.

Conclusie/Planning:

Rapport neuropsychologische expertise afwachten.

Tot die tijd bestaat voor ons geen aanleiding tot verdere actie.

De huidige 1 op 1 begeleiding in de werksituatie wordt voorlopig gecontinueerd...”

n. 22 augustus 2000

“...Aanleiding:

- (...)

- Heronderzoek naar de huidige stand van zaken m.b.t. reïntegratiepogingen bij de eigen werkgever, in combinatie met mogelijk eindoordeel inzake de arbeidsongeschiktheid.

Onderzoeksactiviteiten:

Dossierstudie.

Telefonisch overleg met betrokkene medio mei jl. en afgebroken gesprek dd.

22-08-2000.

Telefonisch overleg met werkgever dd. 22-08-2000.

Gegevens:

Zoals uit de voorgaande (18) rapportages blijkt is eerder veel tijd, aandacht en energie besteed aan deze casus m.b.t. reïntegratie in het arbeidsproces, met name bij de eigen werkgever.

Gelet op de diagnose (traumatische hersenbeschadiging) was het verkrijgen van een goed beeld van betrokkenes beperkingen en mogelijkheden niet eenvoudig.

Na een aanvankelijke situatie met bemoedigende resultaten, ontstond geleidelijk aan een steeds moeizamer verlopende praktijksituatie die voor alle betrokken partijen, incl. betrokkene zelf, weinig bevredigend was.

Teneinde meer zicht te krijgen op de problematiek en m.n. de prognose heb ik reeds in maart 1998 afgesproken dat een neuropsychologisch onderzoek zal plaatsvinden. Hiervoor werden op mijn initiatief samenwerkingsafspraken gemaakt met mevr. La., advocaat van betrokkene die ook voor haar letselschadepraktijk hier belang bij heeft. Vervolgens heb ik moeten constateren dat hierin belangrijke vertragingen ontstonden. Pogingen dit te bespoedigen leverden geen resultaat op.

Ondertussen was een 1 op 1 begeleiding in de werksituatie gerealiseerd. Hoewel dat niet de vooropgezette bedoeling was, is vervolgens van mijn kant uit alle ruimte (in tijd) aan betrokkene gegeven om verder te werken aan terugkeer in de arbeidssituatie. Er was immers weinig aanleiding om druk op de situatie uit te oefenen.

Tussentijdse geluiden (zowel van betrokkene zelf, als vanuit de begeleid wonen situatie) maakten duidelijk dat onveranderd sprake bleef van een moeizaam verlopend proces.

Medio mei jl. begreep ik desgevraagd van betrokkene dat nu dan eindelijk een neuropsychologisch onderzoek zou plaatsvinden. (25 mei 2000 St. Maartenskliniek Nijmegen, neuropsycholoog Ba.)

Bij een poging heden betrokkene te bereiken op de werkplek, teneinde te vernemen of hij al iets weet omtrent de uitslag van het neuropsychologisch onderzoek, bleek dat hij inmiddels al geruime tijd niet meer daar is geweest.

Ik had aan de telefoon dhr. Ho., systeembeheerder. Deze heeft in de afgelopen periode - mede vanuit een persoonlijke bewogenheid - heel veel tijd en energie gestopt in het begeleiden van betrokkene. Kort samengevat moet hij echter constateren dat betrokkene (ook tegen zijn verwachtingen in) voortdurende aandacht/begeleiding nodig heeft, bij onverwachte problemen vastloopt en dat eigenlijk in de achterliggende periode weinig vordering is bereikt. Hij is met mij eens dat betrokkene feitelijk is aangewezen op meer routinematige taken.

Echter arbeidsdiscipline (op tijd komen en gaan) is ook regelmatig terugkerend probleem gebleken. De ondersteuning hierbij in het kader van het begeleid wonen laat blijkbaar ook te wensen over.

Een poging betrokkene heden telefonisch op zijn thuisadres te spreken werd door betrokkene direct afgebroken. Kennelijk wenst hij niet meer met mij te spreken?!

Beschouwing:

Terugkijkend op inmiddels een zeer royale ervaringsperiode inzake pogingen betrokkene bij de eigen werkgever weer te reïntegreren, moet aan de hand van globale indrukken worden geconstateerd dat ondanks deze langdurige gelegenheid weinig vooruitgang lijkt te zijn geboekt.

Het is jammer dat het neuropsychologisch onderzoek zo lang op zich heeft laten wachten. Zoals eerder aangegeven acht ik dit noodzakelijk alvorens meer definitieve conclusies te kunnen trekken. Ik stel voor nu eerst via het medisch kanaal heronderzoek / opvragen rapport neuropsychologisch onderzoek te doen plaatsvinden, teneinde meer duidelijkheid te krijgen over de huidige beperkingen en de prognose.

(...)

Conclusie:

(...)

- Vooral nog ongewijzigd 80-100% arbeidsongeschikt te beschouwen.

Planning:

- Medisch heronderzoek, c.q. opvragen rapport neuropsychologisch onderzoek St. Maartenskliniek..."

o. 2 november 2000 - door arbeidsdeskundige Jo.

"...1. Algemene gegevens.

1.1. Aanleiding:

Ontvangst adviesaanvraag Arbeidsvoorziening i.v.m. ontslaaanvraag voor belanghebbende door werkgever (...).

1.2. Vraagstelling:

Kan omtrent ontslaaanvraag positief geadviseerd worden?

2. Onderzoek.

2.1. Onderzoeksactiviteiten.

* Dossierstudie

* Gesprek met belanghebbende + begeleidster (Contour; N.o.), d.d. 1-11-'00.

Gegevens verkregen uit onderzoek.

2.2. Voorgeschiedenis.

Belanghebbende is een 32-jarige man, die zijn werkzaamheden als operator informatiseringszaken bij O. staakte in juli '95. Hij was als passagier betrokken bij een auto-ongeval en liep hierbij traumatisch hersenletsel op.

Belanghebbende werd per 8-7-'96 volledig arbeidsongeschikt beschouwd in het kader van de WAO.

Hij heeft een geruime tijd doorgebracht in revalidatie-centrum het Roessingh en in de St. Maartenskliniek; hij verbleef hier geruime tijd op de trainingsafdeling voor zelfstandig wonen 'de Passant'.

Belanghebbende heeft deelgenomen aan een opleidingstraject via Werkenrode en in samenspraak met het GAK en de werkgever is langdurig toegewerkt naar een reïntegratie bij eigen werkgever in een functie op automatiseringsgebied.

Begeleiding op de werkplek, alwaar belanghebbende langdurig stage heeft gelopen, vond deels plaats door werkgever en in een later stadium door dhr. J. van de stichting 'Traject'.

Het gehele reïntegratietraject verliep moeizaam. Om beter zicht te krijgen op de problematiek van belanghebbende en met name de prognose, werd door Bu. een neuropsychologisch onderzoek voorgesteld.

Uiteindelijk vond dit onderzoek pas in mei '00 plaats (door neuropsycholoog Ba. van de St. Maartenskliniek).

De uitkomsten van dit onderzoek waren voor werkgever uiteindelijk aanleiding om een ontslagaanvraag in te dienen bij het arbeidsbureau.

Teneinde zicht te krijgen op de actuele arbeidsmogelijkheden werd belanghebbende opgeroepen voor een medisch onderzoek door de verzekeringsarts.

2.3. Medische gegevens.

Volgens de medische rapportage d.d. 20-10-'00 is belanghebbende inmiddels actief op het activiteitencentrum 'het Accent' in Zwolle Zuid. Via de stichting Contour vindt woontraining plaats. Planning is dat hij op korte termijn zal worden opgenomen in revalidatiecentrum 'de Vogellanden'.

De beperkingen van belanghebbende die de verzekeringsarts aangeeft: coördinatieproblemen, stress, werktempo, conflicten, verantwoordelijkheid, moeite om structuur aan te brengen in zijn leven, theorie niet om kunnen zetten in praktisch handelen.

Algehele conclusie van de verzekeringsarts: volledig arbeidsongeschikt voor alle loonvormende arbeid. Prognose: stationair. Mogelijk dat via revalidatie nog verdere verbetering mogelijk is. In hoeverre dit qua werk betere mogelijkheden oplevert, is zeer de vraag.

2.4. Gesprek met belanghebbende.

Belanghebbende sprak ik op 1-11-'00 op kantoor. Begeleidster van St. Contour (...) was ook bij het gesprek aanwezig.

Belanghebbende geeft aan dat hij zich, sinds hij dagelijks naar het activiteitencentrum gaat, inmiddels psychisch weer wat beter voelt. Kost hem echter nog zeer veel moeite om structuur in zijn leven op te bouwen en vast te houden. Inmiddels is ook geconstateerd dat hij nog niet toe is aan een 'begeleid zelfstandig wonen' traject. Hij heeft veelvuldig behoefte aan ondersteuning en hulp en dit kan in een 'begeleid wonen vorm' niet worden geboden. Er is inmiddels dan ook een indicatie afgegeven voor een 24-uursvoorziening voor belanghebbende. Bedoeling is dat hij opgenomen wordt in revalidatiecentrum 'de

Vogellanden'. Begeleiding zal plaatsvinden door psychologe Bou..

Uit het neuro-psychologisch onderzoek van mei '00 is als 1 van de conclusies naar voren gekomen dat een functie op het niveau van systeembeheerder niet meer tot de mogelijkheden behoort.

M.b.t. de ontslagaanvraag geeft belanghebbende aan vrede te hebben met e.e.a. Eigenlijk is nu een last van zijn schouders gevallen.

Hij acht zich nu niet in staat betaalde werkzaamheden te verrichten.

Hij wil zijn aandacht eerst volledig richten op 'structuur krijgen in zijn leven'.

M.b.t. werk in de toekomst is gesproken over ondersteuning die geboden kan worden door een bemiddelende instantie. Tevens kort stilgestaan bij de mogelijkheden in het kader van de wet REA.

Afgesproken is dat belanghebbende zelf contact met mij zal zoeken, zodra hij zich weer tot enige vorm van arbeid in staat voelt.

3. Beschouwing.

Op grond van de huidige beperkingen is belanghebbende volledig arbeidsongeschikt te beschouwen voor alle loonvormende arbeid. Hierin is op korte termijn ook geen aanzienlijke verbetering te verwachten.

Omtrent de ontslagaanvraag van de werkgever kan dan ook positief worden geadviseerd.

Belanghebbende kan zich hier ook in vinden.

Werkgever is verder niet benaderd aangezien conform het verzoek wordt geadviseerd.

4. Conclusie.

Belanghebbende is volledig arbeidsongeschikt.

Omtrent ontslagaanvraag kan positief worden geadviseerd.

Planning.

Bevestigingsbrief aan belanghebbende, inclusief kopie arbeidskundig rapport.

Formulier retour naar arbeidsvoorziening..."

D. STANDPUNT ARBEIDSDESKUNDIGE

De betrokken arbeidsdeskundige Bu. reageerde bij brief van 10 september 2001 als volgt op de klacht van verzoeker:

“...Met betrekking tot de feitelijke reïntegratie-inspanningen heb ik weinig toe te voegen aan hetgeen ik daarover successievelijk in de diverse rapportages heb vastgelegd. Daarin ligt naar mijn oordeel reeds de beantwoording van veel vragen die thans worden gesteld. Ik verwijs dan ook in eerste aanleg naar de betreffende rapportages. Ik heb begrepen dat vanuit onze organisatie de resterende rapportages na 02-11-1998 nog zullen worden toegezonden.

In meer algemene zin zou ik het volgende onder uw aandacht willen brengen:

Juist vanwege betrokkenes jeugdige leeftijd en de ernst van de situatie heb ik van meet af aan gehandeld vanuit het besef dat de te initiëren reïntegratie-inspanningen van cruciale betekenis zouden zijn voor het verdere leven van deze jonge man. Er is door mij dan ook (ondanks hoge werkdruk en tijdgebrek) vanuit mijn positie als arbeidsdeskundige - door de wijze waarop de ontwikkelingen achtereenvolgens verliepen - veel tijd en aandacht gestoken in de aanpak die zou moeten leiden tot een terugkeer in het arbeidsproces. Daarbij is veel overleg gevoerd met, en informatie ingewonnen bij diverse andere betrokken partijen. In eerste aanleg met name ook met/bij degenen die zich bezig hielden met het reïntegratieproces.

Onduidelijkheid omtrent hetgeen in medisch opzicht qua arbeidsbeperkingen te verwachten zou zijn als eindsituatie is gedurende het gehele traject een moeilijkheid van betekenis geweest.

Uiteraard heb ik echter vanuit mijn verantwoordelijkheid beleid uitgezet en keuzes gemaakt. Een bewuste keuze is geweest te trachten een constructieve basis te vinden door zoveel mogelijk aan te sluiten op de voor betrokkene vertrouwde elementen en omgeving bij de eigen werkgever. Ook de inspanningsverplichting van de eigen werkgever kon daarbij als gegevenheid een rol vervullen.

Plaatsing in een nieuwe situatie bij een vreemde werkgever achtte ik gelet op de aard van betrokkenes beperkingen niet realistisch. Juist vanwege de specifieke problematiek bij hersenbeschadiging heb ik aanvankelijke voorstellen van Werkenrode en revalidatiearts in de richting van volledige omscholing in grafische of administratieve richting dringend afgeraden.

Terugkijkend is het uiteraard jammer dat alle geleverde inspanningen niet geleid hebben tot het gehoopte resultaat. De praktijk is weerbarstiger dan de ideaal gedachte situatie, waardoor natuurlijk op onderdelen achteraf kritiek mogelijk is. De buitengewoon harde kritiek van (verzoeker; N.o.) is naar mijn oordeel op veel punten onterecht, ook omdat zij strijdig is met de werkelijkheid.

Op basis van de uitvoerige praktijkbevindingen welke zijn opgedaan deel ik - gelet op de aard van de problematiek - niet de mening dat een andere aanpak tot een ander resultaat zou hebben geleid.

Hieronder zal ik meer expliciet ingaan op de klachten welke mij regarderen, zoals geformuleerd onder a. t/m e. (...):

a. onvoldoende toezicht heeft gehouden op de continuïteit en de intensiviteit van de stagebegeleiding van zijn zoon bij diens voormalige werkgever;

Mijn rol en verantwoordelijkheid is vooral toetsend, coördinerend, adviserend en sturend geweest. Direct bij aanvang is de werkgever door mij expliciet gewezen op zijn verantwoordelijkheid, in combinatie met zijn arbodienst. In beginsel was mijn bemoeienis daarom op afstand. De directe uitvoering van de begeleiding was belegd bij instituut Werkenrode op basis van de kennis en ervaring die men in het kader van de revalidatie en het trainingsprogramma met betrokkene had verkregen, alsmede dus de werkgever en zijn arbodienst voor de dagelijkse gang van zaken.

In dit kader nog op te merken dat er sprake was van een overgangperiode waarin t.g.v. gewijzigde wetgeving de nieuwe rollen en verantwoordelijkheidsverdeling (m.n. dus eigen werkgever voor de reïntegratie in het 1e spoor) in de praktijk nogal wat aanloopproblemen kende.

Naar mijn oordeel heb ik een goede invulling gegeven aan mijn verantwoordelijkheid in de gegeven situatie, welke gekenmerkt werd door voortdurende monitoring en bijstelling van de aanpak.

Ik veronderstel dat de klacht over onvoldoende toezicht op continuïteit en intensiviteit is ingegeven door de waarnemingen/beleving in het 2e deel van het stagetraject, waarbij dus inmiddels - vanwege de (teleurstellende) ervaringen tot dan toe, alsmede vraagtekens m.b.t. het vroegere functioneren - besloten was tot het inzetten van een neuropsychologisch onderzoek ter verkrijging van meer duidelijkheid. Vanwege de forse vertraging die hierin ontstond door toedoen van betrokkens eigen advocaat ontstond daardoor - langer dan voorzien - een afwachtende situatie.

b. zich onvoldoende heeft verdiept in c.q. aandacht heeft geschonken aan de specifieke problemen van personen met traumatisch hersenletsel.

Deze stellingname bestrijd ik. De voorstelling van zaken die (verzoeker; N.o.) hierover in zijn brieven te berde brengt, als zou ik geweigerd hebben mij te verdiepen in de specifieke problematiek van niet aangeboren hersenletsel is niet juist. Overigens, hoe kan ik aantonen dat ik ook daarvoor reeds uitvoerig bekend was met deze specifieke problematiek.

c. geen of onvoldoende overleg heeft gevoerd met inzake traumatisch hersenletsel deskundige personen en met bij de begeleiding van zijn zoon op ander vlak dan de stage betrokkenen, en voor zover er wel sprake was van contact onvoldoende rekening heeft gehouden met hun oordeel;

Als arbeidsdeskundige werk ik in teamverband met de verzekeringsarts. Informatie-uitwisseling met andere organisaties over medische aangelegenheden ressorteert onder de verzekeringsarts. Zoals ik hiervoor reeds aangaf was het uitvoerende deel van de individuele begeleiding belegd bij Werkenrode als daartoe geëigend instituut. In overleg met mij heeft verschillende malen rechtstreeks overleg plaatsgevonden tussen Werkenrode en functionarissen van "Passant". M.a.w. ik heb met diverse betrokken partijen overleg gevoerd. Maar vanuit praktische overwegingen ook gezocht naar het kortsluiten van communicatielijnen waar dat mogelijk was.

Dat dit vervolgens achteraf negatief wordt uitgelegd betreurt ik.

d. niet bent ingegaan op het voorstel van derden om voor de stagebegeleiding een professionele job coach in te schakelen;

De motivering hiervan staat letterlijk weergegeven in mijn rapportage d.d. 02-11-1998, 3e blad (...). Kort gezegd komt dit neer op inadequaatheid in de onderhavige situatie. Daarnaast is door mij overigens concreet geadviseerd vergoeding toe te kennen voor extra begeleidingskosten van werkgever en verlengde begeleiding door Werkenrode.

Mogelijkheden tot het inzetten van een vrijwilliger zoals vervolgens door "Traject" begeleid wonen is gerealiseerd, behoren niet tot mijn competentie.

e. vanaf februari 1999 nauwelijks met zijn zoon heeft gesproken over de reïntegratie in het arbeidsproces;

Zie de reactie op punt a. Doordat de beoogde duidelijkheid middels het inzetten van een nieuw neuropsychologisch onderzoek op zich liet wachten, terwijl inmiddels bekend was dat een full-time begeleider was aangetreden, is alle ruimte gegeven in deze afwachtende situatie.

