



Rapport

Datum: 29 oktober 2003
Rapportnummer: 2003/396

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat het UWV, kantoor Eindhoven:

onvoldoende toezicht heeft gehouden op de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever en de inspanningen die in dit kader door de werkgever zijn verricht;

bij de beoordeling van de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever uitsluitend is afgegaan op hetgeen daarover door de werkgever is meegedeeld;

hem in het kader van het arbeidsdeskundig onderzoek niet behoorlijk heeft gehoord;

in de rapportage van de arbeidsdeskundige onder "visie cliënt op de hervattingmogelijkheden bij de eigen werkgever" en "reactie cliënt" een visie en reactie heeft opgenomen welke niet van hem afkomstig zijn;

in dezelfde rapportage reïntegratieactiviteiten aan de kant van de werkgever vermeld welke niet door de werkgever zijn verricht.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Verzoeker is vanaf 1980 werkzaam bij zijn werkgever. Op 21 juni 2000 meldde verzoeker zich ziek op grond van psychische klachten als gevolg van toenemende spanningen op de werkplek. In het kader van een arbeids(on)geschiktheidsbeoordeling WAO per einde wachttijd vond door de verzekeringsgeneeskundige van het UWV de heer S. een medisch onderzoek plaats, hetgeen resulteerde in een verzekeringsgeneeskundige rapportage van 25 april 2001. In aansluiting hierop vond een arbeidskundig onderzoek plaats door de arbeidsdeskundige van het UWV de heer H., hetgeen resulteerde in een arbeidsdeskundige rapportage van 8 juni 2001.

2. Op 11 juni 2001 nam het UWV in het kader van de WAO een beslissing met betrekking tot het arbeidsongeschiktheidspercentage van verzoeker. Tegen deze beslissing tekende verzoeker op 4 juli 2001 bezwaar aan. Bij brief van 15 augustus 2001 deelde verzoeker het UWV de gronden van zijn bezwaar mee. In deze brief liet verzoeker zich onder meer kritisch uit over de bevindingen van de arbeidsdeskundige de heer H. en de verslaglegging hiervan in diens rapportage van 8 juni 2001. Het UWV deelde verzoeker naar aanleiding hiervan mee dat zijn opmerkingen met betrekking tot de arbeidsdeskundige de heer H. het karakter van een klacht hadden en verzoeker zich hiermee diende te wenden tot de directie van de UWV vestiging in Eindhoven.

3. Bij brief van 13 januari 2002 diende verzoeker vervolgens een klacht in bij het UWV. Voorzover voor het onderhavige onderzoek van belang, klaagde verzoeker erover dat de rapportage van de arbeidsdeskundige H. tot stand was gekomen op basis van eenzijdig ingewonnen informatie en op basis van een gebrekkig en onvolledig onderzoek. Verzoeker voerde in dat verband aan dat de bedrijfsarts van de werkgever een voorlopig alsmede een volledig reïntegratieplan had opgesteld, waarin de inhoud onder druk van de omstandigheden tot stand was gekomen en daardoor op zijn zachtst gezegd aanvechtbaar was. Niettemin was de inhoud hiervan zowel door de verzekeringsgeneeskundige als de arbeidsdeskundige voor hun rapportages gebruikt. Daarnaast werden in de arbeidsdeskundige rapportage aan de werkgever reïntegratie-inspanningen toegedacht welke deze naar de mening van verzoeker nimmer had verricht. Alle inspanningen in dit opzicht waren van verzoeker zelf afkomstig geweest.

Verzoeker verweet het UWV de werkgever wat betreft de op hem rustende reïntegratieverplichting de hand boven het hoofd te houden alsmede zijn brief aan de heer H. van 25 juni 2001 met het verzoek om een gesprek naar aanleiding van de onjuistheden in de rapportage nooit te hebben beantwoord. Tevens klaagde verzoeker erover dat in de arbeidsdeskundige rapportage een visie van hem stond weergegeven welke niet van hem afkomstig was en ook nooit onderdeel van een gesprek of briefwisseling met de heer H. was geweest. Hetzelfde gold voor de reactie cliënt welke in de arbeidsdeskundige rapportage stond opgenomen. Ook van een nader bekijken van de werkplek door de arbeidsdeskundige was geen sprake geweest alsmede had een voor medio augustus 2001 geplande herkeuring nog steeds niet plaatsgevonden.

4. In antwoord hierop deelde het UWV verzoeker bij brief van 25 februari 2002 mee zowel wat betreft verzoekers mogelijkheden om te hervatten bij de eigen werkgever als bij de beoordeling van zijn aanvraag voor de WAO conform de voorgeschreven wijze het onderzoek verricht te hebben en als onafhankelijke instantie te hebben geoordeeld. Het UWV was daarbij onder andere tot de conclusie gekomen dat terugkeer bij de eigen werkgever niet tot een voor verzoeker passende mogelijkheid kon leiden, welke conclusie mede gebaseerd was op de contacten die het UWV met verzoeker had gehad. Het UWV gaf aan het niet met verzoeker eens te zijn wanneer deze schrijft dat het UWV een uiterst slordige rol vervuld heeft, zeker op dit punt. Het UWV moest verzoeker gelijk geven wat betreft het feit dat er een medisch onderzoek had moeten plaatsvinden, hetgeen zowel door de verzekeringsarts als de arbeidsdeskundige was aangegeven. Het UWV zegde toe deze fout op korte termijn te zullen herstellen.

Wat betreft zijn opmerkingen over de heer H. deelde het UWV verzoeker mee dat in het gesprek dat de arbeidsdeskundige op 6 juni 2001 met verzoeker had gehad de situatie bij zijn werkgever aan de orde was geweest en hoe de verhoudingen binnen dit bedrijf waren. Daarbij zou verzoeker hebben laten blijken een terugkeer naar zijn werkgever niet te zien zitten. De relatie en de communicatie met zijn werkgever waren voor verzoeker aanleiding om zelf een oplossing te zoeken bij een andere werkgever. In verband hiermee zou bij het

UWV geen onduidelijkheid bestaan welke verantwoordelijkheid verzoeker heeft genomen om weer terug te keren in het arbeidsproces. In hetzelfde gesprek van 6 juni 2001 zou ook zijn besproken hoe de arbeidsdeskundige de mate van arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld waartegen door verzoeker geen bezwaren zouden zijn geuit. Vervolgens is dit door de arbeidsdeskundige verwoord onder "reactie cliënt". Hetgeen in de rapportage staat vermeld omtrent het bekijken van de werkplek bij de andere werkgever was inderdaad niet juist. De nieuwe werkplek was nader besproken, niet bekeken. Naar de mening van het UWV was het correcter geweest als ook zodanig was gerapporteerd.

5. De reactie van het UWV van 25 februari 2001 was voor verzoeker aanleiding om op 30 mei 2001 een klacht in te dienen bij de Nationale ombudsman. Hierbij gaf verzoeker aan dat hij de beantwoording van zijn klacht onvoldoende vond en het onderzoek dat hiernaar was ingesteld beneden de maat. Zo waren de nalatigheid van zijn werkgever tot nakoming van de ingevolge de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) op hem rustende verplichtingen en de controlerende taak van het UWV hierin onbesproken gebleven. Naar de mening van verzoeker is een terugkeer naar de eigen werkgever met een organisatorische aanpassing mogelijk, doch wordt dit door de werkgever systematisch geblokkeerd en wordt hiertegen van de kant van het UWV niets ondernomen.

6. Zoals hiervoor onder 2. is aangegeven, heeft het UWV naar aanleiding van de door verzoeker in zijn aanvullend bezwaarschrift van 15 augustus 2001 geuite onvrede over de kwaliteit van het arbeidsdeskundig onderzoek verzoeker in november 2001 laten weten dat hij hierover een klacht diende in te dienen bij de directie van de UWV-vestiging in Eindhoven. Dit is niet juist. Van het UWV had mogen worden verwacht dat het tijdig had onderkend dat het bezwaarschrift van verzoeker tevens een klachtgedeelte bevatte. Het UWV had dit klachtgedeelte zelf dienen door te geleiden naar de directie van de UWV-vestiging in Eindhoven om aldaar als klacht te worden behandeld. Hiermee geconfronteerd, heeft het UWV erkend op dit punt niet juist te hebben gehandeld en aangegeven dat hierover tussen de districtsmanager AG en de Manager Bezwaar en Beroep van het kantoor Eindhoven afspraken zullen worden gemaakt teneinde te bewerkstelligen dat bij volgende gelegenheden een juiste doorgeleiding zal plaatsvinden.

II. Ten aanzien van het toezicht houden op de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever en de inspanningen die in dit kader door de werkgever zijn verricht

1. Verzoeker klaagt er in de eerste plaats over dat het UWV in het kader van de Wet REA onvoldoende toezicht heeft gehouden op de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever en de inspanningen die in dit kader door de werkgever zijn verricht. Naar de mening van verzoeker was een terugkeer bij de eigen werkgever een reële mogelijkheid en is hieraan door de arbeidsdeskundige van het UWV in het kader van de beoordeling welke geresulteerd heeft in de arbeidsdeskundige rapportage van 8 juni 2001 geheel voorbijgegaan.

2. In reactie hierop gaf het UWV aan dat naar de mening van het UWV een terugkeer van verzoeker bij de eigen werkgever niet tot de mogelijkheden behoorde. Er zou zo'n groot spanningsveld tussen verzoeker en zijn werkgever bestaan dat een reïntegratie bij de eigen werkgever als niet passend werd gezien. Een zienswijze die nog steeds door het UWV wordt onderschreven. Om deze reden is door het UWV op het punt van een mogelijke terugkeer naar de eigen werkgever geen actie ondernomen en in plaats daarvan de aandacht volledig gericht geweest op het vinden van een oplossing bij een andere werkgever.

3. In artikel 8 van de Wet REA (zie achtergrond, onder 1.) is bepaald dat de werkgever de inschakeling in de arbeid van de tot hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapten bevordert, tenzij vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor betrokkene voorhanden is. Deze vaststelling geschiedt door het UWV aan de hand van het door de werkgever over te leggen reïntegratieplan, als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO; zie achtergrond, onder 2.).

4. Namens de werkgever is op 8 februari 2001 een volledig reïntegratieplan aan het UWV overgelegd, zijnde een reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de WAO. Aan de hand hiervan alsmede op basis van de overige bescheiden en informatie die het UWV in dit verband tot zijn beschikking stonden, is door het UWV vastgesteld dat een terugkeer van verzoeker bij de eigen werkgever niet tot de mogelijkheden behoorde. Deze vaststelling had kunnen worden aangevochten door bezwaar en vervolgens beroep aan te tekenen tegen de mede hierop gebaseerde beslissing van het UWV van 11 juni 2001 met betrekking tot de vaststelling van verzoekers arbeidsongeschiktheidspercentage in het kader van de WAO. Vanwege deze bezwaar- en beroepsmogelijkheid staat de vaststelling van de arbeidsdeskundige dat een terugkeer van verzoeker bij de eigen werkgever niet tot de mogelijkheden behoorde, niet ter beoordeling van de Nationale ombudsman en zal in het kader van de onderhavige beoordeling als vaststaand gegeven worden aangenomen.

5. Met de vaststelling van het UWV dat een terugkeer van verzoeker naar de eigen werkgever niet tot de mogelijkheden behoorde, komt tevens de op de werkgever in dit opzicht rustende inspanningsverplichting ingevolge het bepaalde in artikel 8 van de Wet REA te vervallen alsmede vindt gelijktijdig de toezichthoudende taak van het UWV hierin zijn begrenzing. De vraag is niettemin of de werkgever in de periode voorafgaande aan de vaststelling geacht kan worden voldoende inspanningen in dit opzicht te hebben geleverd alsmede of het UWV deze al dan niet terecht als voldoende heeft beoordeeld.

6. In het kader van de beoordeling op dit punt had de arbeidsdeskundige van het UWV naast het volledige reïntegratieplan van 8 februari 2001 tevens de beschikking over de brief van de werkgever van 9 februari 2001 met betrekking tot de detachering van verzoeker bij de andere werkgever, het aanvraagformulier van verzoeker van 12 februari 2001 tot toekenning van een WAO-uitkering alsmede de rapportage van de

verzekeringsgeneeskundige van 25 april 2001.

7. In het volledige reïntegratieplan van 8 februari 2001 staat onder “verwachting werkhervatting” aangegeven dat er ten aanzien van een werkhervatting in de eigen onderneming geen verwachting aanwezig is. Vervolgens staat hierin met betrekking tot de vraag welk werk de werknemer zelf nog denkt te kunnen doen in relatie tot zijn beperkingen “onder visie werknemer” aangegeven, dat dit het uitvoeren van het eigen werk bij een andere werkgever is. Onder “contact met UVI” (thans het UWV) staat vermeld dat er behoefte bestaat aan voorlichting, advies van of overleg met de uitvoeringsinstelling om mogelijkheden te bespreken met betrekking tot het reïntegreren van verzoeker bij een andere werkgever op detacheringbasis.

8. De brief van de werkgever van 9 februari 2001 is gericht aan de andere werkgever en geeft aan dat verzoeker in het kader van de reïntegratieverplichting van de werkgever gedurende drie maanden aan de andere werkgever zal worden uitbesteed, gedurende welke periode de werkgever zich verplicht het loon door te betalen. Tevens staat hierin opgenomen dat na afloop van de drie maanden zal worden bekeken of verzoeker bij de andere werkgever in dienst kan treden.

9. Het formulier voor het aanvragen van een WAO-uitkering is door verzoeker op 12 februari 2001 bij het UWV ingediend. In dit formulier staat onder 8.4 de vraag opgenomen of betrokkene zelf mogelijkheden ziet voor werk dat hij ondanks zijn medische klachten zou kunnen verrichten bij de eigen of een andere werkgever. Verzoeker heeft deze vraag met ja beantwoord met de toevoeging “zie volledig reïntegratieplan”.

In vraag 17 van hetzelfde formulier wordt verzocht de reden te omschrijven als het formulier niet voor de vereiste datum is teruggestuurd. In antwoord op deze vraag heeft verzoeker aangegeven “zie medisch dossier, bijgevoegd bij het volledig reïntegratieplan, opgemaakt door de arbo-arts”.

10. In het kader van de beoordeling van de door verzoeker verzochte toekenning van een WAO-uitkering heeft een medisch onderzoek plaatsgevonden, uitgevoerd door de verzekeringsgeneeskundige van het UWV, hetgeen geresulteerd heeft in de verzekeringsgeneeskundige rapportage van 25 april 2001. Hierin staat onder “visie van belanghebbende” aangegeven dat belanghebbende zich vanwege de persoon van de in het conflict betrokken collega niet meer geschikt acht voor het eigen werk. Tevens staat onder “anamnese” opgenomen dat verzoeker beseft dat hij de collega in kwestie moet vergeten dan wel weg moet bij zijn werkgever.

11. Gelet op het vorenstaande had de arbeidsdeskundige op het moment dat hij met zijn onderzoek begon, de beschikking over de hiervoor onder 6. tot en met 10. genoemde bescheiden. Zowel uit het reïntegratieplan van de werkgever van 8 februari 2001 als uit de rapportage van de verzekeringsgeneeskundige van 25 april 2001 komt naar voren dat

werkgever en verzoeker de mening zijn toegedaan dat een hervatting van verzoeker bij de werkgever niet tot de mogelijkheden behoort en een mogelijke oplossing voor de gerezen problematiek slechts bij een andere werkgever gevonden kan worden. Een mening die door de arbo-arts alsmede de verzekeringsgeneeskundige op basis van hun bevindingen wordt onderschreven. Daarnaast blijkt uit de brief van de werkgever van 9 februari 2001 alsmede het medisch onderzoeksverslag van 25 april 2001 dat een begin van realisatie van de voorgestane oplossing is gemaakt doordat verzoeker per 12 februari 2001 op arbeidstherapeutische basis en onder loondoorbetaling van zijn werkgever voor een periode van drie maanden bij een andere werkgever werkzaamheden is gaan verrichten, waarbij na afloop van deze termijn zou worden bezien in hoeverre een vast dienstverband bij deze andere werkgever tot de mogelijkheden behoorde.

12. Dit betekent dat de informatie die de arbeidsdeskundige in het kader van zijn beoordeling tot zijn beschikking stond, en die in een telefonisch contact met de verzekeringsgeneeskundige van 15 mei 2001 en met de personeelsfunctionaris van de werkgever van 16 mei 2001 nog eens werd bevestigd, tot geen andere conclusie kon leiden dan dat verzoeker niet meer bij de eigen werkgever kon hervatten. Tevens werd uit deze informatie duidelijk dat een mogelijke oplossing voor de ontstane problematiek uitsluitend bij een andere werkgever gevonden kon worden. Nu de arbeidsdeskundige deze informatie vanuit verschillende bronnen had bereikt kan niet worden gezegd dat er voor de arbeidsdeskundige aanwijsbare reden was aan de juistheid van deze informatie te twifelen. Daarbij was de informatie voldoende plausibel in de zin van begrijpelijk, geloofwaardig en niet tegenstrijdig om tot een oordeelsvorming met betrekking tot de reïntegratiemogelijkheden van verzoeker en de hierin ondernomen inspanningen van de werkgever te kunnen komen. Dit met name nu de verzekeringsgeneeskundige van het UWV inzake de beperkingen en mogelijkheden van verzoeker tot eenzelfde conclusie als de conclusie van de werkgever/arbodienst was gekomen (zie in deze zin de arbeidsdeskundige standaard 'Beoordeling reïntegratie-inspanningen werkgever' opgenomen in de achtergrond, onder 4.).

13. Daarbij was er voor de arbeidsdeskundige ten tijde van de verslaglegging van 8 juni 2001 geen enkele reden te veronderstellen dat de in het volledig reïntegratieplan en in de verzekeringsgeneeskundige rapportage neergelegde visie van verzoeker niet correct zou zijn weergegeven. Dit met name niet nu verzoeker ook zelf in zijn aanvraagformulier tot toekenning van een WAO-uitkering nadrukkelijk naar het reïntegratieplan en het daarbij gevoegde medische dossier - in welke beide bescheiden zijn visie stond verwoord - had verwezen en bij gebreke van enig verder commentaar niet viel af te leiden dat verzoeker zich om enige reden met de inhoud van deze beide bescheiden niet kon verenigen. Ook tijdens het gesprek van 6 juni 2001 ten kantore van de andere werkgever is niet van enige aanwijzing van verzoeker in die richting gebleken.

14. Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet worden gezegd dat het UWV in zijn toezichthoudende taak op de

reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever en de inspanningen die in dit kader van de werkgever mochten worden verwacht tekort is geschoten. Zoals hiervoor onder 5. is aangegeven, bracht de vaststelling van de arbeidsdeskundige dat een terugkeer van verzoeker naar de eigen werkgever niet tot de mogelijkheden behoorde met zich mee dat vanaf dat moment geen inspanningen meer in dit opzicht van de werkgever konden worden verlangd. Gelet op de aard van de aan de arbeidsongeschiktheid van verzoeker ten grondslag liggende problematiek was er voor het UWV ook onvoldoende reden te veronderstellen dat er eerder in het ziektejaar wel enig moment was geweest waarop van een hervatting van de werkzaamheden bij de eigen werkgever sprake had kunnen zijn en dat van de werkgever in dit opzicht gerichte inspanningen hadden mogen worden verwacht.

15. De reïntegratie van verzoeker is in de betreffende periode gericht geweest op een mogelijke tewerkstelling van verzoeker bij een andere werkgever. De beoordeling van de door de werkgever verrichte reïntegratie-inspanningen heeft in dit kader plaatsgevonden. Gelet op de aanname dat geen reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever aanwezig waren, is dit niet onbegrijpelijk. Het standpunt van verzoeker dat door de werkgever in het geheel geen reïntegratie-inspanningen zouden zijn verricht, kan daarbij niet worden gevolgd. Ook al heeft verzoeker het initiatief tot een mogelijke tewerkstelling bij een andere werkgever genomen, alle inspanningen hiertoe verricht en is de werkgever (naar verzoeker stelt) slechts onder protest hiermee akkoord gegaan, dit neemt niet weg dat de werkgever zijn medewerking aan de tewerkstelling bij de andere werkgever heeft gegeven. Deze medewerking blijkt onder meer uit de brieven van de werkgever aan de andere werkgever van 9 februari 2001 en 3 mei 2001, de doorbetaling van het loon van verzoeker alsmede de aanwezigheid van de personeelschef van de werkgever bij het gesprek met de arbeidsdeskundige op 6 juni 2001 ten kantore van de andere werkgever. Hiermee bestond er voor het UWV voldoende reden om tot een aanname van reïntegratie-inspanningen aan de kant van de werkgever te komen.

De onderzochte gedraging op dit onderdeel is behoorlijk.

III. Ten aanzien van het feit dat het UWV bij de beoordeling van de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever uitsluitend zou zijn afgegaan op hetgeen daarover door de werkgever is meegedeeld

1. Verzoeker klaagt er verder over dat het UWV bij de beoordeling van de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever uitsluitend is afgegaan op hetgeen daarover door de werkgever is meegedeeld.

2. In dit verband is door het UWV aangegeven dat het zeker niet zo is dat wat betreft de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever uitsluitend is afgegaan op hetgeen van de kant van de werkgever aan informatie is verstrekt. Ook de bevindingen van de verzekeringsarts alsmede de informatie welke van de kant van verzoeker op zijn

aanvraagformulier voor de toekenning van een WAO-uitkering was verstrekt zijn hierbij betrokken geweest.

3. Naar het oordeel van de Nationale ombudsman blijkt hiervan genoegzaam uit de stukken (zie hiervoor onder II. 6. t/m II. 10.) en kan het UWV in deze zienswijze worden gevolgd.

De onderzochte gedraging op dit onderdeel is eveneens behoorlijk.

IV. Ten aanzien van het horen van verzoeker in het kader van het arbeids- deskundig onderzoek

1. Verzoeker is verder van mening dat hij in het kader van het arbeidsdeskundig onderzoek niet behoorlijk is gehoord. Het gesprek dat op 6 juni 2001 heeft plaatsgevonden en waarnaar door het UWV in dit verband wordt verwezen, meent verzoeker niet als zodanig te kunnen kwalificeren.

2. Het gesprek op 6 juni 2001 vond plaats te Helmond ten kantore van de andere werkgever, waar verzoeker sedert 12 februari 2001 op detachingsbasis werkzaamheden verrichtte. Bij dit gesprek waren buiten verzoeker en de arbeidsdeskundige tevens de heer Sa., financieel directeur van de andere werkgever, en de heer I., personeelsadviseur van de werkgever van verzoeker, aanwezig. Verzoeker is over dit gesprek niet door de arbeidsdeskundige de heer H. geïnformeerd, doch heeft via de heer Sa. vernomen dat een zodanig gesprek zou gaan plaatsvinden. Verzoeker werd daarbij door de heer Sa. meegedeeld dat het gesprek na werktijd zou plaatsvinden. Een exact tijdstip werd niet genoemd. Na werktijd aangekomen moest verzoeker constateren dat het gesprek al gaande was.