Onder de voortdurende druk van (verzoeker; N.o.) is deze casus op enig moment intern naar andere medewerkers geleid. Ik heb daardoor per saldo geen kennis meer genomen van de uitslag van het door mij geïnitieerde neuropsychologisch onderzoek.

(...) ben ik dan ook niet meer betrokken geweest bij de behandeling van de ontslagaanvraag.

Tot slot nog een enkel woord over het volgende:

De wijze waarop (verzoeker; N.o.) met name ook in mijn richting fulmineert, is tamelijk wrang. Sommige van zijn schriftelijke uitingen welke ik thans onder ogen kreeg ervaar ik als smaad.

Ronduit vervelend is dat hij onjuiste beweringen doet, zaken uit hun verband haalt en zelfs door elkaar haalt. Opvallend is dat hij uitspraken aan mij toedicht, die ik nooit heb gedaan, dan wel dat mij bekend is dat deze juist door andere betrokken partijen zijn gedaan, waarmee hij op gespannen voet kwam.

Ik heb vanaf het begin absoluut begrip getoond voor de emotionele betrokkenheid van (verzoeker; N.o.) als vader van een zoon wie dit is overkomen. Helaas heb ik echter met anderen moeten aanzien dat de door hem gekozen aanpak in de richting van de diverse partijen veelal contraproductief is gebleken..."

E. Reactie verzoeker

Verzoeker reageerde bij brief van 5 oktober 2001 als volgt op het standpunt van het Gak en van de betrokken arbeidsdeskundige:

"...Het is niet (voldoende) in beide bijlagen verwoord, maar ik ben buitengewoon ontevreden over de reacties van de (...) verzekeringsarts V. Hij heeft nimmer in concreto en op correcte wijze geantwoord op mijn bij herhaling, schriftelijk aan hem voorgelegde vraag, **hoe** hij aan de informatie, opgesomd in: 'Medische Gegevens', in de "Rapportage Algemeen", d.d. 2 nov. 2000, van de heer J., is gekomen. (Hij is nimmer door mijn zoon of mij gemachtigd daarnaar te informeren). (...)

BIJLAGE 1 Met helaas zeer noodzakelijk gebleken, kritische kanttekeningen bij de reactie van de zijde van het GAK Nederland b.v., van de hand van de heer Bu., arbeidsdeskundige, d.d. 10 sept. 2001.

(...)

= Mijn zoon behaalde in "Werkenrode" het ene certificaat na het andere en hij stond aan de vooravond van een landelijk (eind-)examen..... Waarvan s.v.p. acte!

N.B: Toch werd op de "oude" werkplek, de informatiseringsafdeling (bij werkgever; N.o.), al gestart!

En..... volgens de regelgeving: **Onder de verantwoordelijkheid van het GAK.**

Opgemerkt zij:

Om voor mij (en voor wie, buiten de heer Bu. om, eigenlijk niet?) verbijsterende redenen werd dat examen niet afgewacht, hetgeen mijn zoon, - vertelde hij -, heel erg

speet.....Logisch!

Onbegrijpelijk, dat dhr. Bu. (...) in zijn `verweer' opmerkt, dat **hij** een volledige omscholing in (o.a.) de administratieve richting, waarmee mijn zoon dus bezig was en waarvan de afronding dus in zicht was, in deze eindfase “**dringend heeft afgeraden**”(!)

Passende woorden schieten mij opnieuw tekort!

N.B. De betrokken revalidatiearts (St. Maartenskliniek) en haar team waren, vernam ik, **nog niet klaar met het maken van een profielschets** van mijn zoon.

Op basis van zo'n profielschets kon bijv. een **handelingsplan** worden gemaakt.

Dus een handleiding voor de (achtereenvolgende) `coaches', (collega's van mijn zoon), waarin stapsgewijs uit de doeken wordt gedaan, hoe een bepaalde doel bereikt dient te worden..... (Ook vanwege de vereiste structuur!) ... en van extra groot belang, wanneer een coach tijdelijk of voorgoed (ervaringsfeiten) niet meer beschikbaar is. Het is uiteraard heel prettig en veel doelmatiger voor een vervanger in zo'n geval eerst de handleiding te raadplegen.....

Deze coaches waren, zoals u inmiddels al heeft begrepen, goedwillende, uitgesproken **leken** op dit specifieke terrein..... In de praktijk kwam het neer op `natte vinger-werk'..... Dat had ik zelf meteen al begrepen. Mijn zoon gehoord hebbend. Straks meer hierover.....!

HET GAK :

Eigenlijk vanaf het moment, dat het GAK er aan te pas kwam, gleed mijn zoon, in toenemende mate, een psychische afgrond in. Hoe zou dat nu komen....?

Het GAK had, schrijft de heer Bu., (...), in zijn recente verweer, (...) in elk geval `een toetsende, een coördinerende, een adviserende en sturende rol'. Het klinkt verrassend goed!

In hoeverre hierbij daadwerkelijk aan de in Europees verband gestelde richtlijnen is voldaan, is natuurlijk een geheel ander aspect.....

- Er is voldoende literatuur op dit terrein, waaruit blijkt, dat (nagenoeg) geen enkel geval van NAH identiek is aan het andere. Dit impliceert, dat professionals te maken hebben met een moeilijke materie. Er bestaat nu eenmaal geen verantwoorde eenheidsaanpak voor dit soort gehandicapten...!.

N.B.: Dit zou er tevens voor pleiten bij de afdeling `arbeidsdeskundigen' zo snel mogelijk te zorgen voor een (veel betere) specialisatie, naast de bevordering van een veel betere samenwerking met andere disciplines..... En laat men s.v.p. zichzelf niet wijsmaken, dat men ter zake al zoveel goeds doet.....

(...)

De reïntegratie-praktijk in Nijverdal :

= Het is bijna niet te geloven, maar helaas toch echt waar: Na bijna een half jaar lang coachen vertelde de eerste coach mij, bij mij thuis, dat hij eigenlijk weinig wist van het ziektebeeld van mijn zoon. De haren gaan dan wel even overeind staan... Wie was ter zake van instructies in gebreke? Wie was de regisseur ? en... Wie diende het voortouw te nemen?

Ik heb deze coach, met mijn toen veel beperktere kennis van zaken dan thans, naar vermogen geïnformeerd en ik heb hem enkele desbetreffende folders meegegeven, waarvoor hij dankbaar was..... Maar ... vrij kort daarna moest hij als coach afhaken, teneinde een nieuwe werknemer op zijn afdeling in te werken.....

- Van de tweede, nog vrij jonge coach, zei mijn zoon, dat hij beter **hem** kon coachen, omdat die van bepaalde computerzaken veel minder afwist dan hij zelf.....

(En een handelingsplan ontbrak...!)

Steeds vaker en langer was mijn zoon verstoken van een “goede ondersteuning “, etc.

Toen er nog maar nauwelijks sprake was van daadwerkelijk “coachen”, werd aan n.b. een arbeidsdeskundige van de (in financiële zin) aansprakelijke verzekeringsmaatschappij gevraagd om geld, ter financiering van (nota bene) slechts **vier uren per week!** (Ja, u heeft het goed gelezen.....)

Het duurde bijna **twee maanden**, voordat het groene licht voor deze financiering ging branden. En mijn zoon al die tijd maar verder wegwijnen..... **WAAROM** heeft de controlerende, sturende, coördinerende en controlerende GAK-arbeidsdeskundige zijn collega (van de verzekeringsmaatschappij; N.o.), niet tot de orde geroepen, in het belang van mijn zoon..... ? Een vlottere aanpak was uiteindelijk ook in het belang van die financier.....

Maar ... toen de financiering eindelijk rond was, bleek de beoogde coach niet beschikbaar te zijn..... En mijn zoon..... Vult u nu zelf maar aan.....!

Vandaar, dat Het Trajekt (woontraining, te Zwolle) te hulp schoot... De repercussies daar bleven (m.b.t. mijn zoon) natuurlijk niet uit. De stemming van mijn zoon hoef ik hopelijk niet weer te geven..... (Arme begeleidsters!)

En dan durft de heer Bu. ook nog in zijn verweer op te merken, dat deze noodgedwongen ingreep en wat daarmee in de reïntegratiepraktijk verband houdt, **niet tot zijn competentie** behoort..... Los van de vraag, of de verantwoordelijkheid van het GAK m.b.t. dit soort

aangelegenheden ophoudt te bestaan..... Voor mij geen vraag meer.

Hadden de zeer hard werkende dames van de woontraining-begeleiding, dan die coördinerende, sturende en controlerende taak van de heer Bu. moeten overnemen.....? Waarom heeft de heer Bu. de heer J. (...), de vrijwilliger, die dus noodgedwongen in het belang van mijn zoon insprong, wel in het begin een eindje op weg geholpen? (Ziet u - zonodig - nog eens zijn brief van 7 november 2000!)

Over deze absurde, afgeschoven competentiekwestie hebben de dames in contacten met mij nooit een woord gerept. Ze waren er zelf ook niet van op de hoogte gesteld.

Zij werden met extra uit de hiaten in de aanpak voortvloeiende problemen opgescheept. En mijn zoon, bij wie - vanzelfsprekend - de frustraties zich bleven opstapelen, terwijl hij (meervoudig aantoonbaar) zelf steeds van goede wil was, raakte steeds dieper in de put..... Eén van de psychologen bevestigt schriftelijk de neiging tot suïcide. Het zal je (eigen) zoon maar zijn.....! (Wie sprak daar van **mensenrechten?**)

Toen heb ik ten einde raad zelf een initiatief genomen door een neuropsychologisch onderzoek te doen plaatsvinden. Misschien kon dat ook helpen, om het falende GAK meer onder druk te zetten.....

Elders, in één van mijn twee bijlagen ga ik er nader op in.

Mijn zoon heeft ook nog omstreeks de jongste jaarwisseling ongeveer vijf weken een psychologische behandeling ondergaan, maar dat sorteerde nog maar bitter weinig effect. En..... mijn zoon vluchtte (steeds meer) in de drank en de soft-drugs!

Met alle bijkomende gevolgen in het rehabilitatie-proces van dien..... en een verdere taakverzwaring voor de reeds hard werkende dames van de 'woontraining', die ook nog een verloop in het personeelsbestand op de koop toe kregen.....

Volkomen onbegrijpelijk acht ik (en dan nog voorzichtig door mij verwoord), dat de heer Bu., zich, desondanks, in zijn verweer af en toe op de borst slaat..... Van enig ongelijk bekennen blijkt niets uit zijn stuk, zelfvoldaan als hij moet zijn..... Dus er zal nu uit deze ervaringen ook geen goede lering worden getrokken, waarmee ook andere, soortgelijke gehandicapten hopelijk hun voordeel kunnen doen. Hij durft ook nog de vertraging in het neuropsychologisch onderzoek bij zijn excuus te betrekken..... Ik sprak al van afschuiven!

En de heer Bu. wordt ook nog gedekt in het 'verweer' van (het Gak; N.o.), op (grote) afstand: Ik citeer: "De betrokken arbeidsdeskundige heeft **op goede wijze als case-manager** gefunctioneerd, volgens onze definitie". De hoogste tijd, (...) dat die definitie grondig wordt bijgesteld! [Ziet u de in het begin genoemde "richtlijnen"! En ziet u de opgedrongen reïntegratieproblemen!]

(...)

Ik kom toch nog even terug op hetgeen ik al eerder te berde bracht en waaruit nog eens duidelijk blijkt, dat de nogal zelfvoldane heer Bu., en zeker gerelateerd aan reeds vaker genoemde, in Europees verband tot stand gekomen **richtlijnen**, te weinig kaas heeft gegeten van het ziektebeeld en daarmee verband houdende, strikt noodzakelijke reïntegratie-aanpak: (...)

- Wanneer hij het aandurft te beweren, dat “er veel overleg is gevoerd met en informatie is ingewonnen bij diverse, andere betrokken partijen”, dan lijkt mij voor de hand liggen, en ten behoeve van een zo optimaal mogelijk onderzoek en een rechtvaardig oordeel bijkans onontbeerlijk, dat de heer Bu. e.e.a. eerst eens duidelijk concretiseert.

(Ik verneem heel graag data, namen van die `partijen', namen van de gesproken personen, hun functie en betrokkenheid bij mijn zoon en een antwoord op mijn vraag, of de vraagsteller schriftelijk gemachtigd was, om elders te informeren (Persoonsgegevens). Ik heb in de lange periode, die achter ons ligt slechts twee keer een verzekeringsarts (reeds enkele jaren geleden) dienaangaande schriftelijk gemachtigd..... Mijn zoon liet dat bewust aan mij, als zijn zaakwaarnemer, en ook omdat hij genoeg andere kopzorgen had, over.....

(...)

Toch nog even dit: “Plaatsing in een nieuwe situatie, bij een vreemde werkgever,” ... vindt de heer Bu. in zijn jongste verweer ... “niet realistisch”. Het negeren van deskundige adviezen dienaangaande en **zonder goed overleg met deskundigen uit andere disciplines (conform de richtlijnen)** is realistischer?

(U weet inmiddels: “Cohesie in het beleid” en “multidisciplinair overleg” is een niets aan wensen overlatende stellingname van eerder genoemde werkgroep).

= Ik breng nog even in herinnering, dat mevr. Bo. die op het terrein van NAH toch, gezien haar universitaire studie van het fenomeen “traumatisch hersenletsel” en haar bijna dagelijkse contacten met mijn zoon, als deskundig mag worden beschouwd, **drie keer** (vertelde zij mij) **vergeefs** heeft getracht op de werkplek, ten behoeve van de coachende collega's en andere betrokken personeelsleden, alsmede de heer Bu. (!), noodzakelijke voorlichting te geven. Waarom werd zij in Nijverdal geweerd (???)

Van een strikt noodzakelijke, initiërende en sturende rol, incl. het (zo prachtig verwoorde) “kortsluiten van communicatielijnen” ter zake, kwam in de praktijk te weinig terecht.

Ondertussen meen ik thans voldoende op de punten **c.** en **d.** in het verweer van de heer Bu. te zijn ingegaan.....

= V.w.b. het vervolg in dat `verweer':

(...) Ik wijs op het "onderzoek" eind vorig jaar van een zich als zodanig presenterende (...) arts, ... en zijn - in GAK-verband - overrompelend oordeel over mijn zoon, die hij "voor iedere betaalde arbeid geheel ongeschikt heeft verklaard", met alle, ongetwijfeld ook psychische gevolgen van dien, en zonder zich misschien af te vragen, wat **aan** dit drastische en pijnlijke besluit **allemaal ten grondslag ligt. Hoe vaak** heeft deze arts contact met zeer betrokken collega's en met andere leden van het behandelteam, elders, gehad?

Waarom is toch niet eerst serieus getracht de reïntegratie op een andere werkvloer, primair bij de werkgever, en anders bij een geheel andere werkgever te proberen...? Zijn andere werkgevers per definitie barbaren.....? Er zijn ook (semi-) overheidsdiensten.... Er worden ook financiële faciliteiten geboden, meen ik begrepen te hebben. Er was bovendien een tegenpartij, die in geldelijke zin kon worden aangesproken..... (Via bijv. de betrokken advocaat). En is wel eens overwogen eerst te starten op parttimebasis? Ik vrees van niet, gezien het oordeel van de heer Bu., dat nogal vastgeroest lijkt.

Over een goed, constructief overleg met de naaste familie, ook met betrekking tot die overrompelende en pijnlijke, lang nadreunende beslissing van die "verzekeringsarts".... spreek ik dan maar niet..... Daarvoor is de tijd blijkbaar toch nog niet rijp..... (bij het GAK.)

Even een zijsprongetje : (Betr. het bekende afschuiven.....)

De heer Bu. tracht ook , in zijn `verweer', de werkgever en de Arbo-dienst mee te trekken. (Ziet u zijn commentaar bij vraag a.!)

Wat de rol van de werkgever, in combinatie met de Arbo-dienst is geweest, is mij onduidelijk. Ik heb eens n.a.v. de ontvangst van een schrijven van die dienst in Hengelo gevraagd wat zijn rol m.b.t. mijn zoon was.....

Ik kreeg te horen, dat de Arbo-dienst zich terugtrekt op het moment, dat het GAK er aan te pas komt en de wao-uitkeringen gaat verstrekken.

Omdat ik in het bezit ben van de WET-REA, die daarna, in de loop van het jaar 1998 in werking trad, ben ik die wet eens gaan lezen.

Artikel 4 zegt (ik citeer:): "Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen aan arbeidsgehandicapte en niet arbeidsgehandicapte werknemers voor deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

= In lid 2 van art. 8 staat, dat de werkgever, in samenwerking met zijn arbo-dienst én met het LISV, dus in dit geval met het **GAK**, maatregelen moet treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van in het eerste lid bedoelde werknemer.....

= Leest u nu eens het antwoord van dhr. Bu. bij vraag **a.** (...)

Dhr. Bu. schuift de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie dus duidelijk meervoudig af..... (Dus tegen de toen geldende en wellicht ook de huidige regelgeving.) Hij brengt eerst de werkgever en de arbo-dienst voor het voetlicht. Een paar regels verder legt hij de directe uitvoering van de begeleiding in handen van opleidingsinstituut "Werkenrode". En dit "op basis van de kennis en ervaring", die men m.b.t. mijn zoon daar had verkregen. Een administratieve opleiding lijkt mij toch nog iets anders dan de sturing, het geven van structuur e.d. tijdens een reïntegratieproces, elders. = Wat te denken, meneer Bu., van het volgende?

Ik citeer uit GAK-INFO, een informatiebulletin van het GAK, editie okt. 1998:

"Verder is het GAK **ook verantwoordelijk** voor het reïntegreren van arbeidsgehandicapten die reeds een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het GAK ontvangen".

Dit betreft dus ook mijn zoon.....

Ik ga verder: "De feitelijke bemiddeling naar ander werk wordt gedaan door de arbeidsbureaus". Ik vervolg: "**Het GAK houdt de regie en de controle over deze activiteiten**". **Dus die bezat het GAK al...!**

Desgevraagd vertelde de (...) clustermanager van het Zwolse GAK, mij, (dat) het GAK nog steeds de eindverantwoordelijkheid draagt.....

Zeer opvallend, lijkt mij, wanneer in de praktijk van mijn zoon het weinig manmoedige afschuif-principe desondanks overeind wordt gehouden...