4. Deze gang van zaken is niet juist. De door een arbeidsdeskundige bij zijn taakuitoefening te betrachten zorgvuldigheid gebiedt dat een betrokkene op deugdelijke wijze door een arbeidsdeskundige wordt geïnformeerd over een met hem plaats te vinden gesprek. Dit betekent onder meer dat de uitnodiging voor een zodanig gesprek van de arbeidsdeskundige zelf afkomstig dient te zijn. Daarbij dient uit de uitnodiging duidelijk opgemaakt te kunnen worden waar en wanneer het gesprek zal plaatsvinden alsmede wat de bedoeling van het gesprek is en welke onderwerpen hierin onder meer ter sprake zullen komen. Verzoeker is niet op deze wijze door de arbeidsdeskundige met betrekking tot het gesprek van 6 juni 2001 geïnformeerd, waarmee deze geacht moet worden in de door hem te betrachten zorgvuldigheid naar verzoeker toe tekort te zijn geschoten.

5. Daarnaast moet opgemerkt worden dat het gesprek niet tussen verzoeker en de arbeidsdeskundige plaatsvond, doch hierbij tevens de onder 2. genoemde heren Sa. en I. aanwezig waren. Deze aanwezigheid was niet vrijblijvend, nu de heer I. de werkgever van verzoeker vertegenwoordigde en de heer Sa. de andere werkgever waarvan het de

bedoeling was dat verzoeker bij deze blijvend in dienst zou treden. Dit betekende dat tijdens het gesprek meerdere belangen in het spel waren. Daarbij was het gesprek zozeer gericht op een mogelijke indiensttreding van verzoeker bij de andere werkgever dat enige ruimte voor andere perspectieven geacht kan worden nauwelijks aanwezig te zijn geweest. Deze beide omstandigheden maken het zeer twijfelachtig of verzoeker zich tijdens dit gesprek op voldoende wijze heeft kunnen uitspreken. Zeker nu het gesprek voor verzoeker ook de enige mogelijkheid was zich in het kader van het arbeidsdeskundig onderzoek en de daarbij voor hem betrokken belangen uit te spreken, had dit niet onder de gegeven omstandigheden mogen plaatsvinden. Dat de arbeidsdeskundige aan het einde van het gesprek onderkende dat er mogelijk te weinig ruimte was geweest voor een persoonlijk onderhoud en verzoeker mitsdien heeft laten weten dat hij telefonisch contact met hem kon opnemen om een afspraak te maken, maakt dit niet anders. Het was de taak van de arbeidsdeskundige er voor zorg te dragen dat verzoeker op verantwoorde wijze van zich kon doen horen. Het gaat niet aan deze verantwoordelijkheid vervolgens op de door de arbeidsdeskundige aangegeven vrijblijvende wijze bij verzoeker te leggen. Ook dit verdraagt zich niet met de zorgvuldigheid waarmee een arbeidsdeskundige de hem opgedragen taken dient uit te voeren.

6. Verzoeker heeft in dit verband nog aangegeven dat hij na het gesprek van 6 juni 2001 een aantal malen heeft getracht de arbeidsdeskundige telefonisch te benaderen, waarbij hij echter telkens te horen kreeg dat deze niet aanwezig was. Vervolgens heeft verzoeker zich per brief van 25 juni 2001 tot de arbeidsdeskundige gericht. Een reactie op deze brief heeft verzoeker niet ontvangen. Dit laat eens te meer zien tot welke onwenselijkheden een aanbod als door de arbeidsdeskundige gedaan kan leiden.

De onderzochte gedraging op dit onderdeel is niet behoorlijk.

V. Ten aanzien van hetgeen in de rapportage van de arbeidsdeskundige staat opgenomen onder "visie cliënt op de hervattingmogelijkheden bij de eigen werkgever" en "reactie cliënt".

1. Verzoeker klaagt er bovendien over dat in de arbeidsdeskundig rapportage van 8 juni 2001 onder "visie cliënt op de hervattingmogelijkheden bij de eigen werkgever" staat opgenomen dat verzoeker van mening is dat hij bij de eigen werkgever niet meer kan functioneren en de eigen werkgever geen passend werk kan aanbieden. Verzoeker stelt dat dit in het geheel niet tussen hem en de arbeidsdeskundige besproken is geweest. Hetzelfde geldt voor hetgeen onder "reactie cliënt" staat opgenomen. Hierin staat aangegeven dat verzoeker akkoord gaat met het gestelde onder het hoofdstuk "conclusie". Voorzover in deze conclusie wordt geconcludeerd dat verzoeker qua werkvoorziening is aangewezen op een plaatsingsbudget in het kader van de Wet REA voor de nieuwe werkgever, verzet verzoeker zich hiertegen nu ook dit punt niet tussen verzoeker en de arbeidsdeskundige is besproken.

2. Het UWV heeft in zijn reactie op dit klachtonderdeel aangegeven dat in het gesprek dat de arbeidsdeskundige op 6 juni 2001 met verzoeker heeft gehad de situatie bij zijn werkgever aan de orde is geweest en hoe de verhoudingen binnen dit bedrijf waren. Toen zou verzoeker ook hebben laten blijken dat hij een terugkeer naar zijn werkgever niet zag zitten, hetgeen vervolgens door de arbeidsdeskundige in zijn rapportage onder de subparagraaf "visie cliënt op hervattingmogelijkheden bij eigen werkgever" is verwerkt.

3. Uit de aantekeningen die door de arbeidsdeskundige van het gesprek van 6 juni 2001 zijn gemaakt en in het kader van het onderzoek zijn overgelegd (zie bevindingen, onder C. 2.5.), valt naar het oordeel van de Nationale ombudsman slechts op te maken dat door de arbeidsdeskundige de woorden "werkzaamheden oude werkgever" en "wat vindt verzekerde van terugkeer mogelijkheden" zijn genoteerd. Dit naar het lijkt meer als aandachtspunten voor hemzelf dan als iets wat daadwerkelijk is besproken. Uit de aantekeningen blijkt althans niet van enige bespreking van deze beide punten noch wat de uitkomst hiervan in dat geval is geweest. Daarbij was het gesprek van 6 juni 2001 zozeer gericht op een mogelijke indiensttreding van verzoeker bij de andere werkgever dat dit zich niet goed leende voor een bespreking van de mogelijkheden bij de eigen werkgever en de problemen die zich daarbij voordeden.

3. Dit maakt dat de Nationale ombudsman de lezing van verzoeker in dit opzicht meer aannemelijk acht dan de lezing van het UWV en zich niet aan de indruk kan onttrekken dat de arbeidsdeskundige zich bij zijn rapportage op dit punt niet zozeer heeft laten leiden door hetgeen hem hierover door verzoeker zelf is meegedeeld doch door hetgeen hem hierover uit de hem tot zijn beschikking staande bescheiden is gebleken. Dit is niet juist. Indien in een rapportage een visie cliënt staat opgenomen, dient deze ook van betrokkene zelf afkomstig te zijn en als zodanig te zijn besproken. Hetzelfde geldt voor hetgeen in de arbeidsdeskundige rapportage onder "reactie cliënt" is opgenomen. Zoals door het UWV zelf al is aangegeven, betrof het hier niet een reactie van verzoeker zelf doch een reactie waarvan de arbeidsdeskundige meende dat dit de reactie van verzoeker was. In zoverre is de arbeidsdeskundige niet alleen in de van hem te verwachten nauwkeurigheid, maar ook in de correcte weergave van de verkregen informatie te kort geschoten. Dit is niet juist.

De onderzochte gedraging op dit onderdeel is evenmin behoorlijk.

VI. Ten aanzien van het vermelden van reïntegratieactiviteiten aan de kant van de werkgever

Ten slotte verwijt verzoeker het UWV dat in de arbeidsdeskundige rapportage van 8 juni 2001 onder "reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever" staat opgenomen dat de werkgever met behulp van zijn personeelsadviseur elders werk heeft gezocht/gedepromoot en verzoeker op basis hiervan bij een andere werkgever terecht is gekomen en tot op heden bij deze is gedetacheerd. Naar de mening van verzoeker worden hiermee aan de werkgever reïntegratieactiviteiten toegedacht welke deze niet heeft verricht. Naar het

oordeel van de Nationale ombudsman kan verzoeker in deze zienswijze worden gevolgd. In de toelichting in bijlage 3 van het reïntegratieplan van 7 februari 2001 is door de bedrijfsarts van de werkgever aangegeven dat verzoeker zelf heeft gezocht naar ander werk. Door het UWV wordt in zijn reactie onderkend dat het woord 'gezocht' niet op zijn plaats is geweest. Wel meent het UWV dat het woord 'gepromoot' gehandhaafd kan blijven nu de werkgever aan de detachering zijn medewerking heeft gegeven en hieruit diens betrokkenheid bij verzoekers reïntegratie blijkt. Het verlenen van medewerking aan de detachering betekent echter nog niet dat de werkgever de detachering ook heeft gepromoot. Zeker nu door verzoeker is aangegeven dat de werkgever slechts onder protest akkoord ging met de detachering, had het UWV niet zonder meer tot een promoten van de werkgever kunnen concluderen. Ook in zoverre is het UWV in de correcte weergave van de informatie tekort geschoten.

De onderzochte gedraging op dit punt is eveneens niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kantoor Eindhoven, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam, is gegrond:

ten aanzien van de wijze waarop verzoeker in het kader van het arbeidsdeskundig onderzoek is gehoord;

ten aanzien van hetgeen in de rapportage van de arbeidsdeskundige staat opgenomen onder "visie cliënt op de hervattingsmogelijkheden bij de eigen werkgever" en "reactie cliënt";

ten aanzien van hetgeen in deze rapportage staat vermeld aan reïntegratieactiviteiten aan de kant van de werkgever.

De klacht is niet gegrond:

ten aanzien van de beoordeling van de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever en de inspanningen die in dit kader door de werkgever zijn verricht;

ten aanzien van het feit dat bij beoordeling van de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever alleen zou zijn afgaan op hetgeen hierover door de werkgever is meegedeeld.

Onderzoek

Op 31 mei 2002 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer P. te Eindhoven, gedateerd 30 mei 2002, met een klacht over een gedraging van het

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), kantoor Eindhoven (tot 1 januari 2003: UWV Gak te Eindhoven). Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd het UWV verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd het UWV een aantal specifieke vragen gesteld. Vervolgens werd verzoeker in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

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

Zowel verzoeker als het UWV deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoeker is vanaf 1980 werkzaam bij zijn werkgever. Op 21 juni 2000 meldde verzoeker zich ziek op grond van psychische klachten als gevolg van toenemende spanningen op de werkplek. In het kader van een arbeids(on)geschiktheidsbeoordeling WAO per einde wachttijd vond een arbeidskundig onderzoek plaats door de arbeidsdeskundige van het UWV de heer H., hetgeen resulteerde in een arbeidsdeskundige rapportage van 8 juni 2001. Deze rapportage heeft onder meer de volgende inhoud:

“Vraagstelling

Wat is de mate van arbeidsongeschiktheid? Is er sprake van adequate herplaatsing bij de eigen cq andere werkgever? Dienen er reïntegratie-instrumenten aangewend te worden? Zo ja, welke en waarom? Is er op basis van inkomsten uit arbeid een andere arbeidsongeschiktheidsklasse aan de orde? Zo ja, welke? Wat is de afstand van cliënt tot de arbeidsmarkt (fase-indeling)?

Onderzoeksactiviteiten

Er vond telefonisch overleg plaats met de werkgever op 30 mei 2001 en 16 mei 2001. Ik sprak met de heer I., Pz.

Ik bezocht de nieuwe werkgever en bekeek de werkplek nader op 6 juni 2001. Ik sprak aldaar met verzekerde, de heer Sa. en de heer I.

Er vond overleg plaats met de verzekeringsarts op 15 mei 2001.

Het functie-Informatie-Systeem werd geraadpleegd.

In het kader van de vraagstelling vond dossierstudie plaats.

Onderzoeksgegevens met betrekking tot cliënt

(...)

Cliënt werd ingelicht omtrent de belangrijkste principes van de sociale arbeidsongeschiktheidswetgeving, de werkwijze van de uitvoeringsorganisatie en mijn taak in deze. Tijdens het gesprek zijn opleiding en arbeidsverleden van cliënt ter sprake gekomen.

(...)

Onderzoekgegevens met betrekking tot functioneren en reïntegratie

Wijze van functioneren in het laatste verrichte werk: volgens de werkgever functioneerde cliënt in het eigen werk naar behoren.

Reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever: de werkgever heeft geen mogelijkheden om cliënt te herplaatsen in passende werkzaamheden. De verhouding werkgever-werknemer is dermate gespannen dat terugkeer niet gewenst is/was. Iedere opmerking over het functioneren, of verschil van mening, zou verkeerd kunnen vallen.

Vanwege dit inzicht heeft de werkgever met behulp van zijn personeelsadviseur elders werk gezocht/gedepromoot. Verzekerde is op basis hiervan bij een andere werkgever terecht gekomen en tot op heden hier gedetacheerd.

De nieuwe werkgever is (...) alwaar de heer Sa. directeur is. Verzekerde is hier terecht gekomen via zijn zoon. Hij heeft hier tot op heden staalbouwkundig montagewerk verricht op locatie. De nieuwe werkgever is bereid verzekerde in loondienstverband over te nemen (...).

Visie cliënt op de hervattingsmogelijkheden bij eigen werkgever: cliënt is van mening dat hij bij de eigen werkgever niet meer kan functioneren, de eigen werkgever geen passend werk kan aanbieden.

(...)

Overleg met de verzekeringsarts

Thans is verzekerde gezien zijn psychische beperkingen nog niet in staat het eigen werk te verrichten, ook niet bij een andere werkgever. Per aug. 2001 volgt een medisch heronderzoek, op basis waarvan verwacht wordt dat verzekerde weer geschikt wordt geacht het eigen werk te kunnen uitvoeren

(...)

Reactie cliënt

Cliënt gaat akkoord met het gestelde onder het hoofdstuk conclusie.

Conclusie

Het in het kader van de WAO berekende arbeidsongeschiktheidspercentage bedraagt 25-35%.

Voor concrete reïntegratie in het arbeidsproces is cliënt aangewezen op de volgende werkvoorziening(en): plaatsingsbudget in het kader van REA voor de nieuwe werkgever. Op basis van de verdiensten bij deze werkgever dient verzekerde ingedeeld te worden in de klasse 15-25 %. Twijfel omtrent de duurzaamheid lijkt echter aangewezen tot hernieuwd medisch onderzoek heeft plaatsgevonden (...).

Arbeidshandicap: cliënt dient, conform het gestelde in bijgevoegde reïntegratievisie, als arbeidsgehandicapte te worden aangemerkt.

De afstand tot de arbeidsmarkt behoeft thans niet te worden vastgesteld daar verzekerde bij een nieuwe werkgever herplaatst is.

Planning

Het arbeidskundig onderzoek is afgerond. Cliënt is geïnformeerd over het gestelde onder beschouwing en conclusie. De casus wordt overgedragen naar de verzekeringsarts voor heronderzoek per aug 2001”

2. Bij brief van 13 januari 2002 diende verzoeker bij het UWV de volgende klacht in:

“...Op 12-06-01 ontving ik een WAO beslissing n.a.v. de bevindingen van de keuringsarts dhr. S. en de arbeidsdeskundige dhr. H. met betrekking tot mijn arbeidsongeschiktheid. De gang van zaken rond het onderzoek en de daaruit voortvloeiende rapportage van beide heren waren voor mij aanleiding tot het indienen van een bezwaarschrift, waarvan een kopie hierbij gaat; de inhoud spreekt voor zich. De hoorzitting vond plaats op 01-11-01.

Van de zijde van het GAK waren aanwezig dhr. B., die optrad als gespreksleider, een notulist en een keuringsarts. Ik werd op mijn verzoek vergezeld van dhr. W., kaderlid van het FNV. Op voorstel van dhr. B. beperkte de bespreking van het bezwaarschrift en de gang van zaken die mij tot het bezwaarschrift hebben bewogen zich tot het onderzoek en de rapportage van de keuringsarts dhr. S., zie daartoe de verslaggeving opgemaakt door de notulist.

Aan het einde van dit deel van de hoorzitting deelde dhr. B. mij mede dat de gang van zaken en de rapportage rond de bevindingen van de arbeidsdeskundige dhr. H. in een tweede zitting zou worden besproken.

Ik gaf daarbij aan hiertegen geen bezwaar te hebben en de uitnodiging daartoe af te wachten.

Op 29-11-01 ontving ik een brief van dhr. B. met de mededeling dat de behandeling van mijn bezwaarschrift vertraging opliep; en in het telefoongesprek wat ik naar aanleiding daarvan met hem voerde deelde hij mij mee dat de tweede hoorzitting niet zou volgen omdat mijn bezwaar over de gang van zaken rond het arbeidsdeskundig onderzoek niet geëigend zou zijn voor bespreking op een hoorzitting; met mijn klacht daarover zou ik mij, separaat van mijn bezwaarschrift, tot de directeur van het GAK moeten wenden.

Het bevreemdt mij zeer dat een dergelijke uitspraak in een later stadium werd gedaan, aangezien ik vóór de aanvang van de eerste hoorzitting niet op de hoogte werd gesteld van beperkingen t.a.v. de inhoud van mijn bezwaarschrift, dat in eerste instantie als integraal stuk door het GAK werd aanvaard. Voor de goede orde: de gang van zaken tijdens de hoorzitting op 01-11-01 heb ik als correct ervaren.

Mijn klacht aan u geldt echter het navolgende:

Algemeen:

- Communicatie met het GAK verloopt uiterst moeizaam. Het zou te ver voeren om in deze brief alle voorbeelden daarvan op te sommen; desgewenst echter kan ik bedoelde voorbeelden allen schriftelijk overleggen.
- Veelvuldig worden termijnen overschreden, soms volgt een - overigens onvolledige - motivatie daarvan, meestal echter moet ik " overal achteraan zeuren".
- Afspraken worden, ondanks regelgeving en toezeggingen, vaak niet nagekomen.
- Mijn conclusie is dan ook dat het GAK geen sluitend systeem heeft ter zake van de registratie en de afhandeling van klachten en bezwaarschriften.

Terzake van de concrete gang van zaken die tot de WAO beslissing heeft geleid:

- Door de bedrijfsarts van mijn werkgever, de heer St., in dienst van Arboned, is zowel een "voorlopig" alsmede een "volledig" reïntegratieplan geproduceerd op briefpapier van Arboned. De inhoud daarvan is onder druk van de omstandigheden tot stand gekomen en op z'n zachtst gezegd aanvechtbaar, doch door uw instantie gebruikt t.b.v. onderzoek en rapportage door de keuringsarts en arbeidsdeskundige. Mijn werkgever heeft, zeker in het kader van de wet REA, geen enkele reïntegratie-inspanning verricht.

Op deze wijze wordt echter die indruk wél gewekt. Ik wijs erop dat alle initiatieven om weer in een gezonde sfeer voor lichaam en geest aan het werk te komen door mijzelf zijn genomen. Ik vind dan ook dat het GAK als onafhankelijke instelling op basis van eigen onderzoek tot bevindingen moet komen.

- Door de heer H. (arbeidsdeskundige; N.o.) is een rapport opgesteld dat integraal deel uitmaakt van het onderzoek wat leidde tot de WAO beslissing. Informatie die daartoe is gebruikt is eenzijdig ingewonnen, het onderzoek was gebrekkig en onvolledig en de conclusies soms absoluut onjuist, zie ook mijn bezwaarschrift.

- Medio augustus 2001 zou een herkeuring plaatsvinden.

Dit is tot op heden niet gebeurd.

De reden daarvoor is mij nooit medegedeeld .

Samenvattend:

Al 32 jaar heb ik gewerkt, in onderling aansluitende dienstverbanden van respectievelijk 11½, 1, en 19½ jaar, met slechts zeer weinig verzuim.

Ik zie dit niet als een bijzondere prestatie;

Hele volksstammen deden dit eveneens, gelukkig maar.

- Door spanningen, veroorzaakt bij mijn laatste werkgever, heb ik mij op 21-06-2001 ziek moeten melden om erger te voorkomen.

- Mijn werkgever onderneemt geen stappen om het probleem op te lossen, terwijl deze daar door de wet REA toe is verplicht; hij laat het probleem "doorzielen". Ik kan dan ook niet anders dan concluderen dat mijn werkgever tracht de wettelijke termijn "uit te zitten", in de hoop daarna, na een dienstverband van 19½ jaar, van mij af te zijn.

- Ondanks dat uw instelling op de hoogte is van deze gang van zaken, onderneemt ze geen stappen om deze nalatigheid van mijn werkgever te - laten - sanctioneren.

- Het GAK speelt hierbij een uiterst slordige rol, zie ook onder "algemeen".

Daardoor wordt mijn persoonlijke levenssfeer sterk aangetast, het zal u immers niet verbazen dat ook mijn gezin hieronder lijdt...”

3. In antwoord op deze klacht deelde het UWV verzoeker bij brief van 25 februari 2002 het volgende mee:

“...In uw brief van 13 januari jl. richt u zich tot mij met een klacht over de door u ervaren gang van zaken. Deze klacht is voor mij aanleiding geweest om een nader onderzoek in te stellen. Hierbij informeer ik u over de bevindingen.

Op de eerste plaats richt uw bezwaar zich naar de communicatie tijdens de bezwaarzaak. U stelt dat de heer B., medewerker van de afdeling Bezwaar en Beroep, de hoorzitting van 01-11-01 wilde beperken tot de bespreking van uw bezwaarschrift. Er zou nog een tweede hoorzitting komen waarbij de bevindingen van de arbeidsdeskundige aan de orde zouden komen.

De heer B. heeft in het begin van de hoorzitting reeds laten weten dat de bezwaarprocedure beperkt zou blijven tot de behandeling van het bezwaar. De zaken die u over de arbeidsdeskundige, de heer H., naar voren brengt betreffen een klacht uwerzijds en kunnen als zodanig nooit behandeld worden in deze procedure. Hij heeft ook nooit aangegeven dat er dus een tweede hoorzitting zou gaan plaatsvinden waarin vorenstaande aan de orde zou komen. Deze lijn heeft hij ook nog eens later, bij een telefonisch contact, bevestigd en u daarbij laten weten dat u zich met betrekking tot uw klacht moet wenden tot de directie van de GAK-vestiging Eindhoven.

Met betrekking tot de registratie en procedure van afhandeling van zowel bezwaarschriften als klachten kan ik u meedelen dat er wel sprake is van een sluitend systeem. Een bezwaarschrift (dat wil zeggen: u maakt bezwaar tegen een beslissing die u is aangereikt) dient u te richten aan de afdeling Bezwaar en Beroep. Een klacht (wanneer u vindt dat het GAK u niet naar behoren heeft behandeld: bijvoorbeeld u bent ontevreden over de dienstverlening, of medewerkers zijn onbeleefd tegen u geweest of u krijgt geen antwoord op uw vraag etc.) adresseert u aan de directeur. Zowel op het secretariaat van Bezwaar en Beroep als van de directeur wordt ieder binnengekomen stuk geregistreerd en wordt een termijnbewaking aangekoppeld. Het probleem in uw situatie is dat u in het bezwaarschrift ook een klacht vermeld. Dit was voor de heer B. reden u te wijzen op de klachtenprocedure. Ik vermoed dat deze boodschap in eerste instantie niet volledig bij u is overgekomen. Ik kan helaas niet traceren wat daar de reden van is geweest. Het heeft, helaas voor u, tot gevolg gehad dat met de indiening van de brief van 13 januari jl. uw klacht in behandeling is genomen.