- Naar mijn mening geeft de heer Bu. indirect toe, dat zijn eigen kennis ter zake dus ondermaats is...

En eigenaardig genoeg:

= Dhr. Bu. meende wel zelf, alleen te kunnen en mogen beslissen inzake de vraag: Zou het een serieuze overweging verdienen mijn zoon eens op een andere werkvloer een kans van slagen te geven... Dat idee vond hij toen zelf, dus zonder overleg met deskundigen, niet realistisch....

= Heb ik goed begrepen van de heer Bu., dat "Werkenrode" (in Groesbeek) beter in staat was dan hij zelf de begeleiding op de stageplek ter hand te nemen? Hadden een of meer

docenten dagelijks naar Nijverdal moeten reizen.....? Of had de trajectbegeleider, de heer Be. zelf, die dagelijkse, en goede ondersteuning en de onmisbare, verantwoorde structuur moeten aanbieden? Want coachende collega's van mijn zoon waren er, even los van een manco aan een goede handleiding (handelingsplan) etc., in sterk afnemende mate beschikbaar..... (Aan het facet "afgeraden werkplek" ga ik nu even voorbij.) Niet voor niets bedacht "Het Trajekt", een geheel andere discipline een noodoplossing, in de persoon van de vrijwilliger, de heer J.

- Toen de heer Bu. zelf eens voorstelde dezelfde trajectbegeleider van "Werkenrode" als case manager te laten fungeren, voor f 125,== per uur (all in), werd dat idee tijdens een werkbespreking in Nijverdal min of meer van tafel geveegd. (De reden is mij bekend, maar acht ik in dit kader niet van belang, maar wel typerend.)

= Ook mijn zoon had niet het minste vertrouwen in die mogelijke inzet van de heer Be. Gezien de ervaringen van mijn zoon met deze, op zich zelf sympathieke man, met wie vaak, volgens mijn zoon, goed te praten viel....

Mijn zoon zat dit voornemen hoog: Hij heeft er toen zelfs een `speechje' voor voorbereid.

= Ook het toenmalige Hoofd Personeelszaken, mevr. G. was beslist, tegen die eventuele inzet..... (U kunt het eventueel bij haar navragen.....!) Zij zou daarom zelf - noodgedwongen - als zodanig na haar afscheid bij de (werkgever; N.o.) gaan optreden. Maar familieomstandigheden verhinderden dit helaas, na zeer korte tijd.....

- Ik ken ook nog iemand, mw. Bo. (St. Maartenskliniek) in Nijmegen, die weinig vertrouwen had in genoemde persoon.

Even een juridische vraag tussen door: Riekt artikel 8 van de Wet REA (iets) naar de richtlijnen, die dankzij de internationale werkgroep, in E.U.-verband, tot stand kwamen? Art. 8, lid 1, betreft de taak van de werkgever:

"De werkgever bevordert de inschakeling in de arbeid van de hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapte werknemer, tenzij vaststaat, dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor betrokkenen voor handen is".

Deze vaststelling geschiedt door het LISV, in de praktijk van mijn zoon, door het **GAK**.
Ongeacht de juistheid van die vaststelling in het geval van mijn zoon.....

= Hoe valt het (negatieve) oordeel van het GAK te rijmen met een opmerking van de heer H. (...), die R. geruime tijd min of meer begeleidde en tegen mijn vrouw vertelde, dat er "voldoende ander werk bij de (werkgever; N.o.) voor mijn zoon is".....?

- Ik dacht, dat R. wel vaker in de reïntegratieperiode ander werk verrichtte. Ik denk bijv. aan het installeren of instellen van tientallen computers.....

- Ik herinner mij ook nog, dat de heer Bu. eens in een rapport schreef, dat hij verrast was vanwege het feit, dat mijn zoon een moeilijke opdracht vervulde en zelfs, ten behoeve van zijn collega's op de afdeling, een systematische handleiding erbij maakte.....

= De grote stelligheid, die de heer Bu. soms ten aanzien van beslissingen m.b.t. mijn zoon neemt, de vaak opvallend grote mate van zelfingenomenheid, die hij laat blijken, lijkt mij in het licht van de ervaringen van mijn zoon toch misplaatst.....

En..... Ik kan het kennelijk niet vaak genoeg herhalen: Er is altijd een mogelijkheid, om ook eens andere professionals met een ruime ervaring met getroffen en met NAH vooraf te polsen, (Bijv. professionele job-coaching-bureaus, professionele beroepsreïntegratiebureaus, uiteraard in bijzijn van mijn zoon, wanneer die niet gebukt gaat onder depressieve gevoelens, of met een andere ter zake ervaren deskundige.)

Ik moet toch nog even in dit verband aan die (...) verzekeringsarts:

Ook hij had zijn oordeel jegens mijn zoon heel erg snel klaar.....

Wanneer mijn zoon de stellige indruk wekte, dat hij de conclusie van de heer V. onderschrijft, dan mag weer niet worden vergeten, dat mijn zoon tijdens zijn bezoek aan de heer Bu. nog steeds in een depressie verkeerde, met alle psychische gevolgen, w.o. een **negatief zelfbeeld**, van dien. Dus die accoordbevinding moet met een korrel zout worden genomen.....

Dat had een **goede** verzekeringsarts toch moeten begrijpen.....!

(...)

Bijlage 2, met helaas zeer noodzakelijk gebleken, kritische kanttekeningen bij de reactie, vervat in zijn brief van 17 sept. 2001, (...) van (het Gak).

(...)

Dat (...) ik zelf, niet fysiek aan besprekingen op de werkvloer in Nijverdal heb deelgenomen ligt niet aan mij zelf. Terwijl mijn zoon tijdens zo'n bespreking ook nog moest vernemen, dat er "een strikte scheiding moet zijn tussen werk en privé-leven". U weet inmiddels, er van uitgaand, dat u bijlage 1 heeft gelezen, dat genoemde richtlijnen een volkomen ander standpunt huldigen.....

Andere disciplines, inzake de behandeling en zorg, hebben dat allang goed begrepen. Vele malen werden wij als ouders fysiek betrokken bij de besprekingen over mijn zoon R. In Enschede (Het Roessingh), in Nijmegen (de St. Maartenskliniek), met artsen, met psychologen, met maatschappelijk werkers, met begeleidsters in de sfeer van de bevordering van zelfredzaamheid), in Groesbeek (Instituut "Werkenrode"), in Zwolle ("De

Vogellanden”), met de begeleiding van “Het Trajekt” (woontraining), ook in Zwolle.

V.w.b. het GAK-kantoor in Zwolle: Er is wel twee maal uitvoerig gesproken met een voormalige stafarbeidsdeskundige, bij mij thuis. En langs telefonische weg twee keer met een andere manager van dit kantoor. Steeds in opbouwende zin.....

Dus ... **het kan dus ook anders.....!**

V.w.b. die arbo-dienst, waarover u (...) spreekt: Ziet u mijn opmerkingen ter zake in bijlage 1 s.v.p.!

V.w.b. uw opmerking in dezelfde brief (...), mag bij lezing van de andere bijlage blijken, dat de beoogde “samenwerking” helaas bitter weinig resultaat heeft opgeleverd. Wat was daar debet aan.....? Het antwoord is niet zo moeilijk..

V.w.b. de suggestie van “Het Trajekt” inzake de inschakeling van een professionele ‘job coach’, wil ik opmerken, dat primair vanuit Nijmegen, vanuit de St. Maartenskliniek een dergelijk voorstel is gedaan. (Ziet u verder bijlage 1, s.v.p.!)

Er van uitgaand, dat deskundigen, daar, in de medische en psychologische sfeer, primair met deze kant van de behandeling te maken hebben, en misschien niet helemaal op de hoogte zijn van de juiste terminologie ter zake. Dit is maar een veronderstelling mijnerzijds. Misschien is toen ook gedacht aan het erbij betrekken van een professioneel arbeidsreïntegratiebureau..... Ik zelf ben m.b.t. deze speciale materie (nog) niet voldoende ingewijd.

Gisteren had ik een uitvoerig gesprek met een deskundige van zo'n arbeidsreïntegratiebureau. Hij vertelde mij, dat dit soort bureaus betrokken worden bij de reïntegratie van veelsoortige gehandicapten, w.o. mensen met traumatisch hersenletsel, in **alle** leeftijdsklassen en beslist niet alleen voor het verkrijgen van “simpel” werk.

In de andere bijlage ga ik ook even in op de uitlating van de betrokken arts, die aan het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening had meegedeeld, dat mijn zoon “voor **elke** betaalde arbeid **volledig ongeschikt** is” en op grond waarvan mijn zoon per 1.1.2001 is ontslagen. Ik sprak daar (...) o.a. over de toen ernstige, psychische situatie van mijn zoon tijdens het onderzoekje van die arts.

Toch eigenaardig, vind ik, dat ten tijde van de stage-start, ongeveer medio 1997 dit aspect (volledig ongeschikt) helemaal niet aan de orde is geweest.

Die “ongeschiktheid” moet dus later zijn ontstaan..... Ook dit heb ik trachten te verwoorden in de bijlage, nr. 1.

(...) stelt u, dat het reïntegratie-proces onder de verantwoordelijkheid van de werkgever valt. Ik verzoek u vriendelijk dit toch iets genuanceerder te zien. Ziet u daarvoor de WET REA, de artikelen 4 en 8, en realiseert u zich a.u.b., dat die wet pas in de loop van 1998 van kracht werd en dat mijn zoon al medio 1997 met zijn reïntegratie van start ging.....

In mijn bijlage 2 (aangenomen wordt dat wordt bedoeld: bijlage 1; N.o.) noem ik de buitengewoon korte, eigenlijk verwaarloosbare tijd, waarin mevr. G. als case manager kon fungeren, en helaas moest afhaken.

(...) spreekt u over een "stationair ziektebeeld". Ik kan dit zeer tot mijn spijt niet anders kwalificeren dan als baarljke nonsens! Eind vorig jaar ging mijn zoon **voor de eerste maal**, sinds zijn auto-ongeval, naar een verzekeringsarts. Waar de (...) heer V. zijn (medisch) vergelijkingsmateriaal vandaan haalt, is mij dus een raadsel.

Ook is van die zijde sinds de vooravond van de stagestart, medio 1997, **nimmer** aan GAK-zijde gevraagd naar een schriftelijke machtiging, om eens elders bij andere, betrokken artsen te informeren. Of is misschien de arbeidsdeskundige van het GAK, de heer Bu., als arts opgetreden? **GRAAG OPHELDERING!**

Hoe dan gesproken kan worden van een "stationair beeld" is voor mij een groot raadsel.

Ik raad u aan ter zake eens contact op te nemen met meer voor de hand liggende, andere disciplines, waarmee mijn zoon directer en veelvuldiger van doen had.

Ik kan het blijkbaar niet vaak genoeg herhalen:

Mijn zoon is in de loop van de reïntegratieperiode - in zijn algemeenheid, want er waren wel "ups en downs" - vanwege de groeiende stapeling van frustraties, waarover ik elders ook al sprak, steeds dieper (psychisch) weggeden. En ik kom in dit verband ook nog even terug op mijn constatering, dat ik het nogal **absurd** vind, dat mijn zoon, in dit door u beweerde licht, pas eind 2000 als volledig arbeidsongeschikt is gediskwalificeerd.

(Zonder een alternatief, bij de (werkgever; N.o.) of elders te proberen, en zelfs ook niet op parttime basis.)

= V.w.b. de aandacht, die u schenkt aan het financiële aspect (...), moet ik even kwijt, dat dit aspect door mij - bij mijn weten - nimmer ter discussie is gesteld.

Wat u (...) stelt, wordt door mij in de meest fervente vorm betwijfeld.

= U spreekt (...) ook over een neuro-psychologisch rapport, d.d. 25-5-2000. Ik ben reuze benieuwd **wie** u deze informatie heeft verstrekt.

Mijn zoon en ik zelf hebben nog nooit van dit rapport gehoord. (!)

Mijn zoon, en daar schrijf ik in bijlage 1 meer over, is wel in de loop van vorig jaar (neuro-)psychologisch onderzocht. Maar het desbetreffende rapport, dat eind augustus verscheen, roept zeer veel vragen op en bevat pertinente, veelal aantoonbare onwaarheden. En daarmee kunnen andere professionals moeilijk gewetensvol uit de voeten.....

Vandaar, dat door mij wel eens wordt gedacht aan een nieuw onderzoek. Voor een `second opinion'. Contacten daartoe zijn reeds met een gerenommeerd revalidatiecentrum gelegd. Er bestaat een belangrijke voorwaarde, waaraan eerst moet worden voldaan.

(...)

= U beweert in uw brief aan de Nationale ombudsman, dat een revalidatiearts het beter vond mijn zoon **bij een geheel andere werkgever** een kans van slagen te geven, met zijn voorgenomen arbeidsreïntegratie. **Hoe komt u aan deze uitspraak?** Ook dit berust op een misverstand. Misschien ook voortvloeiend uit de vaker genoemde onverantwoorde en ondoelmatige hiaten in de (goede) samenwerking tussen ALLE disciplines. Bedoeld werd: Beginnen op een andere werkplek bij **dezelfde** werkgever! (In de bijl. 1 schreef ik al, dat mijn vrouw van een collega, annex begeleider, in Nijverdal had vernomen, dat er voldoende ander werk, op andere afdelingen voor hem was.....)

De overplaatsing naar de "oude" werkplek zou dan misschien later, afhankelijk van de ontwikkelingen, aan de orde kunnen komen.

= En dan nu die **profielchets**, waarover u in uw brief spreekt:

Niemand heeft beweerd, dat het GAK een profielchets van mijn zoon zou moeten maken! Naar verwachting, in het licht van de ervaringen, zou het GAK daartoe zelf niet in staat zijn. Nee....., de deskundigen van de Nijmeegse St. Maartenskliniek waren, zo blijkt ook uit een verklaring van (naar ik meen) van juni 2000, van de hand van mevr. Bo., daarmee nog bezig..... en zouden naar verwachting ook met andere professionals daarover spreken!

Echter: Die profielchets werd niet eerst door het GAK afgewacht.....!

Een moeilijk te verdedigen **blunder**, als u het mij vraagt!

Niemand heeft ooit beweerd en bedoeld, dat de heer Bu. **persoonlijk** de respectievelijke coaches moest instrueren omtrent het ziektebeeld van mijn zoon en de gewenste gestructureerd reïntegratieaanpak. (Conform een nog niet bestaand handelingsplan). **Waar komt dit verhaal vandaan?**

Ik herhaal het nog maar eens:

Het GAK (met name de heer Bu.) had (formeel) **de regie** ter zake te voeren, dus als initiatiefnemer op te treden, en de controle op dit gebeuren uit te oefenen of anders daarbij deskundige bijstand in te roepen..... Dit is helaas **nagelaten**. Leest u bijv. eens de brief van de laatste coach ter zake. (M.i. een belangrijke brief, die bij het GAK tot ernstig nadenken zou moeten stemmen.....) De eerste coach, die bij mij thuis kwam, dacht er net zo over... Wie eigenlijk in die sfeer niet?

Ik ga toch nog even door:

Wie het boek "Hersenletsel, gevolgen voor de getroffene en zijn omgeving" (...), leest, wordt ook geïnformeerd over de totstandkoming van een **profielschets**, "een instrument, waarmee het functioneren van de cliënt op systematische wijze kan worden vastgelegd". Genoemd worden tal van aspecten: Motorisch/fysiek functioneren, cognitief functioneren, emotioneel functioneren, ADL, praktische redzaamheid etc. etc.

N.B.: Die profielschets, lees ik, moet door een **multidisciplinair team worden op- en vastgesteld**.

De St. Maartenskliniek heeft die kans niet gekregen, omdat de heer Bu. zo nodig de opleiding van mijn zoon (n.b. de laatste fase, vlak voor zijn eind-examen) moest afkappen, tegen de zin van mijn zoon, en hij zo snel mogelijk met de reïntegratie in Nijverdal wilde beginnen. En dan ook nog op de in Nijmegen afgeraden, 'oude' werkvloer.

Begeleiders, (In dit geval dus 'coaches'), lees ik, in het boek, moeten getraind worden! Wie heeft ze getraind? Of laten trainen? Of werden ze in Nijverdal aan hun 'lot' (als te veel leek) overgelaten...?

Gesproken wordt in het boek, bij dit punt, over o.a. gespreksvaardigheden, het reflecteren op eigen functioneren, de persoonlijke begeleiding, maar ook het onderhouden van contacten met familie (Dit staat er echt!), het formuleren van hulpverleningsdoelen, het werken met een handelingsplan, het organiseren van eigen werkzaamheden, rapporteren, de 'feed back', het geven en ontvangen van kritiek, het signaleren van tekorten in die hulpverlening etc. etc. En.... lees ik.....: "Op basis van die profielschets wordt een handelingsplan gemaakt. (...)

= (...) Ik breng even een paar punten in herinnering: Er waren niet dagelijks en/of in een bepaald dagdeel 'coaches', soms weken achtereen (!), beschikbaar. Van een psychologische aanbeveling van een positieve 'feed back' kwam meestal niets terecht. De 'coaches' zijn nimmer bij hun start adequaat, ook niet omtrent het ziektebeeld van mijn zoon, geïnstrueerd. (Dat vernam ik zowel van de eerste als van de laatste coach). Dit coachen was voor hen eigenlijk een nieuw vak! Bij twijfel zou ik ze zelf even benaderen..... Ik zal de laatste zijn die deze coaches iets wil en zal verwijten.....!

De noodzakelijke structuur ontbrak. (Er was geen handelingsplan.) Het coachen kwam in zijn algemeenheid neer op 'natte vinger-werk'. En dan herhaal ik toch nog even: Mijn zoon had en meervoudig aantoonbaar - aan de hand van de stukken - de wil om vorderingen te maken en hij krijgt die kans niet..... (Gesteld, dat dit u zelf overkomt.....!)

Raak je dan niet zwaar gefrustreerd en op den duur in een diepe depressie?

++ En als dat stadium is bereikt, betrokkene maar **snell** afkeuren.....?

(Wanneer de heer Bu. in een van zijn verslagen, die ik bezit, opmerkt, dat mijn zoon "wel kan maar niet wil", en rapporteert, dat de eerste coach VIER weken absent was, terwijl dit ongeveer TIEN weken was....., dan zijn dit de zoveelste 'vergissingen' in zijn rapportages. En dan is er in Zwolle ook nog een GAK-functionaris (**Wie?**), die u - gezien uw brief aan de Ombudsman - ten onrechte mededeelt, dat mijn zoon te maken heeft met een stationaire toestand?