U geeft verder aan dat het GAK in uw zaak niet als onafhankelijke instelling een eigen onderzoek heeft verricht. Ik kan u aangeven dat wij, zowel wat betreft uw mogelijkheden om te hervatten bij uw werkgever alsmede bij de beoordeling van uw aanvraag voor de

WAO, conform de voorgeschreven wijze het onderzoek verricht hebben en als onafhankelijke instantie beoordeeld.

Wij zijn onder andere tot de conclusie gekomen dat terugkeer bij uw werkgever niet tot een voor u passende mogelijkheid leidt. Deze is mede gebaseerd op de contacten die wij met u gehad hebben. We kunnen het derhalve niet met u eens zijn wanneer u schrijft dat het GAK een uiterst slordige rol vervuld heeft, zeker op dit punt. Waar wij u wel gelijk moeten geven is het feit dat er een medisch onderzoek had moet plaatsvinden (dit is zowel door de verzekeringsarts als door de arbeidsdeskundige

aangeven). We zullen op korte termijn deze fout moeten herstellen.

Inzake uw bevindingen richting de heer S., verzekeringsarts, moet ik stellen dat wij hieruit geen klacht richting onze medewerker kunnen destilleren. Wel kunnen wij u informeren over de diagnose-code P619. Deze staat voor overspannenheid. Waar de heer S. niets aan kon doen maar wat zeker van onze kant als nalatigheid beschouwd moet worden is het feit dat uw verzoek, door u meerdere malen geuit, voor inzage in uw dossier nog niet is gehonoreerd. Wij zullen er alles aan doen dit op kort mogelijke termijn recht te zetten.

Ook uw opmerkingen over de heer H. zijn in dit kader, in zoverre het een klacht betrof, beoordeeld.

In het gesprek dat de arbeidsdeskundige met u had op 6 juni 2001 is de situatie bij uw werkgever aan de orde geweest en hoe de verhoudingen binnen dit bedrijf waren. Toen heeft u ook laten blijken dat u een terugkeer bij uw werkgever niet ziet zitten. Dit heeft hij dan ook in zijn rapportage verwerkt onder de subparagraaf "**Visie cliënt op hervattingsmogelijkheden bij eigen werkgever**".

De relatie en de communicatie met uw werkgever was voor u persoonlijk aanleiding om zelf een oplossing te zoeken, bij een andere werkgever. Uw inspanningen op dit terrein worden in de rapportage dan ook vermeld. Bij ons is er derhalve geen onduidelijkheid welke verantwoordelijkheid u heeft genomen om weer terug te keren in het arbeidsproces.

In bovenstaand gesprek is ook gesproken hoe de arbeidsdeskundige de mate van arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld. Er zijn toen door u geen bezwaren of andere reacties hieromtrent geuit. Dit heeft hij verder verwoord onder "**Reactie cliënt**".

In de rapportage rapporteert de arbeidsdeskundige dat hij bij (de andere werkgever; N.o.) "de werkplek nader..... bekeek". De heer H. geeft aan dat hij op dat punt niet zorgvuldig heeft gerapporteerd. Tijdens dit bezoek is de (nieuwe) werkplek nader besproken. Het was correcter geweest als ook zodanig was gerapporteerd. Overigens kent hij het bedrijf en de door hen verrichte werkzaamheden van diverse bezoeken in het verleden.

Ik wil mijn antwoord beëindigen met mijn excuses aan te bieden voor zowel het feit dat het medisch heronderzoek nog steeds niet heeft plaatsgevonden en dat u nog geen inzage in uw dossier heeft kunnen krijgen. Aan beide zaken zal op korte termijn gewerkt worden...”

B. Standpunt verzoeker

1. Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht.

Verzoeker deelde verzoeker in zijn verzoekschrift van 30 mei 2002 de Nationale ombudsman onder meer het volgende mee:

“De kern van mijn klacht geldt het navolgende:

Het UWV GAK hanteert een praktijk die ertoe leidt dat nalatigheid t.a.v. de verplichtingen van mijn werkgever in het kader van de wet REA niet worden gesanctioneerd. Met andere woorden: mijn werkgever onttrekt zich aan die verplichting, het UWV GAK is daarvan op de hoogte, laat dit op z'n beloop, en ik word daarvan de dupe.

(...)

Ik kan dan ook niet anders dan concluderen dat het UWV GAK de nalatigheid van mijn werkgever beloond door dit onbesproken te laten. Immers, in gesprekken met de arbo-arts dhr. St. heb ik er altijd op aangedrongen dat een organisatorische aanpassing bij mijn werkgever een terugkeer mogelijk zou kunnen maken. Deze weg is echter door mijn werkgever systematisch geblokkeerd door hier eenvoudig niet op te reageren; sterker nog: (werkgever; N.o.) heeft mij er ook nooit van op de hoogte gesteld - noch schriftelijk, noch mondeling - van mij als werknemer af te willen. Het UWV GAK is van al deze zaken op de hoogte, maar onderneemt geen enkele stap om dit aan de kaak te stellen.

Normale communicatie van mens tot mens, in dit geval dus van werkgever tot werknemer, zou toch mogelijk moeten zijn, met het doel om de problemen op te lossen, en e.e.a. in samenspraak met het UWV GAK.”

2. Bij zijn verzoekschrift legde verzoeker onder meer afschriften van de volgende bescheiden over.

2.1. Een verslag “gebeurtenissen op 06 juni 2001 in mijn belevenis” waarvan de inhoud als volgt is:

“...In de brief (van het UWV van 25 februari 2002; N.o.) wordt gesuggereerd dat ik op 6 juni 2001 een gesprek heb gehad met arbeidsdeskundige dhr. H. waarbij de situatie bij (werkgever; N.o.) en de verhoudingen binnen het bedrijf ter sprake zijn gekomen.

Er heeft inderdaad een gesprek plaatsgevonden op 6 juni 2001, waarbij naast mijzelf en dhr. H. aanwezig waren dhr. Sa. - financieel directeur van (de andere werkgever; N.o.) - en dhr. I. - tussentijds aangetrokken personeelsadviseur van (werkgever; N.o.).

Ikzelf ben pas op het allerlaatste ogenblik bij het gesprek betrokken geweest, aangezien mijn werkplek zich op dat moment in Hellevoetsluis bevond en ik zodoende niet in staat was om bij het hele gesprek aanwezig te zijn. (afgezien van de vraag of de heren H. en I. dat wenselijk achtten)

(...)

Ik kan mij de ontmoeting met dhr. H. nog vrij aardig voor de geest halen.

Na een vluchtige handdruk vertelt dhr. H. mij dat het GAK een uitkeringsinstantie is en uitkeringen liever niet dan wel uitbetaald. Verder heeft dhr. H. enige uitleg gegeven over de te bewandelen weg, met de mededeling dat er eind augustus 2001 een herkeuring zal plaatsvinden waarna ik zijns inziens buiten de WAO zal vallen. Ten slotte geeft dhr. H. aan dat ik de rest van het verhaal van de heren Sa. en I. te horen krijg.

Het totale mondelinge contact tussen mij en dhr. H. duurt hooguit enkele minuten.

Vervolgens geeft dhr. H. alle aanwezigen een hand en vertrekt. De eerste persoon die vervolgens met een reactie komt is dhr. I. Het is bij hem zeer slecht gevallen dat ik in augustus al een herkeuring zal krijgen en dan buiten de WAO terechtkom. Waarschijnlijk speelt bij dhr. I. het idee dat die herkeuring een groot struikelblok zal gaan vormen in mijn overgang naar (de andere werkgever; N.o.).

Tenslotte ben ik zelf ook maar opgestapt en heb de heren Sa. en I. achtergelaten. Over (werkgever; N.o.) heeft dhr. H. - in ieder geval met mij - eigenlijk niet gesproken..."

2.2. Met betrekking tot dit verslag merkte verzoeker in zijn verzoekschrift nog het volgende op:

"...Door (het UWV; N.o.) wordt in zijn brief van 25 februari deze vluchtige ontmoeting met dhr. H. bestempeld als "het gesprek" waaruit de arbeidsdeskundige informatie voor zijn rapportage heeft ingewonnen..."

2.3. Een brief van verzoeker aan de Afdeling Bezwaar en Beroep van het UWV van 15 augustus 2001, waarin door verzoeker onder meer het volgende werd aangevoerd:

"In antwoord op uw schrijven van 19 juli 2001 en ter aanvulling van mijn bezwaarschrift van 4 juli 2001 vermeld ik hierna de gronden van mijn bezwaar, zowel inhoudelijk als procedureel.

Ik heb begrepen dat de WAO-beslissing tot stand kwam na onderzoek en bevindingen van de keuringsarts dhr S. en de arbeidsdeskundige dhr H. Ik zal dan ook afzonderlijk ingaan op de gang van zaken rond de onderzoeken van beide functionarissen.

(...)

2) Ter zake van de bevindingen van dhr. H.

Inhoudelijk:

- Bij "geschiktheid voor de maatmanfunctie" wordt gesteld dat ik beperkingen heb t.a.v. conflicthantering. Dat wil niet zeggen dat die beperkingen van blijvende aard zijn, en aldus bepalende voor de WAO-beslissing. Lees ook mijn certificaat van Cocon ten aanzien van de afzonderlijke cursusonderdelen. Mijn vrijwilligerswerk, het steward zijn bij (twee sportverenigingen; N.o.), bestaat namelijk vooral uit het voorkomen en oplossen van conflicten.

- Aan de werkgever en zijn personeelsfunctionaris dhr. I. worden in de rapportage onder "reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever" volslagen ontorecht reïntegratieinspanningen toegedicht die geleid zouden hebben tot arbeidstherapeutisch werk. Deze bewering is onwaar. Ik heb alle initiatieven zelf genomen en alle inspanningen zelf verricht. De personeelsfunctionaris waarvan wordt gesproken was toen nog niet in beeld. Op dat moment was aan (werkgever; N.o.) nog geen personeelsfunctionaris verbonden.

- Bij "visie cliënt op de hervattingsmogelijkheden bij de eigen werkgever":

Naast het feit dat de conclusie daarna is verwoord in een kromme zin, is deze visie door dhr. H. aan mij nooit gevraagd en heb ik deze ook nooit ongevraagd aan hem gegeven.

- Hetzelfde is het geval onder "reactie cliënt".

Ook deze reactie is niet van mij afkomstig, dus was nooit onderdeel van een gesprek of correspondentie met dhr. H.

Procedureel:

- Bij "onderzoeksactiviteiten" wordt o.a. vermeld: "en bekeek de werkplek nader". Dat werd beperkt tot de thuisbasis in Helmond. Mijn werkplek bevond zich op dat moment in Hellevoetsluis. Ik heb echter de arbeidsdeskundige, dhr. H., aldaar nooit mogen verwelkomen.

- Mijn brief aan dhr. H. van 25 juli jl. met het verzoek tot gesprek n.a.v. onjuistheden in het rapport is nooit beantwoord.

- Tot slot moet ik concluderen dat ik ook het gestelde onder “planning” niet kan onderschrijven. De informatie was dermate summier dat ik daar niets mee kan.”

C. Standpunt uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

1. Bij brief van 16 oktober 2002 reageerde het UWV als volgt op de klacht en op de hem bij de opening van het onderzoek gestelde vragen:

“...Alvorens u een reactie te geven op de klacht en op de door u gestelde vragen (...) is het van belang eerst de volgende informatie te vermelden. Dit betreft informatie die ons kantoor te Eindhoven is aangereikt alvorens zij met de wao-beoordeling begon.