Ik noem ook dit sollen met de belangen van een fatsoenlijke en goedwillende staatsburger. Ziet u dit echt anders.....?

Die stationaire toestand al vanaf medio 1997? (Begin beroepsreïntegratie)

Of primair in de afgelopen stageperiode, waarbij mijn zoon steeds minder vaak naar de werkplek ging, vanwege de toch maar niet aflatende ellende daar? (Ziet u hier boven!)

En waarvan de psychische gevolgen, ook buiten de werksfeer, zeer goed merkbaar waren..... Leven wij in een beschaafd en ontwikkeld land.....?

= Zoals u inmiddels weet, was mijn zoon op de informatiseringsafdeling, de 'oude' werkplek, zoals was voorspeld vanuit Nijmegen, vaak onderhevig aan computertechnische mutaties e.d. Terwijl hij - in verband met zijn aandoening - nogal eens, zeker in de beginfase, snel afgeleid was en zich niet altijd kon houden aan een bepaald, vooraf gesteld doel.

Een reden temeer, lijkt mij, om iemand in de buurt te hebben, die de gang van zaken bewaakt en zondig even ingrijpt. Maar ook dan volgens de (deskundige) handleiding!

= Ik verwacht, dat er in Nederland echt wel deskundigen bestaan, die u verder kunnen informeren. En misschien ook bereid zijn, evt. de weg daarnaar toe te kennen, om metterdaad de helpende hand te bieden.

= Op de valreep wil ik toch nog wat aan u kwijt.....

Ik zelf ben tijdens een werkbespreking in Nijverdal volgens mijn daarbij aanwezige zoon eens zwart gemaakt door de betrokken GAK-arbeidsdeskundige. Ik bezit een verslag van die bijeenkomst, van mijn zoon zelf, waarin hij opmerkt, "(Bu.; N.o.) vertelde dingen over

vader, die ik beter niet kan herhalen”.

Dezelfde arbeidsdeskundige schreef eens in een verslag, welke ik in kopievorm bezit, waarin hij opmerkt, dat “men verschoond wenste te blijven van geschriften van pa O”. Hij betreft daarbij ook de (ingebeelde?) gelijksoortige opvatting van andere gesprekspartners, daar in Nijverdal. Ik tart deze arbeidsdeskundige eens in concreto aan te tonen, of, en in hoeverre ik z.i. over de schreef ben gegaan, in het licht van de psychisch weg in de put rakende zoon. Er ging wel eens een strikt zakelijk briefje, noodzakelijkerwijs, naar iemand anders uit dat team. In het begin van de Werkenrode-opleiding heb ik de leraren gewezen op het ziektebeeld van mijn zoon, waar men aantoonbaar nog te weinig van wist. Voor de betrokken revalidatiearts een reden nog dezelfde dag naar dit instituut te gaan..... Werd dit als storend ervaren.....? Een keer zond ik een bedank-briefje aan iemand van dit instituut. Ook storend? Of ik schreef een betrokken `coach', op verzoek van de betrokken **letselschadeadvocaat**, die iets wenste te weten..... En dan durft de GAK-arbidsdeskundige, mede namens die anderen, zo te spreken in zijn kritische verslag..... En dat moet ik via een omweg vernemen. Een zeer fraaie vertoning!

= Wel heb ik eens een uiteraard zo diplomatiek mogelijk gestelde “**noodkreet**” laten uitgaan. Toen voor mij de maat meer dan vol was en ik mijn zoon steeds verder psychisch zag wegwijnen Terwijl ik (nogmaals) meervoudig kan aantonen, dat hij zelf van goede wil was.... . Deze gang van zaken kon natuurlijk nooit leiden tot enige feitelijke beroepsreïntegratie..... Ik mocht zelf niet fysiek bij besprekingen op de werkplek aanwezig zijn..... Dus in die erbarmelijke toestand maar berusten.....?

Bewust zond ik die “noodkreet” naar alle (toen betrokken) disciplines. “Wie de schoen past trekke hem (hopelijk) aan.....”, was mijn gedachte daarbij.....

Niemand anders hield op een verantwoorde wijze toezicht op de gang van zaken en hield regelmatig contact met al die disciplines, **incl. het contact met de naaste familie**. Er was ook geen (in de richtlijnen warm bepleite) “case manager”, die gewetensvol het reïntegratieverloop bewaakte en - zonodig - in de bres sprong.....

De (negatieve) reactie van de zijde van het ter zake van het reïntegratieproces de regie voerende en controlerende GAK is u thans genoegzaam bekend.

N.B.: Rechtvaardigt dit en andere bekritiseerde punten een grondige bespreking op **directie-niveau**?

V.w.b. die nalatigheid van de betrokken letselschadeadvocaat:

Deze advocaat van mijn zoon heeft mij inderdaad wel eens gesproken over een nieuw neuro-psychologisch onderzoek. Maar dat leek mij op dat moment niet erg urgent, omdat mijn zoon toch weer wat uit het diepe dal omhoog kroop. En was de voornaamste oorzaak van die depressie niet voldoende bekend.....? Bij diverse mensen, buiten het

GAK-gebeuren wel! Ik vraag mij echter af, waarom een letselschadeadvocaat hiervoor primair (en alleen) benaderd moet worden, en bijv. niet de naaste familie.....

Is dit de gebruikelijke gang van zaken bij het GAK?..”

f. Reactie uwv gak

1. De Nationale ombudsman zag aanleiding om het Gak bij brief van 11 januari 2002 een aantal nadere vragen te stellen:

“...1. U stelt dat deelname van verzoeker aan diverse activiteiten met betrekking tot de reïntegratie van zijn zoon niet in de rede ligt. Verzoeker benadrukt daarentegen dat deelname van familie in het kader van de gewenste en totale geïntegreerde aanpak van de rehabilitatie van personen met niet aangeboren hersenletsel juist zeer gewenst is.

Kunt u hierop reageren?

(...)

3. Volgens u is er in de genoemde periode regelmatig overleg gevoerd.

Wanneer heeft dergelijk overleg plaatsgevonden, wie waren hierbij betrokken en hoe luiden de conclusies?

4. Het feit dat niet alle oordelen van diverse deskundigen zijn overgenomen, heeft te maken met de rolverdeling en de toegespitste vaardigheden van de betrokkenen aan de overleggen.

Kunt u deze opmerking nader toelichten?

5. Er wordt gesteld dat zogenaamde job coaches als doelgroep jonggehandicapten in eenvoudige functies hebben, waartoe verzoekers zoon niet behoort.

Waarop is deze stelling gebaseerd?

(...)

7. Het resultaat van het neuropsychologisch onderzoek heeft het Gak nooit bereikt, zo geeft u aan. In de arbeidsdeskundige rapportage van 22 augustus 2000 wordt echter het opvragen van deze rapportage onder de geplande activiteiten genoemd.

Waarom is dit blijkbaar niet gebeurd, met name niet tegen de achtergrond dat de arbeidsdeskundige dergelijk onderzoek noodzakelijk achtte voor de beoordeling van de toestand en de mogelijkheden van verzoekers zoon?

8. Volgens u heeft de betrokken arbeidsdeskundige op goede wijze als case manager gefunctioneerd volgens uw definitie.

Kunt u nader aangeven en toelichten hoe deze definitie luidt? Wat behoort in het kader van de begeleiding van een reïntegratie (met name in het onderhavige geval) nog tot de verantwoordelijkheid van het Gak en waar houdt de taak van het Gak op?

9. Voor verzoekers zoon is er een reïntegratieplan opgesteld. Kunt u mij hiervan een exemplaar doen toekomen?

a. In welke mate was het Gak hierbij rechtstreeks betrokken?

b. Wanneer is daadwerkelijk een aanvang gemaakt met de reïntegratie?

(...)

11. Verzoeker wijst erop dat niet het Gak een profielschets behoefde te maken. Dit zou in de revalidatiekliniek moeten gebeuren en hier werd ook aan gewerkt doch dit is door het Gak niet afgewacht, aldus verzoeker.

Bent u van mening dat het opstellen van een profielschets had moeten worden afgewacht alvorens de reïntegratie te starten? Waarom?..."

2.a. Het Gak reageerde bij brief van 27 maart 2002 als volgt:

"...1. (Verzoeker; N.o.) vindt deelname aan reïntegratie in dit soort gevallen zeer gewenst. Gezien echter zijn manier van opstellen in diverse gesprekken vindt een aantal anderen dat absoluut ongewenst.

(...)

3. In de ad-rapportage wordt uitvoerig ingegaan op de data van overleg tussen 1996 en augustus 2000. Wij verwijzen u dan ook naar de ad-rapportage in het dossier, waarin ook de aanwezigen en de conclusies te vinden zijn.

4. Niet alle oordelen van diverse deskundigen zijn overgenomen omdat betrokkenen vanuit hun disciplines werken en UWV simpelweg niet in staat is om telkens dat (verzoeker; N.o.) weer een artikel aanhaalt of een andere deskundige heeft gevonden, weer advies in te winnen om weer tot de conclusie te (komen) dat het over een deskundigenoordeel gaat dat op de situatie niet van toepassing is of niet inpasbaar is.

5. Veel jonggehandicapten hebben intensieve begeleiding nodig om simpele vaardigheden op te doen. Hiervoor worden job coaches aangesteld. Dit is in dit geval niet van toepassing.

(...)

7. Het resultaat van het neuro-psychologisch onderzoek was niet relevant meer voor de reïntegratiepogingen bij de eigen werkgever omdat inmiddels duidelijk was dat het dienstverband zou worden beëindigd, c.q. ter beëindiging was voorgedragen.

8. Onze definitie van case manager bij reïntegratie is: het begeleiden van diverse betrokkenen met als doel belanghebbende zo goed mogelijk bij de eigen werkgever te kunnen reïntegreren en het coördineren van acties die dit doel bevorderen. Tot de verantwoordelijkheid van UWV Gak behoorde in dit geval het overleg met bijvoorbeeld werkgever en het aangeven aan deze van mogelijkheden tot reïntegratie op de werkplek. De taak van UWV Gak houdt zeker op als betrokkene niet verder mee wil of kan werken, ondanks de druk van (verzoeker; N.o.).

9. Voor de reïntegratie van (verzoekers zoon; N.o.) is een plan gemaakt, dat in de diverse rapportages terug te vinden is. Om het beeld van de voorgenomen activiteiten (= het reïntegratieplan) helder te krijgen, verwijzen wij dan ook naar het dossier. Zoals eerder gesteld is UWV Gak betrokken als case manager. De pogingen tot reïntegratie zijn begonnen met de oriëntatie van de arbeidsdeskundige op 24 juni 1996 om na te gaan wat de mogelijkheden zijn bij de werkgever (telefoongesprek met mw. G., hoofd PZ werkgever).

(...)

11. Wij zijn niet van mening dat voor met reïntegratie begonnen werd eerst een volhardingsprofiel schets had moeten worden afgewacht. Vanuit de professionele benadering van diverse betrokkenen en vanuit de werkgever is verantwoord geoordeeld dat begonnen kon worden. Resultaten van een volledige profiel schets, wat dat in dit verband ook moge betekenen, hadden eventueel ingepast kunnen worden..."

b. Hierom gevraagd, stuurde het Gak als bijlage een drietal verzekeringsgeneeskundige rapportages mee:

a. Rapportage door verzekeringsarts H. van 20 maart 1996:

"...1.0 Aanleiding:

Betreft een aaw/wao-claimbeoordeling

2.0 Vraagstelling:

Welke mogelijkheden t.a.v. arbeid heeft belanghebbende?

3.0 Onderzoek:

3.1 Onderzoeksactiviteiten:

Telefonisch contact dd. 20-3-1996 met vader van betrokkene

Kennisname van gegevens van Arbodienst

3.2 Onderzoeksgegevens:

Anamnese:

27-jarig operator bij O. Is arbeidsongeschikt sinds 10-7-1995. Hij was als passagier betrokken bij een ernstig verkeersongeval, waarbij hij uit de auto is geslingerd. Was aanvankelijk comateus. Vervolgens is patiënt opgenomen in revalidatiecentrum "Het Roessingh" te Enschede. Hier verblijft hij al vele maanden. Uit informatie van vader blijkt, dat deze opname ook nog maanden zal duren. Nadien wordt patiënt overgeplaatst naar een centrum in Nijmegen, waar hij getraind zal worden naar zelfstandig wonen. Volgens de vader zijn er geen grote motorische problemen. Maar patiënt is totaal veranderd. Heeft totaal geen interesse meer in zaken, die hij voorheen graag mocht doen.

(...)

Onderzoek:

Vond niet plaats

Visie van belanghebbende:

Niet vernomen. Patiënt is elders langdurig opgenomen.

Relevante gegevens van derden:

Geen informatie opgevraagd bij revalidatie-instelling, daar gegevens van de vader voldoende zijn om thans tot een advies te komen.

(...)

5.0 Beschouwing:

Patiënt is thans opgenomen in een revalidatie-centrum. Deze opname zal nog geruime tijd duren. Vervolgens volgt een opname in een andere instelling. Al met al zal dit de e.w. (zogenaamde einde wachttijd na het eerste Ziektewetjaar; N.o.) ruimschoots overschrijden.

Prognose beperkingen:

Nog lange tijd geheel a.o. Een heronderzoek is pas zinvol in het kader van de 1e jaars herbo.

Reactie belanghebbende:

n.v.t.

6.0 Conclusie:

Belanghebbende heeft gelet op zijn belastbaarheid geen benutbare mogelijkheden voor arbeid.

Er is sprake van:

langdurige opname in ziekenhuis/inrichting

7.0 Planning:

advies...”

b. Rapportage door verzekeringsarts Y. van 13 juni 1997:

“...**BETREFT**

Eerste jaar herbo (herbeoordeling; N.o.)

1. VRAAGSTELLING

Wat is de belastbaarheid?

2. Onderzoek

Onderzoeksactiviteiten

Telefonisch contact met vader van belanghebbende op 21-05-1997 en na invullen van een machtiging door vader (=gemachtigde) het opvragen van info bij de revalidatie-arts.

(...)

Aanvullende gegevens

Rapportage van verzekeringsarts H. d.d.: 20-02-1996.

Info Het Roessingh d.d.: 13-06-1996.

(met neuro-psychologisch onderzoek)

Actuele situatie:

Belanghebbende was opgeroepen voor het spreekuur van 21 mei 1997 maar vader deelde mee dat zijn zoon langdurig is opgenomen in de St. Maartenskliniek in Nijmegen.

Info revalidatie-arts d.d.: 05-06-1997.

Belanghebbende woont op de trainingsafdeling voor zelfstandig wonen PASSANT, hij was aanvankelijk depressief maar door het aanbrengen van structuur en intensieve begeleiding van psycholoog en verpleging gaat het beter.

Er zijn ernstige restfunctiestoornissen zodanig dat het nog onduidelijk is hoe lang de behandeling gaat duren, maximaal 1,5 jaar is een verblijf op PASSANT mogelijk.

3. BESCHOUWING

Belanghebbende blijft voorlopig nog niet belastbaar, het beste zal zijn de behandeling op PASSANT af te wachten en over 1 à 1,5 jaar belanghebbende nogmaals op te roepen.

4. KONKLUSIE

Belanghebbende is niet belastbaar met arbeid, hij is opgenomen in PASSANT voor een periode van maximaal 1,5 jaar.

5. PLANNING

Herbeoordeling door de verzekeringsarts over 1 à 1,5 jaar...”

c. Rapportage door verzekeringsarts V. van 20 oktober 2000:

“...**BETREFT**

Herbeoordeling WAO. Eerste ao-datum: 10-07-95. Vorige rapportage: 13-06-97

1. VRAAGSTELLING

Zijn de benutbare mogelijkheden gewijzigd?

2. Onderzoek

Verzekerde werd 20-10-00 opgeroepen voor het spreekuur. Dossierstudie werd verricht. (...) Hij zit voor 80-100% in de WAO.

AANVULLENDE GEGEVENS

Werk: op di 26-09-00 is het arbeidscontract beëindigd. (...) Blh was in mei 2000 nog bij neuropsycholoog Ba., zie rapport Bu., arbeidsdeskundige. Blh is sinds 18-08-00 bezig in het dagactiviteitencentrum (AC) “Het Accent”, Zwolle Zuid. Een AC voor somatisch

gehandicapten uitg. van St. Contour, een AWBZ-instelling. Klachten: geen. Beperkingen: coördinatie problemen, stress, werktempo, conflicten, verantwoordelijkheid, slechte structuur, de theorie niet in praktijk kunnen brengen. Sociaal: woontraining St. Contour. Planning: opname in revalidatiecentrum De Vogellanden. Voor meer inzicht in structuur in het leven, olv Bou., psy.

Onderzoek:

Blh komt tezamen met (...) begeleider St. Contour. Een ongecompliceerde, ongecoördineerde, prettig chaotische man zonder ziekte inzicht. (...)

4. BESCHOUWING

Een man die door een auto ongeval, ernstig hersenbeschadigd werd met forse psychische stoornissen in de zin van slechte structuur en psychisch ongecoördineerdheid. Er wordt via revalidatie nog aan verbetering gewerkt, maar het is de vraag of het qua werk wat oplevert. Hij is volledig arbeidsongeschikt voor alle loonvormende arbeid. De prognose is vooralsnog stationair.

Reactie van verzekerde

Blh is het met bovenstaande volledig eens.

5. KONKLUSIE

a) Geen duurzaam benutbare mogelijkheden. b) Er is geen arbeidscapaciteit. Fase aanduiding: "fase 4".

6. PLANNING

De beoordeling is afgerond. Conform bovenstaande kan een beslissing worden genomen..."

G. REACTIE ARBEIDSDESKUNDIGE

1. De Nationale ombudsman stelde de arbeidsdeskundige bij brief van 11 januari 2002 een aantal nadere vragen:

"...1. U geeft aan dat er veel overleg is gevoerd met, en informatie is ingewonnen bij diverse andere betrokken partijen, in eerste aanleg met name ook met/bij degenen die zich bezig hielden met het revalidatieproces.

Kunt u nader specificeren wie deze partijen waren en op welke wijze en wanneer dit overleg vorm heeft gekregen?

(...)

4. Vanwege de specifieke problematiek bij hersenbeschadiging heeft u voorstellen voor omscholing in grafische richting afgeraden.

a. Waaruit bestaat de problematiek bij hersenbeschadiging zoals die van verzoekers zoon?

b. In zijn commentaar op uw reactie (...) merkt verzoeker op dat zijn zoon aan de vooravond stond van een eindexamen en dit examen niet werd afgewacht maar al op de oude werkplek werd gestart. Verzoeker vindt dit onbegrijpelijk.

Kunt u hierop reageren?

5. Naar uw oordeel is de kritiek van verzoeker op veel punten onterecht, ook omdat zij strijdig is met de werkelijkheid. Op pagina 3 voegt u hieraan toe dat verzoeker zaken uit hun verband haalt en zelfs door elkaar haalt, en voorts dat het opvallend is dat verzoeker uitspraken aan u toedicht die u nooit heeft gedaan dan wel naar u bekend is andere betrokken partijen waarmee verzoeker op gespannen voet kwam, hebben gedaan.

Kunt u concreet aangeven op welke punten u doelt en in welk opzicht er sprake is van strijd met de werkelijkheid, het uit hun verband of door elkaar halen van zaken en van uitspraken die verzoeker ten onrechte aan u toedicht?

6. Gedurende de overgangperiode in verband met gewijzigde wetgeving bestonden er aanloopproblemen wat betreft de nieuwe rollen en verantwoordelijkheidsverdeling, zo wordt opgemerkt.

a. Wat voor problemen waren dit?

b. Waren deze problemen op enigerlei wijze van invloed op het geval van verzoekers zoon?

c. Hoe is het hoofd geboden aan deze problemen?

(...)

8. Verzoeker refereert aan het telefoongesprek met u (naar zijn zeggen het enige gesprek dat hij met u heeft gevoerd).

Heeft u een notitie gemaakt van dit gesprek? Zo ja, dan ontvang ik hiervan graag een kopie.

(...)

10. Verzoeker schrijft dat mevrouw Bo. (...) door de werkgever van verzoekers zoon niet in de gelegenheid werd gesteld om voorlichting te geven.

a. Was u dit bekend?

b. Zag u in dat geval aanleiding om op enigerlei wijze in te grijpen? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

11. Verzoeker werpt de vraag op waarom niet is getracht de reïntegratie van zijn zoon op een andere werkvloer, al dan niet bij de oude werkgever, of bijvoorbeeld op parttime basis vorm te geven.

Kunt u hierop reageren?..."

2. De arbeidsdeskundige reageerde bij brief van 15 februari 2002 als volgt op het standpunt van verzoeker alsmede op de nadere vragen van de Nationale ombudsman:

"...Vraag 1:

Zie de betreffende rapportages.

(...)

Vraag 4:

a. Gedragsverandering/functioneringsproblematiek met onduidelijke prognose.

b. De directe uitvoering van de begeleiding was juist belegd bij instituut Werkenrode.

Vraag 5:

Eén voorbeeld: De uitspraak/oproep destijds, voortaan verschoond te willen blijven van de geschriften van (verzoeker; N.o.) is niet door mij gedaan, maar juist door de begeleider van instituut Werkenrode en onderschreven door de werkgever. Zie mijn rapport d.d.

24-04-1998. Overigens: Ook nu weer in zijn schriftelijke reactie dicht hij (verzoeker; N.o.) mij allerlei uitspraken toe die ik nooit gedaan heb (O.a. 'dat er bij zijn zoon geen sprake zou zijn van ziekte'. Volstrekte onzin!)

Vraag 6:

a. Het inspelen op de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling, m.n. werkgever en arbodienst.

b. Per saldo niet.

c. Door daarover duidelijk te communiceren met alle partijen.

(...)

Vraag 8:

Er moet iets mis zijn met het geheugen van (verzoeker; N.o.).

Ik heb mij in de loop van mijn bemoeienissen met deze casus destijds diverse malen zeer uitvoerig telefonisch onderhouden met hem. Daarbij bleek het keer op keer dat het vrijwel onmogelijk was dit bondig te houden (ervaring van diverse andere betrokken partijen idem).

In mijn rapport d.d. 11-12-1196 worden enkele telefonische overlegsessies vermeld, omdat daaruit relevante informatie werd verkregen. De relevantie voor de casuïstiek van de andere gesprekken was helaas vaak omgekeerd evenredig aan de lengte van deze gesprekken.

Vraag 9:

- a. AIC staat voor Advies en Interventie Centrum. Met name gericht op psychologische en neuro-psychologische problematiek in relatie tot arbeidsmogelijkheden.
- b. Oriëntatie op de mogelijkheden tot het verrichten van een neuro-psychologisch onderzoek.

Vraag 10:

- a. Neen.
- b. Dit lag binnen de onderlinge afstemming tussen Werkenrode en de Passant.

Vraag 11:

Ik kan alleen reageren op mijn aandeel: tot aan het moment waarop deze casus onder mijn verantwoordelijkheid viel is naar mijn oordeel alles wat redelijkerwijs binnen de praktische mogelijkheden lag geprobeerd. Kennelijk mede op verzoek van (verzoeker; N.o.) is de casus vervolgens overgedragen...”

h. Nadere reactie verzoeker

1. De Nationale ombudsman stelde bij brief van 11 januari 2002 voorts enkele vragen aan verzoeker:

“...3. (...) verwijst u naar een voorstel van de arbeidsdeskundige om een trajectbegeleider van het instituut Werkenrode als case manager te laten fungeren, welk voorstel om een u bekende reden van tafel werd geveegd.

Welke reden is dit?

4. (...) stelt u dat het Gak ten onrechte niet het afronden van het opstellen van een profielschets heeft afgewacht alvorens de reïntegratie te laten beginnen.

Waarom kon de profielschets (blijkbaar) niet worden afgemaakt nadat een start met de reïntegratie was gemaakt?..."

2.a. Verzoeker antwoordde bij brief die werd ontvangen op 15 januari 2002 het volgende:

"...Ad 3: a. Mag ik eerst verwijzen naar de "Verklaring van het Gesprek ", d.d. 18 mei 1998, toen geschreven door mijn zoon R.? (...)

b. Mag ik verder verwijzen naar de verklaring van mevrouw Bo., de m.i. onvolprezen, zeer betrokken en deskundige begeleidster van mijn zoon in "Passant"?(...)

N.B. U bezit ook een verklaring van haar, d.d. 8 juni 2000, waarin zij nog eens bondig uit de doeken doet, wat er allemaal misging. (...)

c. Ingeval van de geringste twijfel raad ik u aan bij de (werkgever; N.o.) te informeren naar het huidige adres van mevr. G., het toenmalige, sympathieke Hoofd Personeelszaken van de (werkgever; N.o.). (...) Ook zij wilde beslist niet de heer Be. als case manager laten fungeren. Een schriftelijk bewijs ervan bezit ik helaas niet. Daarom bood zij aan zelf als zodanig te functioneren. Maar ziekte van een naast familielid weerhield haar daar helaas van. (...) N.B. Ziet u ook het verslag van 18 mei 1998 van haar! (...)

Ad 4: Helaas kan ik hierop m.i. geen voldoende bruikbaar antwoord geven. Ik vernam het langs telefonische weg van mevr. Bo. in Nijmegen. Ik heb de zeer sterke indruk, zo niet de zekerheid, dat het Gak zich ter zake doordrammerig heeft opgesteld..... Er moest zo snel mogelijk worden gestart met de beroepsreïntegratie op de in Nijmegen afgeraden werkplek, de informatiseringafdeling. De heer Bu., toenmalige arbeidsdeskundige, heeft, zoals hij in het u bekende `GAK-verweer' duidelijk liet weten, ook de bijna voltooide administratieve opleiding van mijn zoon, in "Werkenrode", voortijdig afgekapt. Om kort te gaan: Nagenoeg alles, wat had moeten gebeuren, liet hij - als regisseur - na (!) Een onvergeeflijke miskleun!

Hij wist bovendien, blijkens de praktijk, helemaal niets van een strikte **noodzaak** van het baseren van een voor de stage coaches onontbeerlijke handelingsplan op zo'n profielschets, dat bovendien, zoals u weet, moet worden opgesteld en vastgesteld door ALLE betrokken disciplines. U kunt, indien gewenst, formeel bij het GAK informeren, of dit ooit is gebeurd..."

b. Als bijlage stuurde verzoeker onder meer kopieën mee van het boek Traumatisch Hersenletsel, een uitgave uit 1996 van Cerebraal, een vereniging in Utrecht voor mensen

met niet-aangeboren hersenletsel en direct betrokkenen. Deze uitgave is de Nederlandse weergave van een Europese werkgroep Hersenletsel Revalidatie die zich bezighield met de maatschappelijke en beroepsmatige reïntegratie na hersenletsel. Het verbeteren van de kwaliteit van de voorzieningen in de rehabilitatie voor de patiënt met hersenletsel was het hoofdonderwerp van de werkgroep. Deze groep, bestond uit medici, psychologen, therapeuten, beroeps- en reïntegratiespecialisten, patiënten, betrokken familieleden en een vertegenwoordiger van een patiëntenvereniging. De werkgroep kwam blijkens het voorwoord op grond van studie en gezamenlijke besprekingen tot het formuleren van een aantal richtlijnen dat was bedoeld als beginpunt voor een overzicht en een aanzet moest vormen voor verbetering van de behandeling van patiënten met hersenletsel, zoals met name het opzetten van een longitudinaal volgsysteem. Enkele passages uit het boek luiden als volgt:

“...Begrippen en verantwoording

In de nota worden de begrippen revalidatie en rehabilitatie gebruikt. In het Nederlands wordt **revalidatie** in verband gezien met de medische revalidatie zoals die in revalidatiecentra geboden wordt. (...) Het begrip **rehabilitatie** heeft niet nadrukkelijk een medische strekking maar heeft betrekking op het effect van het proces voor de patiënt. Vanuit taalkundig perspectief heeft revalidatie eerder betrekking op het effect voor de patiënt. Revalidatie betekent immers letterlijk het 'teruggeven van waarde'. (...)

Wat omvat hersenletsel

De groep hield zich bezig met traumatisch hersenletsel, hetgeen betrekking heeft op een aandoening van het hersenweefsel met als hoofdoorzaak de inwerking van een externe kracht. De aandoening kan een verminderde of veranderde bewustzijnstoestand tot gevolg hebben waardoor een beperking van cognitieve, emotionele en/of fysiek functioneren optreedt. Het letsel kan tijdelijk of definitief zijn en de oorzaak zijn van gedeeltelijk of totale patronen van beperkingen of psychosociale problematiek. (...)

MAATSCHAPPELIJKE EN BEROEPSREÏNTEGRATIE

(...)

De doelen

In de vroege fase van de revalidatie ligt het accent op medische behandeling en bevordering van lichamelijk herstel. In de fase van maatschappelijke en beroepsmatige reïntegratie ligt de nadruk op psychosociale beroepsrehabilitatie. (...)

Het werken met de patiënt in teamverband

Hulpverlening aan de patiënt heeft het meeste effect als in teamverband gewerkt kan worden aan de belangen van de patiënt. Hiertoe wordt een aantal motieven genoemd:

1. Traumatisch hersenletsel beïnvloedt alle aspecten van het leven, daarom is het noodzakelijk dat de dienstverlening aan de patiënt door een multidisciplinair team geboden wordt. Een veelzijdige aanpak gericht op de vele aspecten van het beperkingencomplex biedt garanties dat relevante aspecten onderzocht en behandeld worden.
2. Bij het bespreken van de verschillende mogelijkheden voor multidisciplinaire teams werd de noodzaak van het aanstellen van een coördinator per team van wezenlijk belang geacht. De professionele achtergrond van de coördinator is niet van essentieel belang en kan veranderen in verschillende fasen van het behandelproces.
3. Elke patiënt die door een team verzorgd en begeleid wordt is in het team vertegenwoordigd door een lid uit het team. Deze belangenvertegenwoordiger is zodoende sleutelfiguur voor verschillende, maar niet alle patiënten binnen een team.
4. Elke patiënt heeft een case manager. De verantwoordelijkheid van deze persoon is het verschaffen van overzicht betreffende alle zaken die van belang zijn voor de patiënt. Deze rol staat los van het functioneren van een multi-disciplinair team. Het spreekt voor zich dat leden van een team niet als case manager kunnen functioneren. (...)

Arbeidsintegratie

De arbeidsintegratie heeft de terugkeer naar werk ten doel. De benadering is vaak gebaseerd op werken op proef, stages en begeleid werken. (...)

Jobcoaching

Begeleiding en sturing bij het werk is bijzonder effectief gebleken. In een individuele methodiek wordt een arbeidsplaats geboden en het werk wordt intensief begeleid en zo nodig voorgedaan. Ondersteuning voor de werkgever en collega's is een essentieel onderdeel van de werkwijze. (...)

De toelating of terugkeer in onderwijssystemen is een mogelijke optie om de positie van de potentiële werknemer te verbeteren. In dit verband heeft de student met beperkingen specifieke ondersteuning nodig. (...)

GEZINSONDERSTEUNING: DE FAMILIEORGANISATIE

De familie speelt een kritische rol bij de rehabilitatie van de patiënt. (...) De familie en relaties hebben een consulterende en participerende rol in het rehabilitatie team. (...)

ARGUMENTEN VOOR HET GEBRUIK VAN EEN VOLGSYSTEEM

(...)

Het letsel/aandoeningeniveau

Het neurologisch letsel heeft vaak veel omvattende gevolgen variërend in ernst en aard. Voor een optimaal herstel is doorgaans een lange herstelperiode nodig.

Het beperkingenniveau

Verschillende handelingen die vroeger automatisch verliepen kunnen verstoord of onmogelijk zijn geworden. Er is tijd, bijsturing en hulp nodig om de persoon te ondersteunen in het leren leven met de beperkingen en er het meeste uit te halen.

Handicaps

Het functioneren in de privé-sfeer en in het maatschappelijk leven is verstoord of onmogelijk geworden. Het gezinsleven is doorgaans ernstig ontregeld.

Ziektebesef

Als gevolg van het letsel treedt vaak gebrek aan inzicht op betreffende eigen mogelijkheden, situatie en relatie tot de omgeving. Coördinatie en begeleiding van de patiënt kan verheldering geven en maakt het stellen en behalen van realistische doelen mogelijk.

Het beloop van het rehabilitatieproces

De lange duur van het rehabilitatieproces draagt er vaak toe bij dat er gaten vallen in de behandeling: sommige behandelingen worden niet volledig en/of consequent uitgevoerd, andere nodige behandelingen kunnen ontbreken omdat de hoop op verbetering opgegeven wordt of er eenvoudig niet gedacht wordt aan alternatieven. Sommige patiënten zullen vele jaren of hun hele leven hulp nodig hebben en behoefte hebben aan voortdurende training of hulp.

(...)

De weg terug naar werk

Interventies gericht op arbeidsintegratie worden in toenemende mate benadrukt. Het is echter belangrijk realistische doelen te blijven stellen voor de patiënt, waarbij zorgvuldig overwogen moet worden welke vorm van arbeid of activiteiten zinvol is om te ontwikkelen of aan te moedigen. Onderzoek naar arbeidsmogelijkheden is een belangrijk instrument naast de pogingen om de individuele mogelijkheden te versterken. Als onderdeel van de voorbereiding op werk zijn voorbereidingen op de werkplek van belang. Zowel instrumenteel (middelen) als op het personele vlak zijn vaak ook voorbereidingen bij de

werkgever gewentst...”

3. Verzoeker vulde zijn reactie bij brief van 1 april 2002 als volgt aan:

“...De beantwoording van uw derde vraag, inzake de reden van het afwijzen van het voorstel van de GAK-arbeidsdeskundige om de trajectbegeleider Be. van het scholingsinstituut “Werkenrode”, in Groesbeek, als case manager te laten fungeren, was voor mij zelf niet voor 100% bevredigend.

(...)

Gisteren vierde mijn zoon R. zijn 34-ste verjaardag. Bij deze gelegenheid waren ook een drietal mede-gehandicapten uit Nijmegen aanwezig. Eén van hen volgt nog steeds een cursus in “Werkenrode”. De tweede vriend heeft enige tijd geleden een opleiding in dit instituut beëindigd.

Zij vertelden mij, met grote stelligheid, 1/. dat zij de trajectbegeleider Be. uit de tijd van mijn zoon niet kennen, en 2/. dat de trajectbegeleiding thans geschiedt door een (extern) beroepsreïntegratiebureau.

Ook dit zou er m.i. op kunnen duiden, dat de trajectbegeleiding voorheen, in de scholingsperiode van mijn zoon, te wensen overliet en dat uiteenlopende, nogal negatieve ervaringen met de heer Be. voldoende reden waren niet met hem als case manager in zee te gaan...”

Tot zover de bevindingen.

Achtergrond

1. **Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering** (wet van 18 februari 1966, Stb. 84,) [versie 1 mei 1997]

Artikel 34, tweede lid

“Het Landelijk instituut sociale verzekeringen is verplicht de belanghebbende van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag schriftelijk in kennis te stellen uiterlijk vier maanden voor de datum waarop:

a. de uitkering van ziekengeld krachtens de Ziektewet wegens het bereiken van de maximale duur, bedoeld in artikel 29 van die wet, eindigt (...).”

Artikel 46

“1. Indien degene, die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon, dat betrokkene zou hebben ontvangen (...).

2. Het eerste lid blijft buiten toepassing voor zover op de werkgever ten aanzien van dezelfde werknemer tevens artikel 35 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet van toepassing is.”

[Hoofdstuk IIA. Reïntegratiemaatregelen

[vervallen per 1 juli 1998]

Artikel 60 t/m 65]

Hoofdstuk III. De uitvoering der verzekering

Artikel 71a

“1. Gelijktijdig met de aangifte van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet overlegt de werkgever aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat reïntegratieplan ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen formuleert minimumeisen, waaraan het reïntegratieplan moet voldoen.

2. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste lid, zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op (...).

3. Indien de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of uitvoeren van het reïntegratieplan, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op (...).

4. Indien de werkgever in gebreke blijft bij het opstellen van het reïntegratieplan, kan het Landelijk instituut sociale verzekeringen het reïntegratieplan opstellen. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan hiervoor kosten in rekening brengen.

5. De artikelen 29a, derde lid (...) zijn van overeenkomstige toepassing.”

[versie 31 december 1997; wijzigingen zijn onderstreept.]

“1. Gelijktijdig met de aangifte van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet legt de werkgever aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat reïntegratieplan over ten

behoefte van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen stelt regels inzake voorlopige of volledige reïntegratieplannen en eventueel noodzakelijke vervolgplannen en stelt minimumeisen, waaraan deze plannen moeten voldoen.