1. Volledig reïntegratieplan d.d. 8-2-2001:

Er is sprake van een arbeidsconflict

Er worden geen functiemogelijkheden/werkzaamheden gezien bij de onderneming

Er worden activiteiten ondernomen voor herplaatsing bij andere werkgever

(Verzoeker; N.o.) heeft zelf gezocht naar een andere werkgever, onderhandelingen zijn gaande

De prognose is gunstig te noemen en volledig hervatten in eigen werk bij een andere werkgever is haalbaar binnen het arbeidsongeschiktheidsjaar.

2. Brief (werkgever; N.o.) d.d. 9-2-2001:

Deze brief is gericht aan (de andere werkgever; N.o.)

Vermeld wordt dat (verzoeker; N.o.) door (de werkgever; N.o.) vanaf 12-2-2001 wordt uitbested aan (de andere werkgever) voor de periode van 3 maanden. In deze periode zal (werkgever; N.o.) het salaris doorbetalen

Na afloop van deze termijn zal bekeken worden of (verzoeker; N.o.) in vast dienstverband kan treden bij (de andere werkgever; N.o.)

3. Formulier Aanvraag WAO-uitkering (d.d. 12-2-2001 ondertekend door (verzoeker; N.o.):

Er wordt gewerkt bij een andere werkgever (...), arbeidstherapie, betaling loopt via (werkgever; N.o.)

(Verzoeker; N.o.) ziet mogelijkheden voor werk dat hij nog zou kunnen verrichten bij de eigen of andere werkgever en verwijst hierbij naar het Volledig Reïntegratieplan

Tot slot verwijst hij bij vraag 17 naar "medisch dossier, bijgevoegd bij het Volledig Reïntegratieplan, opgemaakt door arbo-arts".

Vanuit dit vertrekpunt zullen wij ingaan op de door u gestelde vragen.

Vraag 1.

Dat (verzoeker; N.o.) niet terug kon keren bij de eigen werkgever wordt door ons mede gebaseerd op een tweetal contacten: primair met de verzekeringsarts, de heer S., d.d. 25 april 2001 (tijdens het spreekuur i.v.m. de wao-beoordeling) en secundair met de arbeidsdeskundige, de heer H., op 6 juni 2001 (het gesprek waarbij naast (verzoeker; N.o.) ook de heer Sa. (de andere werkgever; N.o.) en de heer I. (namens (eigen werkgever; N.o.)) aanwezig waren.

Vraag 2.

Wij zijn van mening dat (verzoeker; N.o.) wel een fatsoenlijk gesprek heeft gehad. Op de eerste plaats is het niet ongebruikelijk dat op de werkplek een gesprek plaatsvindt, zeker wanneer een praktische oplossing van de arbeidsongeschiktheid in de vorm van keer naar arbeid in het verschiet ligt.

Op de tweede plaats was er een afspraak voor dit gesprek gemaakt om 17.00 uur waarbij (verzoeker; N.o.) ook van begin af aan aanwezig zou zijn. Toen na 17.00 uur deze nog niet aanwezig was, is men telefonisch contact met hem gaan zoeken. Op de derde plaats heeft het gesprek ongeveer 30 minuten geduurd. Hierbij heeft de heer H. in het kort de taken van de uitvoeringsinstelling uitgelegd, de wijze waarop de wao-klasse wordt vastgesteld en dat op korte termijn een nieuwe medische beoordeling (met dan wel mogelijke geschiktheid voor eigen werk maar bij andere werkgever: gevolg < 15%) zal plaatsvinden. Daarna is ingegaan op de ervaringen van (verzoeker; N.o.) in zijn nieuwe werk en in het verlengde daarvan de gevolgen voor de wao-beoordeling. Ook is, zij het kort gelet op voorliggende reïntegratiemogelijkheid, ingegaan op eventueel mogelijke WW-aspecten. (Als bijlage zijn de aantekeningen van dit gesprek gevoegd).

De heer H. heeft op enig moment de partijen alleen gelaten op het moment dat de financiële afwikkeling ter sprake kwam. De werkgever had namelijk toegezegd dat zij voor een loonaanvulling zou zorgdragen wanneer de plaatsing definitief rond zou zijn. Met betrekking tot deze zaken achtte hij zich geen gerede partij.

De heer H. onderkende op dat moment wel dat er mogelijk te weinig ruimte is geweest voor een persoonlijk onderhoud. Hij heeft toen aangeboden dat (verzoeker; N.o.), indien hij daar behoefte aan had, telefonisch met hem contact kon opnemen om een afspraak te maken. De eerste weken na dit gesprek is dit telefoontje achterwege gebleven. Mede gelet op het feit dat het rapport van de heer H. (d.d. 8-6-2001) reeds op 9 juni 2001 in zijn bezit was, waarover hij op 12-6-2001 in een brief aan de verzekeringsarts S. melding maakt en

waarin hij geen op- of aanmerking over de inhoud hiervan plaatst, ook niet toen hij schriftelijk op 25 juni 2001 zich weer tot ons wendde, kunnen we de conclusie trekken dat die behoefte er op dat moment niet was.

Vraag 3.

De eerste keer is met de heer I. telefonisch contact geweest om de stand van zaken te bespreken. De tweede keer ging met name om de afspraak voor 6 juni 2001 telefonisch te bevestigen. Er is geen contact gezocht met (verzoeker; N.o.) om dat daar geen reden voor werd gezien. Ook niet dan nadat het gesprek had plaatsgevonden. Op basis van de aanwezige stukken (zie onder punt 1 t/m 3), de visie van de verzekeringsarts en het contact met de werkgever was het voor de heer H. duidelijk dat een oplossing in deze zaak alleen bij een andere werkgever gezocht kon worden. Ten tijde van zijn onderzoek leek die oplossing zeer dichtbij te zijn.

Vraag 4.

Uw aanname dat de heer H. uitsluitend, voor wat betreft de reïntegratiemogelijkheden bij eigen werkgever, is afgegaan op datgene wat werkgever (bij twee telefonische overleggen) heeft meegedeeld is onjuist. Voordat hij contact had met de werkgever was hem reeds duidelijk dat terugkeer niet mogelijk was. Hij beschikte op dat moment reeds over bovenvermelde informatie (vermeld onder de punten 1 t/m 3) en de bevindingen van onze verzekeringsarts.

Vraag 5.

Voor de onderwerpen in het gesprek op 6 juni 2001 verwijzen wij naar de beantwoording van vraag 2. Met betrekking tot het onderwerp "arbeidsverleden en opleiding" moet het volgende opgemerkt worden. Dit item is inderdaad niet in dat gesprek aan de orde geweest. De heer H. beschikte reeds over deze gegevens omdat deze bij de WAO-aanvraag door (verzoeker; N.o.) zijn meegestuurd. De zin in het arbeidskundig rapport dat dit wel in het gesprek aan de orde is geweest, is derhalve niet correct. Dit zal dan ook met de arbeidsdeskundige besproken worden. U vraagt hoe de veelheid aan gespreksonderwerpen zich verhoudt tot de weergave van de betreffende ontmoeting zoals (verzoeker; N.o.) dit ervaren heeft. Het is binnen de uitvoeringsinstelling(en) een bekend gegeven dat mensen een andere herinnering van het gesprek hebben. In hun gevoel heeft het gesprek maar kort geduurd en is een aantal zaken niet besproken.

Dat is de reden waarom wij mensen steeds onze bevindingen schriftelijk ter hand stellen en in de begeleidende brief aanbieden contact met ons op te nemen als er vragen zouden zijn naar aanleiding van de rapportage. Dit is ook hier gebeurd.

Vraag 6.

In de beantwoording van de betreffende klacht zijn we met name ingegaan op de eigen verantwoordelijkheid die (verzoeker; N.o.) heeft genomen om weer terug te keren naar arbeid. Hij was gegriefd dat naar zijn mening zijn bijdrage hierin onvoldoende gehonoreerd werd in de rapportage van de arbeidsdeskundige. Zeker in vergelijking met die van de werkgever. Door dit in de beantwoording aan te geven wilden wij naar hem kenbaar maken dat het onzerzijds bekend en duidelijk was welke positieve actie hij hierbij ondernomen had. Door ons hierop te focussen zijn we vergeten op de vraag van de reïntegratieinspanningen van de werkgever concreet in te gaan. Onze excuses hiervoor.

Met betrekking tot die inspanningen van de werkgever staat in de rapportage dat deze met behulp van zijn personeelsadviseur elders werk gezocht/geomoot heeft.

In de stukken geeft (verzoeker; N.o.) aan dat de bedrijfsarts met hem heeft gesproken over werkhervatting bij een andere werkgever. Deze gesprekken voert hij vanuit zijn verantwoordelijkheid en opdracht als bedrijfsarts bij deze werkgever. Vanuit dezelfde taken heeft hij ook het Voorlopig en Volledig Reïntegratieplan namens werkgever ingevuld en opgestuurd.

Uit de brief van werkgever d.d. 9-2-2001 (zie onder punt 2 hierboven) blijkt dat deze zijn medewerking verleent aan de detachering bij andere werkgever.

Daarnaast was hij bereid om, bij definitieve werkaanvaarding bij (andere werkgever; N.o.), voor een bepaalde periode een financiële aanvulling te geven (zie tevens de beantwoording bij vraag 2).

Kortom: hieruit blijkt de betrokkenheid van de werkgever bij deze reïntegratie. Alles overziend was het beter geweest wanneer de arbeidsdeskundige in zijn rapportage in plaats van "gezocht/geomoot" geschreven had "geomoot/ondersteund".

Vraag 7.

(...) In het kader van cliëntgericht dan wel cliëntvriendelijk handelen had het klachtonderdeel in de bezwaarbrief doorgestuurd moeten worden naar de directie van de afdeling Arbeidsgeschiktheid.

Hierover zal de districtsmanager AG UWV Gak Eindhoven op korte termijn afspraken maken met de Manager Bezwaar en Beroep UWV Gak Eindhoven zodat deze procedure bij volgende gelegenheden wordt gevolgd.

Vraag 8.

In de beantwoording van de klacht is aangegeven hoe de arbeidsdeskundige - inzake "visie cliënt op de hervattingsmogelijkheden bij de eigen werkgever"- tot deze bevindingen is gekomen. Het is een toelichting op hetgeen (verzoeker; N.o.) vermeldde in zijn

bezwaarschrift d.d. 15-8-2001. In zijn klachtenbrieven d.d. 12-1-2002 (2 brieven) en 13-1-2002 benoemt hij deze kwestie niet en zijn wij dus hierop niet verder ingegaan. Hetzelfde geldt eveneens voor "reactie cliënt".

Gelet op het feit dat (verzoeker; N.o.) de eerste dagen/weken noch schriftelijk noch telefonisch, na de ontvangst van de rapportage van de arbeidsdeskundige, hierover contact met ons gezocht heeft betekent dat wij ervan mochten uitgaan dat dit op dat moment ook zijn visie was. Pas naderhand, in de loop van augustus 2001, bleek dat hij een andere mening had.

Wij vinden derhalve dat op dat moment correct gerapporteerd is. Dat neemt niet weg dat wij hieruit een les kunnen trekken. Ook al lijkt uit het gesprek duidelijk wat de mening van een cliënt is, er zal toch expliciet naar gevraagd moeten worden. Dit zal met de betreffende arbeidsdeskundige besproken worden.

Vraag 9.

In tegenstelling tot (verzoeker; N.o.) zijn wij van mening dat terugkeer bij de eigen werkgever niet mogelijk is. Er is zo'n groot spanningsveld tussen hem en zijn werkgever dat een reïntegratie bij deze werkgever als niet passend wordt gezien. Er is derhalve op dit terrein geen actie onzerzijds geweest en dit is nog steeds onze zienswijze.

Vraag 10.