2. De werkgever, bedoeld in artikel 38a, derde lid, van de Ziektewet, legt, uiterlijk nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd, aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat voorlopig of volledig reïntegratieplan over ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. (...)

4. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste, tweede of derde lid, zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op (...).

5. Indien de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of uitvoeren van het reïntegratieplan, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op (...)

6. Indien de werkgever in gebreke blijft bij het opstellen van het reïntegratieplan, kan het Landelijk instituut sociale verzekeringen het reïntegratieplan opstellen. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan hiervoor kosten in rekening brengen.

7. De artikelen 29a, derde lid (...) zijn van overeenkomstige toepassing.”

[versie 31 december 1998; wijzigingen zijn onderstreept.]

“...1. De werkgever, bedoeld in artikel 38, eerste lid, en artikel 38a, derde lid, van de Ziektewet, legt, uiterlijk nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd, aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat voorlopig of volledig reïntegratieplan over ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. (...) Het Landelijk instituut sociale verzekeringen stelt regels inzake voorlopige of volledige reïntegratieplannen en eventueel noodzakelijke vervolgplannen en stelt minimumeisen, waaraan deze plannen moeten voldoen.

(...)

3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste (...) lid, of de verplichtingen op grond van de regels van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, bedoeld in het eerste lid, zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op...”

2. **Algemene Arbeidsongeschiktheidswet** (wet van 11 december 1975, Stb. 674)

Artikel 35

“Indien degene, die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld hem passende arbeid te verrichten, is deze werkgever aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een bedrag verschuldigd, gelijk aan het loon, dat betrokkene zou hebben ontvangen(...).”

Artikel 57, eerste tot en met derde lid

[vervallen per 1 juli 1998]

“1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen is bevoegd (...) degene, die in het genot is of geweest is van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, al dan niet op diens verzoek, in aanmerking te brengen voor voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid een en ander voor zover deze voorzieningen, (...) geschieden met instemming van de betrokkene of diens wettelijk vertegenwoordiger.

2. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan een persoon, als bedoeld in het eerste lid, al dan niet op diens verzoek, in aanmerking brengen voor voorzieningen welke strekken tot verbetering van zijn levensomstandigheden:

a. voor zover het vervoersvoorzieningen betreft die onderdeel uitmaken van, dan wel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen, waarvoor hij op grond van het eerste lid in aanmerking is of wordt gebracht (...).

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot de vorige leden regels gesteld.”

Artikel 57a, eerste en tweede lid

[vervallen per 1 juli 1998]

“1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen is bevoegd degene die één of meer werknemers als bedoeld in artikel 1, onder b, van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (...) in dienst heeft al dan niet op diens verzoek, in aanmerking te brengen voor vergoeding van (...) de kosten die (...) voortvloeien uit de noodzakelijke aanpassing van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de produktie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan vorenbedoelde werknemers, alsmede uit de aanpassing van de inrichting van het bedrijf voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.

2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan nader worden geregeld in welke gevallen en tot welke hoogte een vergoeding wordt verleend. (...).”

3.a. **Besluit a.a.w.-voorzieningenverstrekking** (AMvB van 1 maart 1994, Stcrt. 43)

Artikel 8

“Persoonlijke ondersteuning ter compensatie van specifiek met de handicap van een werknemer samenhangende beperkingen komt slechts voor vergoeding in aanmerking, voor zover dit bij ministeriële regeling is bepaald.”

b. **Nota van toelichting**

“...dat het kabinet de mogelijkheden van de werkvoorzieningen zo volledig mogelijk wil benutten met het oog op de terugdringing van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Daartoe acht het kabinet het van belang om bij ministeriële regeling (op enkele punten) het beleid voor de voorzieningen tot behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid te kunnen aanscherpen. Kernpunt daarbij is dat bij de beslissing over de verstrekking van een werkvoorziening ook het positieve effect op langere termijn in overweging moet worden genomen.

In het algemeen hecht het kabinet eraan dat het gebruik van werkvoorzieningen wordt gestimuleerd waar dit bijdraagt aan het functioneren van gehandicapte werknemers. Niet zelden gaat het om maatregelen van beperkte strekking en kosten, waarbij zich de vraag voordoet of het niet op de weg van de werkgever ligt deze voor zijn rekening te nemen. Bij de beoordeling van dergelijke situaties moet naar de mening van het kabinet het belang van het functioneren van de werknemer zwaar wegen. Immers, indien zijn functioneren binnen de arbeidsorganisatie wordt belemmerd, betekent dat een potentiële bedreiging van zijn arbeidsgeschiktheid. Vanuit een preventief oogpunt dient het werkvoorzieningenbesluit in dit opzicht pragmatisch te worden toegepast.

Uiteraard blijven voor elke verstrekking wel de algemene criteria van de AAW van kracht. Dat wil zeggen dat het gaat om extra kosten waarvoor niet een andere financieringsbron beschikbaar is en die te herleiden zijn tot een handicap. (...)

Artikel 8 Dit artikel biedt de mogelijkheid om nadere regels te stellen met betrekking tot het vergoeden van persoonlijke ondersteuning ter compensatie van specifiek met de handicap van een werknemer samenhangende beperkingen.

Het gaat hierbij om de begeleiding van de betrokkene bij de arbeid. Daarbij is van belang dat deze begeleiding essentieel is voor het kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. De begeleiding vormt hier dus een persoonlijke aanvulling op het functioneren van de betrokkene in het arbeidsproces. Veelal zal de persoonlijke ondersteuning een sturend element in zich dragen. Is in een dergelijk geval duidelijk dat de persoonlijke ondersteuning niet aangemerkt kan worden als vervangende arbeid, ook in de gevallen waarin het sturende element minder duidelijk is, kan en mag het niet zo zijn dat de persoonlijke begeleider in wezen een vervangende arbeidskracht is geworden. De ondersteunende

persoon dient namelijk geen werkzaamheden in de strikte zin van het woord over te nemen, maar het mogelijk te maken dat deze door de gehandicapte werknemer (zo goed mogelijk) verricht kunnen worden.

Persoonlijke ondersteuning kan bijvoorbeeld noodzakelijk zijn voor personen met een verstandelijke handicap...”

4.a. **Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers** (ministeriële regeling van 25 februari 1994, Stcrt. 43)

Artikel 1

“De bedrijfsvereniging kan aan de werkgever die een gehandicapte werknemer als bedoeld in artikel 1 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (...) in dienst heeft, een vergoeding geven voor noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van deze werknemer bij het verrichten van de hem opgedragen werkzaamheden.”

Artikel 2

“Per individuele gehandicapte werknemer zoals bedoeld in artikel 1 worden gemiddeld niet meer uren begeleiding vergoed dan correspondeert met 15% van het aantal door de desbetreffende werknemer voor de werkgever gewerkte uren.”

Artikel 3

“Een vergoeding als bedoeld in artikel 1 kan uitsluitend worden gegeven indien de aldaar bedoelde persoonlijke ondersteuning wordt gegeven door een persoon die op enigerlei wijze is aangesloten bij een rechtspersoon die ondermeer tot doel heeft diensten te verlenen die aangemerkt kunnen worden als persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 1.”

b. Nota van toelichting

“...De regeling biedt gehandicapten de gelegenheid om door middel van redelijk intensieve persoonlijke begeleiding op reguliere arbeidsplaatsen te werken. De persoonlijke ondersteuning is bedoeld om gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te kunnen laten deelnemen. De persoonlijke ondersteuning zal veelal een permanent karakter hebben en zal tijdens de inwerkperiode erg intensief kunnen zijn. Gemiddeld genomen mag de persoonlijke ondersteuning echter niet meer dan 15% van de werktijd van de werknemer bedragen. (...) Voorts zij hier benadrukt dat de begeleiding zich dient te richten op de persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de arbeid als zodanig. Het streven is om de arbeidsgeschiktheid van de gehandicapte werknemers zoveel mogelijk te bevorderen. De werkgever dient daarom te voorzien in arbeid die bijdraagt aan het normale proces van productie of dienstverlening bij de werkgever. Hoewel de bepaling van

een maximaal aantal te verstrekken persoonlijke ondersteuningsuren uiteraard altijd een arbitrair karakter draagt is het van belang uit te drukken dat deze voorziening is gericht op productieve arbeid in reguliere arbeidsorganisaties. Bij een te groot aantal persoonlijke ondersteuningsuren voor een individu gaat dat karakter verloren. Daarbij zal bij een groot aantal persoonlijke ondersteuningsuren de bedrijfsvereniging steeds vaker tot de afweging komen dat de kosten niet in verhouding staan tot de baten...”

5. **Wet arbeid gehandicapte werknemers** (wet van 16 mei 1986, Stb. 619)

Artikel 2, eerste lid

“Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.”

Artikel 6, eerste lid

“Een werkgever die een gehandicapte werknemer in dienst heeft, is verplicht de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen, alsmede de inrichting van het bedrijf aan te passen voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.”

6. **Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten** (wet van 23 april 1998, Stb. 290)

Artikel 4

“1. Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

2. Voor de toepassing van het eerste lid worden onder werknemers mede begrepen diegenen, die beschikbaar zijn of door het treffen van voorzieningen beschikbaar kunnen komen voor het als werknemer verrichten van arbeid.”

Hoofdstuk 2 Verantwoordelijkheidsverdeling werkgever, Landelijk instituut sociale verzekeringen, gemeenten en arbeidsvoorzieningsorganisatie

Artikel 8. Taak werkgever

“1. De werkgever bevordert de inschakeling in de arbeid van de tot hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapte werknemer, tenzij vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor betrokkene voorhanden is. De vaststelling, bedoeld in de eerste zin, geschiedt door het Landelijk instituut sociale verzekeringen aan de hand van het door de werkgever over te leggen reïntegratieplan, bedoeld in artikel 71a, van de WAO.

2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in het eerste lid, treft de werkgever, in samenwerking met zijn arbodienst en het Landelijk instituut sociale verzekeringen, maatregelen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn in het eerste lid bedoelde werknemer. Hij is uit dien hoofde verplicht de samenstelling en toewijzing van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen, alsmede de inrichting van het bedrijf aan te passen, voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.”

Artikel 10. Taak Landelijk instituut sociale verzekeringen, eerste lid

“Het Landelijk instituut sociale verzekeringen heeft tot taak de bevordering van de inschakeling in het arbeidsproces van de arbeidsgehandicapte werknemer voor wie bij de eigen werkgever geen passende arbeid meer voorhanden is (...).”

Hoofdstuk 3 Reïntegratie-instrumentarium werkgevers

§ 1. Voorzieningen eigen werk

Artikel 15. Subsidie kosten voorzieningen eigen werk, eerste tot en met derde en vijfde lid

“1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan aan de werkgever, bedoeld in artikel 8, op aanvraag subsidie verstrekken voor kosten van voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de arbeidsgehandicapte werknemer voor de eigen arbeid.

2. Een aanvraag als bedoeld in het eerste lid, wordt slechts in behandeling genomen, indien de werkgever gelijktijdig met de aanvraag een reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a, van de WAO overlegt. (...)

3. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, worden in ieder geval verstaan:

- a. scholing, training en begeleiding van de werknemer, bedoeld in het eerste lid;
- b. noodzakelijke aanpassingen van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken

hulpmiddelen, alsmede aanpassing van de inrichting van het bedrijf, voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door deelneming aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf van de werknemer, bedoeld in het eerste lid.

5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot de verstrekking van subsidies als bedoeld in het eerste lid en kunnen regels worden gesteld omtrent de aan de subsidie te verbinden verplichtingen. Deze regels bevatten in elk geval voorschriften betreffende de hoogte of het percentage van de kosten waarvoor een subsidie als bedoeld in het eerste lid kan worden verstrekt.”

Hoofdstuk 4. Reïntegratie-instrumentarium arbeidsgehandicapten

§ 4. Instrumenten voor arbeidsgehandicapte werknemers

Artikel 31. Voorzieningen, eerste tot en met derde en zesde lid

“1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan aan de arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking verricht op aanvraag voorzieningen toekennen die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen.

2. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid worden verstaan:

a. vervoersvoorzieningen die ertoe strekken dat de arbeidsgehandicapte werknemer zijn werkplek kan bereiken;

b. noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, bij het verrichten van de hem opgedragen taken, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor specifiek met de handicap van de werknemer samenhangende beperkingen;

(...).

3. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan aan de persoon, bedoeld in het eerste lid, op aanvraag vervoersvoorzieningen toekennen die strekken tot verbetering van zijn leefomstandigheden en die deel uitmaken van dan wel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.

6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot dit artikel nadere regels gesteld.”

Hoofdstuk 11 Overgangsbepalingen

Artikel 75. Overgangsbepaling artikel 57, 57a (...) AAW, eerste, tweede en vijfde lid

“1. Artikel 57 van de AAW en de daarop berustende bepalingen, zoals deze luiden op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, blijven van toepassing op de persoon die vóór die datum een aanvraag heeft ingediend of in aanmerking is gebracht voor een voorziening tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid, zolang die voorziening wordt verstrekt.

2. Artikel 57a en de daarop berustende bepalingen, zoals deze luiden op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, blijven van toepassing op de persoon die vóór die datum een aanvraag heeft ingediend of in aanmerking is gebracht voor vergoeding van kosten als bedoeld in dat artikel, zolang deze vergoeding niet daadwerkelijk geheel is verleend.

5. Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat de toepasselijkheid van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, bedoeld in het eerste lid:

a. met betrekking tot voorzieningen op grond van artikel 57, eerste en tweede lid, onderdeel b, van die wet, met ingang van een bij die regeling te bepalen datum eindigt (...).”

Artikel 78. Overgangsbepaling reïntegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten, eerste lid

“Toekenning van voorzieningen als bedoeld in artikel (...) 31 (...) vindt uitsluitend plaats voor zover ten aanzien van de arbeidsgehandicapte artikel 65, eerste (...) lid, geen toepassing vindt, of ten aanzien van de werkgever van de arbeidsgehandicapte werknemer artikel 75, tweede lid, geen toepassing vindt.”

Artikel 85. Beschikkingen reïntegratie-instrumenten WAO en AAW, tweede lid

“Beschikkingen op grond van artikel 57, 57a (...) van de AAW worden na inwerkingtreding van deze wet aangemerkt als beschikkingen op grond van deze wet.”

7.a. **Reïntegratie-instrumenten-besluit Wet REA** (AMvB van 12 mei 1998, Stb. 293)

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

“1. Een voorziening in de vorm van persoonlijke ondersteuning kan uitsluitend worden toegekend op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel b, van de Wet. De toekenning, bedoeld in de eerste zin, kan bestaan uit het beschikbaar stellen van persoonlijke ondersteuning of uit vergoeding voor de kosten van persoonlijke ondersteuning.

2. De voorziening, bedoeld in het eerste lid, wordt slechts toegekend indien:

a. de persoonlijke ondersteuning bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma op de werkplek en een systematische begeleiding van de arbeidsgehandicapte werknemer gericht op het behouden van de arbeidsplaats;

b. de arbeidsgehandicapte werknemer zonder een systematische begeleiding niet in staat zou zijn de hem opgedragen werkzaamheden te verrichten;

c. de persoonlijke ondersteuning wordt gegeven door een persoon die verbonden is aan een door het Landelijk instituut sociale verzekeringen erkende rechtspersoon die tot doel heeft diensten te verlenen die kunnen worden aangemerkt als persoonlijke ondersteuning, bedoeld onder a.

3. De voorziening, bedoeld in het eerste lid, kan in het eerste, tweede, derde en daarop volgende jaren, worden toegekend voor een aantal uren dat correspondeert met respectievelijk 15%, 7,55 en 6% van het aantal door de arbeidsgehandicapte werknemer te werken uren per kalenderjaar.

4. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan van de in het derde lid bedoelde percentages afwijken voor zover toepassing daarvan gelet op het belang dat dit artikel beoogt te beschermen zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.”

b. Nota van toelichting

“...Besluit AAW-voorzieningenverstrekking

Voor zover dat mogelijk is zijn bepalingen overgenomen uit het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking. Hoewel de structuur en formuleringen op bepaalde punten kan verschillen is beoogd de bestaande uitvoeringspraktijk op grond van de AAW, voor zover nog passend binnen de nieuwe structuur, met dit besluit te continueren. Het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking zal uitsluitend van toepassing blijven op degenen aan wie op grond van de AAW- vóór inwerkingtreding van de Wet voorzieningen zijn toegekend, dan wel op degenen die vóór inwerkingtreding van de Wet voorzieningen hebben aangevraagd.

(...)

Artikel 11 Vergoeding van persoonlijke ondersteuning

Dit artikel vormt voor zover mogelijk een voortzetting van de Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers. Deze regeling was gebaseerd op het Besluit AAW-voorzieningenverstrekking. Teneinde de regelgeving met betrekking tot de toekenning van voorzieningen zo overzichtelijk mogelijk te houden, zijn nadere bepalingen met betrekking tot de toekenning van persoonlijke ondersteuning in dit besluit opgenomen en niet meer afzonderlijk in een ministeriële regeling neergelegd. Daarnaast wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning niet meer zoals op grond van bovengenoemde AAW-regeling toegekend aan de werkgever maar aan de werknemer.

(...)

In het tweede lid van dit artikel is geregeld onder welke voorwaarden een voorziening in de vorm van persoonlijke ondersteuning kan worden toegekend. Bij de persoonlijke ondersteuning is met name het begeleidende aspect van belang. De persoon die de arbeidsgehandicapte ondersteunt is méér dan uitsluitend iemand die belemmeringen op de werkplek voor de arbeidsgehandicapte wegneemt. Hij heeft ook een coachende, c.q. sturende functie voor de arbeidsgehandicapte. De persoonlijke ondersteuning die op grond van dit artikel kan worden toegekend kan zowel worden uitgevoerd ten behoeve van mensen met een verstandelijke, psychische of lichamelijke handicap. In alle gevallen moet het echter wel gaan om persoonlijke ondersteuning die voldoet aan de criteria zoals deze zijn neergelegd in het tweede lid van dit artikel. (...)

Het begeleid werken vormt een relatief nieuwe ontwikkeling op het gebied van de (re)integratie op de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidshandicap. Het is waarschijnlijk dat deze ontwikkeling zal leiden tot het ontstaan van nieuwe organisaties en het tot stand komen van kwaliteitseisen waaraan deze organisaties en de door de medewerkers van deze organisaties te verlenen diensten moeten voldoen. Het Lisv zal deze ontwikkeling volgen en door de erkenningsvoorwaarde als hier geformuleerd, daarin kunnen sturen.