Wij zijn in het bezit van ondertekende exemplaren van het Voorlopig en het Volledig reïntegratieplan. Een kopie hiervan zal als bijlage meegestuurd worden.

Vraag 11.

Na de bestudering van deze zaak was er voor ons geen aanleiding om (verzoeker; N.o.) uit te nodigen voor een gesprek naar aanleiding van zijn klacht. Aan zijn klacht lagen namelijk vier brieven van hem ten grondslag. Voor ons was dit voldoende informatie om op de hoogte te zijn van de klachtbeleving van (verzoeker; N.o.).

Conclusie.

We zijn van mening dat de klacht van (verzoeker; N.o.), geformuleerd in uw brief van 2 september 2002, ongegrond is.

Dat neemt niet weg deze casus voor ons ook duidelijk leereffecten heeft. In het voorgaande zijn we hierop nader ingegaan. Daarnaast is eenmaal fout gerapporteerd en eenmaal wat slordig geformuleerd. Meer zorgvuldigheid bij het rapporteren zou dit voorkomen hebben..."

2. Het UWV verstrekke de Nationale ombudsman bij zijn reactie van 16 oktober 2002 onder meer afschriften van de volgende stukken.

2.1. Een exemplaar van het voorlopig reïntegratieplan van 14 september 2000, waarin onder meer het volgende staat vermeld:

“Periode arbeidsongeschiktheid

4 *1e arbeidsongeschiktheidsdag* 21-06-2000

5 *Verwachte datum volledige werkhervatting in de eigen onderneming?* 19-01-2001

Diagnose en reïntegratie

6 *Als u behoefte heeft aan voorlichting, advies van of overleg met de uitvoeringsinstelling, wilt u dan hier aangeven waar dat over gaat?*

Nee

7 *Ziektediagnose(s), of code(s) conform de classificatie van de CAS (zie toelichting)*

Posttraumatische stress-stoornis tgv problemen uit het verleden en arbeidsomstandigheden.

Overige opmerkingen

Spreekuur bedrijfsarts 10-10-2000

Ondertekening

X Ondergetekende verklaart hierbij dat de inhoud van deze melding in overleg met de werknemer is opgesteld.

O Ondergetekende verklaart hierbij dat de inhoud van deze melding niet in overleg met de werknemer is opgesteld in verband met onmacht of weigering van de werknemer.

De Arbodienst, gemachtigd door de werkgever

Datum : 14-09-2000

Naam : St. (bedrijfsarts)”

2.2. Een exemplaar van het volledig reïntegratieplan van 8 februari 2001 met onder meer de volgende inhoud:

“Overige vragen

4 1e Arbeidsongeschiktheidsdag 21-06-2000

5 *Functie werknemer Omschrijving* Machine-steller, 38 uur per week in 5 dagen. Machine opstarten, materiaal aanvoeren, kwaliteitscontrole, storingen oplossen, gereedschap wisselen, eenvoudige reparaties uitvoeren, eindproducten en restmateriaal afvoeren, af en toe laswerkzaamheden, laden en lossen van vrachtwagens, heftruck rijden, en helpen in de werkplaats daar waar nodig, blh bepaalde in grote lijnen de prioriteiten, lopen, staan tillen, bukken en zitten.

6. *Zijn de beperkingen voor het eigen werk tijdelijk* Tijdelijk Blijvend *of blijvend?*

Welke taken kunnen niet meer worden verricht? Mentaal gezien fors beperkt.

7. *Zijn er mogelijkheden voor ander of aangepast werk?* Ja Nee

Medische gegevens

8. *In verband met privacybescherming apart invullen op bijlage 1.*

Verwachting werkhervatting

9. Verwachting volledige of gedeeltelijke werkhervatting in eigen of andere functie in de eigenonderneming (vul bijlage 2 in)

Geen verwachting werkhervatting in de eigen onderneming (vul bijlage 3 in)

Nooit meer werkhervatting in enige arbeid

Contact met UVI

10. *Bestaat er behoefte aan voorlichting, advies van of overleg met de UVI?* Ja Nee

Waarover?

Mogelijkheden bespreken mbt het reïntegreren van blh bij andere werkgever

op detacherings-basis.

Visie werknemer

11. *Welk werk denkt de werknemer zelf nog te kunnen doen in relatie tot zijn beperkingen?*

Uitvoeren van eigen werk bij andere werkgever.

12. *Is de werknemer het eens met de verwachting zoals geformuleerd onder punt 9?*

Ja.

Overige opmerkingen

13

Bijlagen

X1 Medische gegevens

O2 Verwachting werkhervatting

X3 Geen verwachting werkhervatting

O4 Aanvraag Rea-instrument

O5 Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens gewichtige reden

Ondertekening

X Ondergetekende verklaart hierbij dat de inhoud van deze melding in overleg met de werknemer is opgesteld.

O Ondergetekende verklaart hierbij dat de inhoud van deze melding niet in overleg met de werknemer is opgesteld in verband met onmacht of weigering van de werknemer.

De Arbodienst, gemachtigd door de werkgever

Datum : 08-02-2001

Naam : St. (bedrijfsarts)"

2.3. Bijlage 1 behorend bij het volledig reïntegratieplan met de volgende inhoud:

"...Medische gegevens (niet voor te leggen aan de werkgever, maar apart te verzenden naar de verzekeringsarts van de uitvoeringsinstelling)

(...)

Medische gegevens

2 *Ziektediagnose(s), of-code(s) conform de classificatie van de CAS*

Overige reacties op ernstige stress tgv arbeidsomstandigheden.

3 *Beloop medische situatie*

Het herstel verloopt mijns inziens naar wens, echter nog regelmatig perioden dat blh erg emotioneel is. Opgekropte woede / boosheid naar wg toe, het betreft hier slechts een persoon. Blh voelt zich weer in staat om het eigen werk uit te voeren echter bij andere werkgever.

4 Prognose ten aanzien van gezondheid en werkhervatting

De prognose is gunstig te noemen en volledig hervatten in eigen werk bij andere werkgever is haalbaar binnen het arbeidsongeschiktheidsjaar.

5 Gegevens van de curatieve sector, indien aanwezig

Nvt

6 Oorzaak klachten volgens werknemer

Problemen met de heer B. die al jaren duren, blh voelt zich vernederd en mentaal gezien kapot gemaakt. Werkgever heeft tot op heden totaal niets van zich laten horen in bijna 8 maanden tijd. Blh heeft het idee dat hij er niet meer bijhoort..“

2.4. Bijlage 3 behorend bij het volledig reïntegratieplan met de volgende inhoud:

“...Geen verwachting werkhervatting in eigen onderneming

(...)

Herplaatsingsactiviteiten

2.1 Welke herplaatsingsactiviteiten zijn er tot nu toe verricht? (voorbeelden: probleeminventarisatie/aanpassing werkzaamheden/functieruil/wijziging werktijden/diensten/conflict oplossingen, etc.) Probleem-inventarisatie, spreekuur bedrijfsarts en overleg met werkgever.

2.2 Wat was het resultaat? Er wordt gezocht naar een oplossing, initiatief wordt door blh zelf genomen.

3.1 Zijn er nog andere aanpassingen of maatregelen toegepast? O Ja X Nee

4.1 /s er sprake van een arbeidsconflict? X Ja O Nee

4.2 Wat is ondernomen ter oplossing daarvan? Op 31-01-2001 heeft blh een uitnodiging van werkgever ontvangen voor een gesprek met de heer N. en de heer V.

4.3 Wat was het resultaat? Gesprek moet nog gevoerd worden.

5.1 *Zijn ook andere functiemogelijkheden/werkzaamheden in de O Ja X Nee onderneming bezien?*

6 *Zijn of worden er pogingen ondernomen tot herplaatsing bij X Ja O Nee een andere werkgever?*

Toelichting

Blh heeft zelf gezocht naar een andere werkgever, onderhandelingen zijn gaande...”

2.5. Gesprekaantekeningen van de arbeidsdeskundige van het gesprek van 6 juni 2001, waarin naast verschillende cijferkundige berekeningen het volgende staat genoteerd:

“...volledige rapport

heeft inzagerecht gevraagd. wil het op komen halen

ww → na 1 jaar

→ waar wordt uitkering op gebaseerd

(...)

Werkzaamheden oude wg

Wat vindt verz van terugkeer mogelijkheden

Ingangsdatum loon

Huidig loon

Ruimte voor overuren (...)

22-12-2000 → gestart op detach. basis bij (de andere werkgever; N.o.) 2 zwagers

48 jaar

reistijd → (...) overwerk

redelijk goed moet nog veel leren

nadeel → als klusser nog niet uit de verf

constr. overeind zetten met hoogwerkers

lassen-snijden

aanpassen constructies

veelal tot nu toe

1 voorwerker 2 monteurs + kraanmach

op de grond

veelal met 2 min

→ cursus elektr. hooglassen

Helmond EHV

sept : lascursus...“

2.6. Gespreksaantekeningen van de arbeidsdeskundige van het gesprek met de heer I. op 16 mei 2001, waarin naast een tweetal bedragen het volgende staat genoteerd:

“...prod afd

gereedsch maak kleine produkten

metaal en kunststof

stempels en matrijzen (...)

(werkgever; N.o.) maakt matrijzen

geen jaagwerk

situatie broos

zoon werkt er

heeft bedrijf zelf benaderd

vlgs arboarts terugkeer contrageïndiceerd...”

D. Reactie verzoeker

1. Verzoeker deelde in reactie op het standpunt van het UWV bij brief van 30 december 2002 onder meer het volgende mee:

“Het lijkt hoopgevend dat het UWV in zijn conclusie aangeeft dat "deze casus voor ons ook duidelijk leereffecten heeft ". Verbijsterend is het tegelijkertijd, dat men vindt dat mijn klacht

desondanks ongegrond is. Mijns inziens, en ik wordt daarin gesterkt door meerdere publicaties over het disfunctioneren van de UVI's t.a.v. de arbeidsdeskundigen, lijdt het UWV GAK aan een ernstige vorm van bedrijfsblindheid.

Dit heeft voor mij tot gevolg dat de onwil van mijn werkgever om ook maar enige opening te bieden buiten beeld wordt gehouden, een volledig passieve houding t.o.v. van mijn reïntegratie wordt hiermee nota bene gehonoreerd door een stellingname aan de zijde van diezelfde werkgever.

Ik mag er in dit verband op wijzen dat werkgever bij monde van de directeur dhr. N. - tijdens het enige persoonlijke contact dat er na mijn eerste ziektedag was tussen mij, dhr. N. en dhr. V. - slechts onder protest akkoord ging met mijn voorstel tot tijdelijke detachering bij een andere werkgever.

Het UWV GAK speelde daarin geen rol; en zeker niet v.w.b. reïntegratie bij de "eigen" werkgever, (...) ook uit de "gespreksaantekeningen arbeidsdeskundige 06-06-01" blijkt dat hij bij de beoordeling van de reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever zich uitsluitend heeft laten leiden door dhr. I. Uit deze aantekeningen blijkt geen enkele onderhandelings- of zelfs een afwegingssituatie.

Wat het 3e gedachtestreepje (derde klachtonderdeel; N.o.) betreft; hierover heb ik een samenvatting gemaakt in mijn verslag "gebeurtenissen op 06 juni 2001 in mijn belevenis", van welke ik een kopie aan de Nationale Ombudsman heb gestuurd op 30 mei 2002. Voor alle duidelijkheid kan ik hier nog wat nader op ingaan:

Door het UWV GAK ben ik op geen enkele manier geïnformeerd over een gesprek bij (de andere werkgever ; N.o.). De informatie dat er een gesprek zou plaatsvinden op 6 juni 2001 tussen de heren H., I., Sa. en mijzelf heb ik een aantal dagen daarvoor tijdens een vluchtige ontmoeting met dhr. Sa. vernomen. Dhr. Sa. deelde mij mede dat dit gesprek op 6 juni na werktijd zou plaatsvinden op zijn kantoor, meer niet. Over een tijdstip is niet gesproken.