Omdat het hier om een voorziening gaat die nog in ontwikkeling is zou het in dit besluit neerleggen van meer detaillistische bepalingen, daarop verstarrend kunnen werken. Daarom beperkt dit tweede lid zich meer tot de globale eisen waarin persoonlijke ondersteuning moet voldoen. Voor zover nodig kan het Lisv (...) een nadere uitwerking geven aan het begrip persoonlijke ondersteuning door meer concreet aan te geven welke activiteiten in het kader van deze regeling worden aangemerkt als persoonlijke ondersteuning en aldus kunnen worden vergoed of beschikbaar worden gesteld.

(...)

Deze bepaling (in het derde lid; N.o.) vormt de neerslag van het tot nu toe bestaande beleid met betrekking tot de toekenning van persoonlijke ondersteuning zoals deze in standaardsituaties wordt toegepast.

De voorziening persoonlijke ondersteuning kan zowel tijdelijk als blijvend worden toegekend. Tenslotte is in het vierde lid een hardheidsclausule opgenomen die aan het Lisv de bevoegdheid geeft om in bijzondere situaties van de in het derde lid genoemde maxima af te wijken. Hierbij wordt gedacht aan de situatie waarin een arbeidsgehandicapte werknemer, gezien de aard van zijn beperkingen, een zodanig intensieve begeleiding nodig heeft, dat toekenning van de voorziening op grond van de standaardnormen onvoldoende is..."

8. Regeling erkenningscriteria voor jobcoachorganisaties (Lisv-besluit van 28 maart 2000, Stcrt. 63)

“...Indicatieve lijst van begeleidingsactiviteiten die vallen onder de voorziening ‘persoonlijke ondersteuning’ volgens de AAW-Regeling persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers, vanaf 1 juli 1998 ex artikel 31, tweede lid, onder c Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten.

Algemeen

Het gaat om ondersteuning bij het verrichten van arbeid, werkgerelateerde begeleiding, gegeven door een jobcoach die verbonden is aan een door het Lisv-erkende jobcoachinstelling.

Activiteiten

1. Het introduceren van de cliënt:

- in het bedrijf;
- in het team (directe collega's).

2. Structureren van het werk - adviseren over:

- inrichting werk;
- (aanpassing) organisatie van het werk.

3. Inwerken van de cliënt:

- aanleren handelingen;
- trainen benodigde vaardigheden;
- aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur).

4. Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis):

- bij de werknemer;
- bij de werkgever;
- bij beiden.

5. Begeleiden werknemer (o.m. afspraken maken en bewaken):

- in contact met collega's;
- in contact met de leidinggevende;

- bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie;

- bij interne voorlichting/cursussen.

6. Begeleiding werkgever (voor zover gerelateerd aan functioneren werknemer) bij belangrijke gesprekken onder meer over:

- functioneren;

- reorganisatie.

7. Evaluatie en coördinatie van de werkafspraken (tussen werknemer en werkgever) van de jobcoachdienstverlening, onder meer verantwoording aan uitvoeringsinstelling met het oog op voortzetting vergoeding...”

9. Op 18 april 1997 schreef de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de voorzitter van de Tweede Kamer de volgende brief over de informatie-uitwisseling en samenwerking van arbodiensten en uitvoeringsorganisaties sociale verzekeringen bij het reïntegratieplan:

“...Sinds de invoering van de Wulbz (Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte, per 1 maart 1996; N.o.) is de informatie-uitwisseling en samenwerking tussen werkgever/arbodienst enerzijds en het Lisv en de uitvoeringsinstelling anderzijds geconcentreerd rond het reïntegratieplan dat een werkgever, in samenspraak met de werknemer en met ondersteuning door een arbodienst, dient op te stellen na 13 weken ziekteverzuim.

Uit de praktijk is gebleken dat de werkwijze bij indiening en verwerking van die plannen op een aantal punten doelmatiger, efficiënter en doorzichtiger zou kunnen.

(...)

Wettelijk kader samenwerking bedrijfsvereniging/arbodienst

Het algemene kader is dat sinds TZ/Arbo de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding berust bij de werkgever, die daarbij ondersteund wordt door de arbodienst. Die verantwoordelijkheid voor de reïntegratie in het eigen bedrijf duurt voort zolang er een dienstverband bestaat en zolang niet (getoetst door de uvi) is vastgesteld dat reïntegratie in het eigen bedrijf niet mogelijk is. In dat laatste geval gaat de verantwoordelijkheid over op de uvi, die tot taak heeft reïntegratie naar een andere werkgever te bewerkstelligen.

Deze verantwoordelijkheidsverdeling voor de reïntegratie staat los van loondoorbetalingsplicht en uitkeringsplicht. De uvi kan met andere woorden bemiddelen naar een andere werkgever, terwijl de werkgever nog verplicht het loon doorbetaalt. Ook

eindigt de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie in het eigen bedrijf niet bij WAO-intrede van de werknemer na het eerste ziektejaar. (...)

Volgens de wet rusten op de werkgever verschillende verplichtingen: in de regel wordt hij daarbij ondersteund door zijn arbodienst:

1. De verplichting van de werkgever om na 13 weken ziekteverzuim dit te melden aan de uvi. (...)
2. Tegelijk met de ziekmelding na dertien weken moet de werkgever een reïntegratieplan aan de uvi overleggen. Het Lisv formuleert minimumeisen waaraan het reïntegratieplan moet voldoen (71a WAO).

Het Lisv en de uvi's hebben de volgende taken:

1. Beoordeling. De uvi beoordeelt of de werkgever zijn taak met betrekking tot de verzuimbegeleiding op adequate wijze uitoefent (39 ZW), dat wil zeggen of de werkgever alles doet om spoedige werkhervatting te bevorderen.
2. Poortwachter. De uvi toetst het reïntegratieplan op de vraag of reïntegratie in het eigen bedrijf wel of niet mogelijk is. Dit houdt ook in toetsing op de vraag of de werkgever aan zijn reïntegratieverplichtingen heeft voldaan. Deze toetsing vloeit voort uit de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de werkgever (op grond van WAGW, BW en Arbowet verantwoordelijk voor reïntegratie van zijn werknemers in het eigen bedrijf) en het Lisv (op grond van WAGW en OSV 1997 verantwoordelijk voor reïntegratie naar een andere werkgever).

Binnen dit kader heeft het indienen van het reïntegratieplan drie functies:

- Het geeft vorm aan de verplichting van de werkgever om samen met werknemer en arbodienst serieus werk te maken van reïntegratie in een vroeg stadium.
- Het stelt de uvi in staat om de beoordelingstaak uit te oefenen. De uvi kan zich op basis van het reïntegratieplan een beeld vormen van de kwaliteit van de verzuimbegeleiding door werkgever/arbodienst.
- Uit de poortwachterstaak van de uvi voor de WAO, ZW en WW vloeit voort dat de uvi het reïntegratieplan van werkgever/arbodienst toetst, waar nodig tegendruk levert, wanneer dit plan aangeeft dat reïntegratie in het eigen bedrijf niet mogelijk zou zijn, en eventueel ook positieve stimulansen aanreikt. Maar wanneer ook de uvi tot de conclusie komt dat terugkeer in het eigen bedrijf niet mogelijk is, moet zij de verantwoordelijkheid voor reïntegratie (naar een andere werkgever) overnemen.

Huidige uitvoeringspraktijk

Het Tica (thans Lisv) heeft conform de wet minimumeisen opgesteld voor het reïntegratieplan, dat wil zeggen voor de informatie die na dertien weken aan de uvi moet worden geleverd door de werkgever en arbodienst. Gevraagd worden gegevens over de activiteiten van de werkgever om de werkhervatting te bevorderen (de verzuimbegeleiding) en ter toelichting daarop gegevens over belasting en belastbaarheid van de werknemer. (...)

De minimumeisen van het Lisv zijn zodanig dat het reïntegratieplan in alle gevallen voldoende informatie moet bevatten ten behoeve van beide taken van de publieke verzekeraar (de beoordeling van de verzuimbegeleiding en de toetsing van het reïntegratieplan op grond van de poortwachtersfunctie). Dit heeft tot gevolg dat het reïntegratieplan tamelijk uitgebreid is. Het bewerkelijke karakter van het invullen, toezenden en verwerken van deze reïntegratieplannen heeft de vraag doen opkomen of er geen efficiëntere wijze van informatieverstrekking aan de uvi mogelijk was. (...)

Voorstellen voor een doelmatiger en efficiënter uitvoering

De voorstellen (...) berusten op de gedachte om voor elk van beide uvi-taken afzonderlijk te bezien welke informatie de uvi daarvoor nodig heeft, hoe die informatie verkregen kan worden en hoe die taak op de meest efficiënte en doelmatige wijze kan worden uitgevoerd.

De meest uitvoerige informatie is nodig wanneer de uvi op grond van haar **poortwachtersfunctie** in brede zin actief moet optreden om het reïntegratieplan van werkgever/arbodienst te toetsen. Dat is wanneer de uvi redenen heeft om te twijfelen of het tot werkhervatting zal komen bij de eigen werkgever binnen het eerste jaar. In dat geval moet de uvi zich een oordeel vormen over de vraag of reïntegratie bij de eigen werkgever wel of niet mogelijk is. Immers, indien de uvi tot de conclusie komt dat die reïntegratie niet mogelijk is, moet zij de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie (naar een andere werkgever) overnemen. Indien werkgever/arbodienst aangeven dat er geen reïntegratiemogelijkheden zijn in het eigen bedrijf, moet de uvi toetsen of werkgever en arbodienst al het redelijke hebben gedaan om tot herplaatsing te komen. de uvi levert daarmee, waar nodig, tegendruk en kan die eventueel versterken met inzet van de toepasselijke reïntegratie-instrumenten.

Het overgrote deel van de ziektegevallen van dertien weken leidt tot werkhervatting bij de eigen werkgever binnen het eerste jaar, en niet tot wao-toetreding. Het in alle gevallen indien van volledige reïntegratieplannen bij de uvi is vanuit dat licht bezien niet alleen bewerkelijk, maar bergt ook het gevaar in zich dat de uvi ondersneeuwt in meldingen. Dit vraagt om een selectie van die gevallen waarin de uvi actief moet optreden en dus volledige informatie nodig heeft. (...) werkgever en arbodienst (doen; N.o.) deze selectie in eerste instantie zelf (...). Indien werkgever en arbodienst van mening zijn dat naar alle waarschijnlijkheid de werknemer binnen een bepaalde tijd weer in het eigen bedrijf kan worden geplaatst, hoeven slechts een beperkt aantal gegevens aan de uvi te worden

gemeld, waaronder de prognose van werkhervatting. Indien zij echter zelf twijfelen, of tot het oordeel zijn gekomen dat reïntegratie in het eigen bedrijf niet mogelijk is, verstrekken zij het volledige reïntegratieplan aan de uvi. Deze differentiatie in de informatie over het reïntegratieplan aan de uvi laat onverlet dat de werkgever, ondersteund door de arbodienst en in overleg met de werknemer, in alle gevallen uiterlijk na dertien weken wel zo'n plan moet hebben gemaakt.

Er is geen grond voor de vrees dat zo'n systeem tot onderrapportage of te late rapportage leidt. Werkgever, werknemer en arbodienst hebben er immers alle belang bij om, wanneer zij niet zeker zijn van werkhervatting in het eigen bedrijf, zo spoedig mogelijk de uvi in te schakelen opdat een reïntegratietraject kan worden ingezet gericht op een andere werkgever. Overigens houdt de uvi de bevoegdheid om, wanneer zij andere redenen heeft voor twijfel aan de werkhervattingsprognose van werkgever/arbodienst, bijvoorbeeld op statistische gronden bij bepaalde diagnoses in specifieke sectoren, of bijvoorbeeld wanneer de werknemer bij de uvi aan de bel getrokken heeft, alsnog uitvoeriger informatie te verlangen.

Voor de uitvoering van de tweede wettelijke taak van de uvi, de **beoordeling van de verzuimbegeleiding**, betekent deze systematiek dat de uvi in het overgrote deel van de gevallen als het ware meer op afstand beoordeelt. Uitgangspunt daarbij is dat de uvi de verzuimbegeleiding als adequaat kwalificeert, indien de werkgever zich laat ondersteunen door een gecertificeerde arbodienst, en werkhervatting plaats heeft binnen de door werkgever/werknemer/arbodienst bij de verkorte rapportage over het reïntegratieplan geprognosticeerde termijn. Blijkt die prognose onjuist, dan blijkt dit de uvi uit het niet op tijd binnenkomen van ofwel een hersteldmelding ofwel een vervolgrapportage, en zal de uvi alsnog volledige informatie opvragen..."

10.a. De verdeling van de verantwoordelijkheid tussen werkgevers (en hun arbodiensten) en de uitvoeringsinstellingen (uvi's) ten aanzien van de uitvoering van de wettelijke verplichtingen rond het indienen van het reïntegratieplan (onder meer artikel 71a WAO) is door het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) in vervolg op de onder 9. genoemde brief van de Staatssecretaris uitgewerkt in het zogenaamde Model voor de poortwachtersfunctie (Mededeling van het Lisv aan de directies van de uitvoeringsinstellingen van 25 juni 1997, nr. M 97.65). Hierin wordt een vertaling van de wettelijke kaders naar de uitvoeringspraktijk gegeven volgens het in de genoemde brief voorgestelde model. Vanaf 1 september 1997 diende te worden gewerkt volgens dit model. Het model verving het model dat was opgesteld bij de uitvoering van de Wulbz.

In het model is voor de verdeling van de verantwoordelijkheid als uitgangspunt genomen dat de werkgever verantwoordelijk is voor de controle en verzuimbegeleiding, voor de beoordeling van de aanspraak op loondoorbetaling en voor bijstand door een arbodienst. (...) De werknemer is verantwoordelijk voor het beperken van het beroep op loondoorbetaling of een uitkering, en voor het meewerken aan de reïntegratie. De

uitvoeringsinstellingen hebben in dat kader een faciliterende, informerende en beoordelende rol.

Het model voor de poortwachtersfunctie luidt als volgt:

“...2. Uitgangspunten van het model voor de poortwachtersfunctie

De uitgangspunten die in het model voor de poortwachtersfunctie worden gehanteerd zijn:

- Verantwoordelijkheid van de werkgever voor controle en verzuimbegeleiding, voor de beoordeling van de aanspraak op loondoorbetaling en voor bijstand door de arbodienst.

(...)

- Verantwoordelijkheid van de werknemer voor het beperken van het beroep op loondoorbetaling of een uitkering, en voor het meewerken aan reïntegratie.
- Verantwoordelijkheid van de uitvoeringsinstelling, in opdracht van het Lisv, voor uitvoering van de sv-wetten (sociale-verzekeringswetten; N.o.) en, onderdeel daarvan, het beperken van aanspraken op een uitkering alsmede het bevorderen van reïntegratie. Voor de uitvoeringsinstelling betekent dit een faciliterende, informerende en beoordelende rol ten behoeve van een optimale invulling van de poortwachtersfunctie. Dat wil zeggen:
 - ◆ “op afstand” blijven en in hoofdzaak pas in actie komen als één van de partijen (werkgever, arbodienst of werknemer) daarom verzoekt;
 - ◆ terugkoppelen over het reïntegratieplan naar de werkgever en diens arbodienst, en het gelijktijdig informeren van de werknemer;
 - ◆ het aanbieden van (arbeids)deskundigheid gericht op verzuimbegeleiding en reïntegratie;
 - ◆ het beoordelen of de werkgever zijn taak met betrekking tot verzuimbegeleiding op adequate wijze uitoefent;
 - ◆ het verzorgen van de verzuimbegeleiding indien herplaatsing bij de eigen werkgever niet mogelijk is of indien de cliënt geen werkgever heeft;

(...)

3. Verantwoordelijkheid van de werkgever

De werkgever is primair verantwoordelijk voor de controle en verzuimbegeleiding van zijn werknemer. Hij is verplicht zich daarvoor te laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst (artikel 18 Arbowet) (Arbeidsomstandighedenwet; N.o.).

(...)

3.2. Verzuimbegeleiding

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van zijn werknemer, ongeacht of er aanspraak bestaat op ziekengeld. Dit vloeit voort uit een samenstel van regelingen, te weten:

- artikel 6 WAGW (de plicht tot het aanpassen van de arbeidsplaats);
- jurisprudentie ex (...) artikel 7:628 BW (de verantwoordelijkheid voor het verschaffen van passende arbeid (...));
- de Arbeidsomstandighedenwet (de verantwoordelijkheid voor veiligheid, bescherming van de gezondheid en bevordering van het welzijn van de werknemer, inclusief verzuimbegeleiding).

De werkgever wordt op zijn verantwoordelijkheid aangesproken op grond van de volgende bepalingen:

- artikel 7:629 lid 1 BW (de loondoorbetalingsplicht en de verlenging van de loondoorbetalingsplicht bij de te late ziekmelding);
- artikel 7:760 lid 3 BW en het Delegatiebesluit BBA (het opzegverbod tijdens ziekte gedurende 2 jaar en het verplichte advies van de uitvoeringsinstelling bij opzegging);
- artikel 38 ZW (de plicht tot ziekmelding) en artikel 71a WAO (het indienen van een reïntegratieplan);
- artikelen 38 en 38a ZW (de plicht tot herstelmelding);
- artikel 39 ZW (controle en beoordeling van de verzuimbegeleiding);
- de artikelen 46 WAO en 52j WW (het verschuldigd zijn van een bedrag gelijk aan het loon dat de werknemer had kunnen verdienen indien hij in staat zou zijn gesteld passende arbeid te verrichten).

4. Verantwoordelijkheid van de werknemer

De werknemer met een werkgever heeft de verantwoordelijkheid om te hervatten in eigen werk alsmede passende arbeid te aanvaarden. Komt hij deze verantwoordelijkheid niet na dan riskeert hij volledig verlies van zijn aanspraak op loon (artikelen 7:628 en 7:629 lid 3 BW). (...)

5. De verantwoordelijkheid van de uitvoeringsinstelling

5.1 De poortwachtersfunctie

De uitvoeringsinstelling is verantwoordelijk voor de uitvoering van de sv-wetten en daardoor voor het beperken van de instroom en het bevorderen van de uitstroom. Dit wordt de poortwachtersfunctie genoemd. De uitvoeringsinstelling is poortwachter voor de ZW (beperking van instroom in het vangnet), de WAO en de WW. Het bevorderen van de uitstroom gebeurt voor diegenen die een uitkering ontvangen.

De uitvoeringsinstelling verricht bij werknemers van wie een ziekmelding is ontvangen controle op het bestaan van ongeschiktheid tot werken en beoordeelt bij gebleken ongeschiktheid of de werkgever zijn taak met betrekking tot de verzuimbegeleiding adequaat uitoefent (artikel 39 ZW en 71a WAO). Deze beoordeling gebeurt vanaf de dertiende week aan de hand van het reïntegratieplan, tenzij de werkgever al eerder een reïntegratieplan indient.

De uitvoeringsinstelling neemt de verantwoordelijkheid voor de verzuimbegeleiding over indien herplaatsing bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is. (...)

5.1.1 Terugkoppeling

Onderdeel van de poortwachtersfunctie is de schriftelijke terugkoppeling door de uitvoeringsinstelling over het reïntegratieplan dat zij ontvangt. Dit ter bevordering van de samenwerking tussen enerzijds de uitvoeringsinstellingen en anderzijds de arbodiensten en werkgevers. (...)

De werknemer wordt eveneens geïnformeerd door de uitvoeringsinstelling. Hiermee wordt de werknemer betrokken bij de verzuimbegeleiding. Bovendien wordt hiermee de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer benadrukt voor het beperken van het beroep op loondoorbetaling of een uitkering, en voor het meewerken aan zijn reïntegratie. De werknemer wordt geïnformeerd over:

- zijn verantwoordelijkheden;
- de verantwoordelijkheden van de werkgever/arbodienst;
- zijn mogelijkheden, zoals het betrekken van de uitvoeringsinstelling bij de verzuimbegeleiding indien de werknemer van mening is dat daar onvoldoende invulling aan wordt gegeven;
- het reïntegratieplan dat is ontvangen.

6. Activiteiten van de uitvoeringsinstelling bij ziekte van de werknemer met werkgever zonder aanspraak op ziekengeld

Deze categorie werknemers heeft aanspraak op loondoorbetaling gedurende 52 weken en om die reden geen recht op ziekingeld (artikel 7:629 BW jo artikel 29 lid 1 ZW).(…)

6.2 De verzuimbegeleiding

In artikel 71a WAO is bepaald dat de werkgever uiterlijk de eerste dag nadat de ongeschiktheid dertien weken heeft geduurd gelijktijdig met de ziekmelding indient een in overleg met de werknemer opgesteld adequaat reïntegratieplan ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces.

(…)

Handelingen

- Beoordelen tijdigheid van het reïntegratieplan.
- Beoordelen adequaatheid van het reïntegratieplan.
- Beoordelen van de reïntegratie-inspanningen bij het volledige reïntegratieplan.
- Beoordelen van de sanctie ex artikel 46 WAO en 52j WW.

(…)

6.2.5 Het volledige reïntegratieplan

Het volledige reïntegratieplan moet worden ingediend als:

- De werkgever verwacht dat de werknemer niet meer volledig zal hervatten bij de eigen werkgever (dus niet voor 100% van de oorspronkelijke loonwaarde in eigen werk en ook niet in passend werk).
- De werknemer niet volledig hervat bij de eigen werkgever voor het einde van de periode waarop de uitvoeringsinstelling verplicht is de werknemer in kennis te stellen van de mogelijkheid van het doen van een schriftelijke aanvraag voor een WAO-uitkering. De uitvoeringsinstelling is verplicht dat te doen uiterlijk vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO (artikel 34 lid 2 WAO).

De uitvoeringsinstelling informeert de werkgever/arbodienst 4 weken voor de uiterlijke termijn, dat tijdig een adequaat volledig reïntegratieplan moet worden ingediend.

- De werknemer daarom verzoekt bij de uitvoeringsinstelling.
- Wanneer de werkgever/arbodienst behoefte heeft aan de inzet van reïntegratie-instrumenten.

(...)

Het volledige reïntegratieplan kan ook worden ingediend als de werknemer nog geen dertien weken ziek is. Dit kan van belang zijn voor een adequate reïntegratie van de werknemer. (...)

Als de werkgever/arbodienst onvoldoende invulling geeft aan zijn verantwoordelijkheden voor verzuimbegeleiding dan kan de werknemer aan de uitvoeringsinstelling verzoeken om een volledig reïntegratieplan. De uitvoeringsinstelling zal deze verplichting vervolgens vanaf de dertiende week opleggen aan de werkgever. Indien de werkgever daar behoefte aan heeft kan de uitvoeringsinstelling helpen bij het opstellen van het volledige reïntegratieplan. (...)

Als de werkgever/arbodienst behoefte heeft aan de inzet van reïntegratie-instrumenten (zoals een voorziening) dan kan verlangd worden dat het volledige reïntegratieplan wordt ingediend. Het reïntegratieplan dient dan als middel om de inzet van reïntegratie-instrumenten te beoordelen.

Op het volledige reïntegratieplan worden vragen gesteld die de uitvoeringsinstelling inzicht geven in de reïntegratie-inspanningen van de eigen werkgever. Afhankelijk van het moment waarop het reïntegratieplan wordt ingediend kan het gaan om inspanningen die zijn voorgenomen (gericht op de toekomst) of die zijn ondernomen (gericht op het verleden). Naarmate de periode van vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO nadert zal het accent van de beoordeling verschuiven van de voorgenomen inspanningen naar ondernomen inspanningen. Indien de werkgever/arbodienst hervatting in eigen bedrijf niet mogelijk acht zal van voorgenomen reïntegratie-inspanningen geen sprake meer zijn.

6.2.6 Beoordelen van het volledige reïntegratieplan

Eerst wordt beoordeeld of het volledige reïntegratieplan tijdig is ingediend. Daarna wordt beoordeeld of het volledige reïntegratieplan adequaat is.

Het reïntegratieplan dient adequaat te zijn. De basis voor het adequaat zijn van het reïntegratieplan is, naast de wettelijke bepalingen, het Lisv-Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997. Het volledige reïntegratieplan is adequaat als:

- het reïntegratieplan volledig is ingevuld;

Met volledig ingevuld worden de inhoudelijke vragen bedoeld alsmede de ondertekening. (...)

- de verstrekte informatie op het reïntegratieplan geloofwaardig en niet tegenstrijdig is, met name over de aard en ernst van de beperkingen in relatie tot de activiteiten ten behoeve

van werkhervatting (in dit verband wordt dat plausibiliteit genoemd);

- de werkgever vanaf de dertiende week voldoende en de juiste reïntegratie-inspanningen gaat ondernemen (gericht op de toekomst) of heeft ondernomen (gericht op het verleden).
(...)

Het kan ook voorkomen dat bij het beoordelen van het volledige reïntegratieplan er nog meer reïntegratie-inspanningen mogelijk zijn dan die de werkgever al gaat ondernemen.
(...)

Indien meer reïntegratie-inspanningen mogelijk zijn neemt de uitvoeringsinstelling contact op met de werkgever/arbodienst om te bespreken of deze reïntegratie-inspanningen daadwerkelijk mogelijk zijn. Indien dat het geval is dienen de andere reïntegratie-inspanningen te worden toegevoegd aan het volledig reïntegratieplan. De werkgever/arbodienst wordt hier schriftelijk, bij de terugkoppeling, van op de hoogte gesteld. Het volledige reïntegratieplan is dan adequaat. Het volledige reïntegratieplan is nu tezamen met de uitvoeringsinstelling opgesteld. De werkgever dient het volledig reïntegratieplan, inclusief de toegevoegde reïntegratie-inspanningen, uit te voeren. Of de werkgever de toegevoegde reïntegratie-inspanningen heeft uitgevoerd wordt beoordeeld zo spoedig mogelijk na vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO. Deze beoordeling maakt onderdeel uit van de beoordeling of de werknemer echt niet meer kan hervatten bij de eigen werkgever (...)

6.2.8 Terugkoppeling over het volledige reïntegratieplan

Over het volledige reïntegratieplan wordt de ontvangst, de bevindingen en de verplichtingen schriftelijk teruggekoppeld door de uitvoeringsinstelling aan de werkgever en/of de arbodienst. Dit betekent bij het volledige reïntegratieplan in het algemeen dat wordt teruggekoppeld:

- of het volledige reïntegratieplan tijdig is ingediend;
- of het volledige reïntegratieplan adequaat is;
- de verdere bevindingen van het reïntegratieplan, zoals het opvragen van aanvullende informatie bij onduidelijkheden of het toevoegen van reïntegratie-inspanningen;
- de verplichtingen, zoals het hersteld melden (...)

9. Implementatie

Vanaf 1 september 1997 dient gewerkt te worden volgens dit model voor de poortwachtersfunctie (...). Op deze datum treedt ook het Lisv-Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 in werking. (...)

Voor degenen die op of na 1 september 1997 langer dan 13 weken ongeschikt zijn tot werken zal al een reïntegratieplan ontvangen zijn...”

b. Als bijlage bij het Poortwachtersmodel was onder meer het **Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997** van het Landelijk instituut sociale verzekeringen gevoegd:

“...3. Overlegging van een volledig reïntegratieplan

1. De werkgever dient bij de uitvoeringsinstelling een door de uitvoeringsinstelling aan de werkgever ter beschikking gesteld en door of namens de werkgever volledig ingevuld en ondertekend volledig reïntegratieplan in

a. zodra hij redelijkerwijs niet of niet meer kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in de eigen of andere arbeid binnen de onderneming binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid

b. indien de uitvoeringsinstelling daar om vraagt, binnen de door de uitvoeringsinstelling daartoe gestelde termijn.

(...)

4. Inhoudelijke eisen aan het reïntegratieplan

1. Op het volledige reïntegratieplan verstrekt de werkgever zodanige informatie dat de uitvoeringsinstelling in staat is te beoordelen welke inspanningen de werkgever (heeft; N.o.) gepleegd ter zake van verzuimbegeleiding en of deze inspanningen als voldoende kunnen worden aangemerkt.

2. Bij de beoordeling of de inspanningen in het reïntegratieplan als voldoende kunnen worden aangemerkt worden de volgende aspecten in aanmerking genomen.

a) De werkgever richt de verzuimbegeleiding zo veel mogelijk op de hervatting van de werknemer in het eigen werk.

b) Indien en zo lang hervatting van de werknemer in het eigen werk niet mogelijk is, bevordert de werkgever zo veel mogelijk dat de werkgever kan hervatten in andere arbeid in de onderneming van de werkgever.

c) De werkgever zorgt er voor dat de arbeid, de arbeidsplaatsen, de toewijzing van werk, de productie- en werkmethoden worden aangepast voor zover dit noodzakelijk is voor de hervatting in arbeid door de werknemer en voor zover dit in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.

d) De werkgever richt zich zo veel mogelijk op werkhervatting door de werknemer. Bij de beoordeling van de inspanning gelden de volgende weegpunten:

1. de mate van de beperkingen van de werknemer voor arbeid en diens mogelijkheden tot het verrichten van arbeid;
2. de mate waarin de beschikbare arbeid naar inhoud en omvang ligt bij het werk dat de werknemer verrichtte voor aanvang van de ongeschiktheid tot werken;
3. de kosten van de door de werkgever te treffen voorzieningen en aanpassingen en de invloed van de realisering daarvan op de werkzaamheden van andere werknemers en de gang van zaken in de onderneming van de werkgever.

7. Intrekking besluiten

1. Het Besluit minimumeisen reïntegratieplan vastgesteld door het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (...) wordt ingetrokken.
2. Besluiten van bedrijfsverenigingen met betrekking tot de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen van de werkgever (...) worden ingetrokken. (...)

Toelichting

(...)

Bij de totstandkoming van het Besluit minimumeisen van het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (Tica) (...) is gelet op het model-reïntegratieplan dat door de Federatie van Bedrijfsverenigingen (FBV) in het najaar van 1994 is ontwikkeld, de beleidsuitgangspunten die door de FBV zijn geformuleerd in het kader van artikel 39b van de Ziektewet (...), en de ad-standaard toetsingscriteria reïntegratie-inspanningen werkgever (Mededeling M 95.68 van het Tica d.d. 26 juli 1995). In genoemd besluit was uitgangspunt dat in alle gevallen waarin een werknemer 13 weken ongeschikt is tot werken een volledig reïntegratieplan werd overgelegd aan de uitvoeringsinstelling. Het bewerkelijke karakter van dit reïntegratieplan voor werkgevers en hun arbodiensten en voor de uitvoeringsinstellingen was aanleiding voor een ronde-tafelgesprek met alle betrokkenen. Daarin is overeenstemming bereikt over een efficiëntere wijze van informatieverstrekking. (...)

Daarnaast was in genoemd besluit niet omschreven in welke gevallen het reïntegratieplan inhoudelijk adequaat was, maar werd voor de beoordeling van het reïntegratieplan de standaard toetsingscriteria reïntegratie-inspanningen werkgever gehanteerd. Besloten is om de inhoudelijke eisen waaraan de reïntegratie-inspanningen van de werkgever worden beoordeeld ook in dit besluit op te nemen.

De beoordeling van de verzuimbegeleiding van de werkgever start met een beoordeling van het reïntegratieplan. Het reïntegratieplan moet daarom van een zodanige kwaliteit zijn dat de uitvoeringsinstelling in staat is deze beoordeling te verrichten, en indien zij van

oordeel is dat de werkgever niet aan zijn inspanningsverplichting voldoet, de werkgever te stimuleren alsnog het nodige te verrichten. Daarbij gaat het om twee basisvragen:

- is er voldoende informatie om de inspanningen te kunnen beoordelen?

- is de door de werkgever gepleegde inspanning voldoende?

(...)

Artikel 3

Dit artikel heeft betrekking op de gevallen waarin de werkgever redelijkerwijs niet (meer) kan verwachten dat de werknemer zal hervatten binnen de onderneming binnen acht maanden na aanvang van de ongeschiktheid tot werken. In die gevallen moet (alsnog) een volledig reïntegratieplan worden ingediend. (...) Voor een goede beoordeling van de door de werkgever geboden verzuimbegeleiding moet de uitvoeringsinstelling een inzicht hebben in de beperkingen van de mogelijkheden van de werknemer. De antwoorden op de vragen in het reïntegratieplan beogen de uitvoeringsinstelling dit inzicht te bieden. Van de werkgever wordt daarom in de eerste plaats gevraagd te vermelden welke werkzaamheden de werknemer verrichtte voor zijn uitval. Vervolgens dient hij inzicht te geven in de oorzaak of oorzaken van de uitval en de beperkingen van de werknemer waardoor de uitvoeringsinstelling op de hoogte raakt van hetgeen van de werknemer niet meer verlangd kan worden. De mogelijkheden van de werknemer geven een indicatie van het soort arbeid dat nog van de werknemer verlangd kan worden. Hierbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld de mogelijkheden van de werknemer in medisch/arbeidskundig opzicht. De werkgever zorgt tevens voor vermelding van de aard van de klachten en de diagnosecode alsmede de datum waarop werkhervatting verwacht wordt. De oorzaken waardoor de werknemer niet heeft hervat in arbeid kunnen gelegen zijn in zijn beperkingen voor zijn eigen functie, doch ook in het ontbreken van passend werk doordat geen andere functies of taken geschikt zijn voor de werknemer. Voor de uitvoeringsinstelling is voorts van belang ervan op de hoogte te zijn of en welke arbeid de werknemer verricht op het moment van indiening van het reïntegratieplan. Hieruit kan blijken dat de werkgever al op voldoende wijze invulling heeft gegeven aan zijn verzuimbegeleidingsplicht. Aan de hand van de activiteiten van de werknemer gericht op hervatting kan duidelijk worden of en in welke mate daarnaast van de werkgever nog gevraagd kan worden zich in te spannen voor hervatting. Hierbij kan gedacht worden aan aanpassingen in de onderneming in de verdeling of toewijzing van functies en overige aanpassingen in het werk.

Artikel 4

De nadruk in het reïntegratieplan ligt op de activiteiten die de werkgever in overleg met de werknemer onderneemt of zal ondernemen gericht op herplaatsing in arbeid van de werknemer. De uitvoeringsinstelling moet zo veel mogelijk aan de hand van het ingediende

reïntegratieplan kunnen beoordelen of de activiteiten die de werkgever heeft verricht adequaat zijn. De uitvoeringsinstelling hanteert hierbij uitgangspunten die ontleend zijn aan diverse wettelijke verplichtingen van de werkgever. Genoemd worden hier:

- de verplichting van de werkgever de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten indien de werknemer zich daartoe bereid verklaart op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek,
- de verplichting te zorgen voor verzuimbegeleiding op grond van artikel 4a en 18 van de Arbeidsomstandighedenwet,
- de verplichting de arbeidsplaats van de gehandicapte werknemer aan te passen ten behoeve van de werknemer op grond van artikel 6 Wet arbeid gehandicapte werknemers en medewerking te verlenen aan het treffen van voorzieningen door het Lisv op grond van artikel 57 van de Algemene Arbeidswet,
- de verplichting te zorgen voor passende arbeid voor de werknemer op grond van de artikelen 35 van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, 46 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en 52j van de Werkloosheidswet,
- de verplichting tot medewerking aan uitvoering van het reïntegratieplan in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

De activiteiten in het reïntegratieplan worden beoordeeld op basis van dit samenstel van wettelijke verplichtingen. De omschrijving van de inhoudelijke eisen in deze bepaling is hieraan ontleend. Het is niet mogelijk om concreet voor alle gevallen aan te geven welke inspanningen van een werkgever gevraagd kunnen worden wil sprake zijn van zorgvuldige verzuimbegeleiding en adequate uitvoering van het reïntegratieplan. Dit is uiteindelijk afhankelijk van de functie van de werknemer, diens beperkingen en mogelijkheden tot werken na intreden van de ongeschiktheid tot werken, en de mogelijkheden binnen de onderneming om passende arbeid beschikbaar te stellen. Slechts in algemene zin kan daarom in dit besluit worden aangegeven op welke aspecten en omstandigheden bij beoordeling van de activiteiten wordt gelet. Hierbij hebben de aangegeven weegfactoren elk hun eigen gewicht. (...) In het concrete geval zal de uitvoeringsinstelling moeten beoordelen of de activiteiten gericht (op; N.o.) verzuimbegeleiding adequaat zijn geweest...”