Mijn collega's en ik zijn op de normale tijd vertrokken uit Hellevoetssluis, ± 16.00 uur. Ik was zelf de chauffeur van de bus. Tussen 17.30 uur en 17.45 uur ben ik in Helmond gearriveerd. Na het aftanken van de bus - de normale procedure bij thuiskomst voor de chauffeur - heb ik mij gemeld op het kantoor van dhr. Sa.. Tijdens mijn aanwezigheid heb ik dhr. H. geen enkele aantekening zien maken. Aangezien de "aantekeningen" wel besproken worden kan ik alleen maar concluderen dat deze al gemaakt waren alvorens ik bij "het gesprek" aanwezig was.

De gedachtestreepjes 4 en 5 (klachtonderdelen 4 en 5; N.o.) verwijzen allebei naar de rapportage van de arbeidsdeskundige.

Mijn reactie hierop is kort maar krachtig:

- 1) Aan deze rapportage heb ik part nog deel gehad.
- 2) De door dhr. H. gebruikte informatie is dus niet van mij afkomstig.
- 3) De aan mijn "werkgever en zijn personeelsadviseur" toegeschreven reïntegratie-inspanningen zijn door mijzelf verricht.

Naar aanleiding van zijn rapportage heb ik al in een vroegtijdig stadium dhr. H. middels een brief van d.d. 25 juni 2001 benadert om met hem daarover van gedachten te wisselen. In dezelfde brief geef ik zelfs aan dat zijn arbeidsdeskundige rapportage een van de redenen is om nog geen arbeidsovereenkomst te tekenen bij de andere werkgever. Op deze brief is nooit of te nimmer gereageerd, heb ik nooit een antwoord bekommen.

Mijn reactie op de antwoorden van de vragen door het UWV GAK zal ik zo kort mogelijk houden:

Vraag 1:

Er staat in de rapportage van dhr S. (verzekeringsgeneeskundige; N.o.) onder "Medische voorgeschiedenis" te lezen :

"Arboarts: reacties op ernstige stress tgv arbeidsomstandigheden; opgekropte boosheid/woede naar werkgever toe; acht zich weer in staat het werk uit te voeren echter bij andere werkgever".

Deze reactie van de arboarts wordt door dhr. S. voor waar aangenomen.

Dat de arboarts dhr. St. met "acht zich weer in staat....." maar de halve uitspraak heeft genoteerd die ik heb gedaan is betreurenswaardig. De hele uitspraak luidde: "acht zich weer in staat het eigen werk uit te voeren - eventueel bij een andere werkgever - tenzij (werkgever; N.o.) zich bereid toont aanpassingen te doen die het voor mij mogelijk zouden maken om in een gezonde sfeer voor lichaam en geest mijn werkzaamheden te hervatten".

Vraag 2:

(...) Dat ik dhr. H. telefonisch niet heb proberen te benaderen is niet correct. Als ik echter een aantal malen van een telefoniste te horen krijg dat dhr. H. niet aanwezig is blijft er maar een ding over, een brief schrijven. Een kopie van die brief van d.d. 25-06-2001 gaat hierbij.

Vraag 3:

(...) Waarom wel contact met dhr. I. en waarom was het toen "voor dhr. H. al duidelijk dat een oplossing in deze zaak alleen bij een andere werkgever gezocht kon worden".

Er is met mij nooit of te nimmer, door wie dan ook, gepraat over een oplossing bij mijn eigen werkgever.

Vraag 4:

Hier staat te lezen: "voordat hij contact had met de werkgever was hem reeds duidelijk...". Klaarblijkelijk was contact met anderen over mij voor dhr. H. belangrijker en waardevoller dan contact te zoeken of contact te hebben met mij.

Vraag 5:

Hierin wordt gesteld dat mensen "een andere herinnering van het gesprek hebben". Behalve dat deze uitlating bijzonder suggestief is weet ik heel goed hoe een gesprek verloopt en hoelang een gesprek duurt. Verder lees ik: "Dat is de reden waarom wij mensen steeds onze bevindingen.....".

Van de hoorzitting op d.d. 1 november 2001 heb ik nooit een door dhr. B. (gespreksleider hoorzitting bezwaarprocedure; N.o.) toegezegd verslag gekregen (...) en ook van de zeer moeilijk tot stand gekomen ontmoeting met dhr. H. op d.d. 20 augustus 2001 heb ik nog nooit een verslag ontvangen. Misschien toeval, maar beide keren werd ik vergezeld door een FNV kaderlid , dhr. W.

Vraag 6:

"Door ons hierop te focussen zijn we vergeten.....".

Ik kan mij niet indenken dat het UWV GAK op dit gebied vergeetachtig is.

Mijns inziens is hier gewoon wederom een steuntje in de rug van de werkgever gegeven.

Als laatste staat er te lezen : "Alles overziend was het beter geweest wanneer de.....".

Dat "Alles overziend was het beter geweest....." staat niet in de rapportage te lezen.

De suggestie dat mijn werkgever daadwerkelijk voldaan zou hebben aan een reïntegratie-inspanning blijft dus in de rapportage overeind staan.

Vraag 8:

Hierover zijn mijn eerdere reacties duidelijk genoeg.

Vraag 9:

"In tegenstelling tot (verzoeker; N.o.) zijn wij van mening.....". Wie zijn wij?

Een opmerking over de volgende uitspraak: "dat een reïntegratie bij deze werkgever als niet passend wordt gezien".

Door wie wordt deze reïntegratie als niet passend gezien?

Verder: "er is derhalve op dit terrein geen actie onzerzijds geweest en dit is nog steeds onze zienswijze".

Er is van het UWV GAK totaal geen enkele actie geweest, ik mag zelfs zeggen dat ik alleen maar door het UWV GAK ben tegengewerkt om weer aan de slag te kunnen gaan bij mijn eigen werkgever.

Vraag 10:

(...) Ook wijken de in mijn bezit zijnde exemplaren van het Voorlopig en het Volledig reïntegratieplan af van de uwe, ze zijn niet door de arboarts dhr. St. ondertekend. Kopieën daarvan gaan hierbij.

Vraag 11:

Het is wel erg goedkoop om mij niet uit te nodigen voor een gesprek onder het mom van "aan zijn klacht lagen namelijk vier brieven van hem ten grondslag".

Uit alles blijkt dat het UWV GAK te kampen heeft met tekortkomingen van allerlei aard.

Dat de cliënt daarvan de dupe wordt is betreurenswaardig.

Ik hoop dat ik u met deze brief duidelijk heb kunnen maken dat het UWV GAK zelf ook wel beseft dat men in mijn geval ernstig te kort is geschoten, maar dat alleen niet toe wil geven."

2. De brief van 25 juni 2001, waarnaar door verzoeker in zijn reactie wordt verwezen en welke gericht is aan de arbeidsdeskundige, heeft de volgende inhoud:

"...De inhoud van het rapport, door u naar mij toegezonden, is voor mij een van redenen geweest om voorlopig nog geen arbeidsovereenkomst te tekenen bij (de andere werkgever; N.o.). Ik zou dus gaarne hierover met u van gedachten willen wisselen.

Het gaat hier over het hoofdstuk: reïntegratiemogelijkheden bij de eigen werkgever. Ik vind dat daar dingen staan die niet beantwoorden aan de waarheid. Ik hoop dat ik spoedig een reactie krijg op deze brief met aansluitend een onderhoud, zodat er geen belemmeringen meer zijn om een arbeidsovereenkomst te tekenen bij (de andere werkgever; N.o.)."

3. Bij brief van 17 april 2003 verstrekke verzoeker de Nationale ombudsman afschriften van onder meer de volgende bescheiden.

3.1. De verzekeringsgeneeskundige rapportage van 25 april 2001 opgemaakt door de heer S., verzekeringsgeneeskundige van het UWV, met de volgende inhoud:

“...**Betreft**

Een medisch onderzoek aangaande een beslissing inzake het al dan niet toekennen van een uitkering WAO aan een belanghebbende, die als werknemer werkzaamheden (heeft) verricht.

1. Vraagstelling

Is er bij belanghebbende sprake van een vermindering van de benutbare mogelijkheden ten aanzien van het kunnen verrichten van arbeid, als rechtstreeks en objectiveerbaar gevolg van ziekte en/of gebrek en zo ja, hoe zijn de benutbare mogelijkheden? Kan belanghebbende zijn huidige mogelijkheden duurzaam benutten?

2. Onderzoek

Onderzoeksactiviteiten:

Belanghebbende werd op 25-04-01 opgeroepen voor het spreekuur.

Er werd naar aanleiding van de vraagstelling dossierstudie verricht.

Gegevens, verkregen uit onderzoek

Voorgeschiedenis algemeen:

Belanghebbende is een 48-jarige man die arbeidsongeschikt is als machinesteller sedert 21-06-00 vanwege spanningsklachten gebonden aan werksituatie.

Visie van belanghebbende:

Belanghebbende acht zich vanwege persoon de heer B. (collega/meerdere van verzoeker; N.o.) niet meer geschikt voor het eigen werk, acht zich momenteel ook niet volledig in evenwicht, is bang dat de situatie gaat escaleren.

3. Diagnose

9P619

4. Beschouwing

Algemeen:

Betreft waabeoordeling einde wachttijd bij een 48 jarige machinesteller, door arboarts arbeidsongeschikt gemeld sedert 21-06-00 met spanningsklachten gebonden aan werksituatie, verzekerde is in begeleiding van psychotherapeut GGzE, op eigen initiatief werk gevonden bij (de andere werkgever; N.o.), werkgever ging later akkoord, verzekerde daar nu sinds 12-02-01 werkzaam op arbeidstherapeutische basis, 12 mei aanstaande wordt over vast contract beslist, een eventueel breekpunt vormt de salarisgarantie.

Onderzoeksbevindingen:

Kwetsbaar mentaal evenwicht bij bepaalde persoonsopbouw(jeugdfactoren). Klachtbeeld blijkt heden in overeenstemming met bevindingen, huidige geestelijke toestandsbeeld deels situatief bepaald te achten, echter de ontstane conflictsituatie heeft ook persoonsgebonden factoren doen luxeren, bij verzekerde kan echter op grond van huidige beperkte geestelijke balans nu niet zonder meer worden geconcludeerd tot geschiktheid eigen arbeid elders, er zijn momenteel beperkingen tav stressbelastbaarheid, arbeidsdeskundige inzet is aangewezen;

Wel is het zo dat bij goede afloop van de salarisonderhandelingen terugkeer naar voorgaande belastbaarheidsniveau (zonder beperkingen) kan verwacht.

Belastbaarheid:

Voor de actuele belastbaarheid van belanghebbende werd een belastbaarheidsprofiel opgesteld. Zie hiervoor de desbetreffende bijlage.

Belastbaarheidsprognose: Er bestaat momenteel een redelijke eindtoestand en op korte termijn (binnen 3 maanden) is er geen aanzienlijke verandering in de belastbaarheid te verwachten.

Reactie van belanghebbende:

Bovenstaande werd met belanghebbende besproken, deze kon zich hierin vinden.

5. Conclusie

Bij het onderzoek werden afwijkende bevindingen vastgesteld. Deze bevindingen zijn een rechtstreeks gevolg van een ziekte of gebrek. Hierdoor is belanghebbende aangewezen op werkzaamheden zoals boven beschreven.

Belanghebbende kan de huidige mogelijkheden duurzaam benutten.

Of belanghebbende als arbeidsgehandicapte is aan te merken, valt eerst vast te stellen na een te verrichten arbeidsdeskundig onderzoek.

6. Planning

Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek is afgerond. De casus wordt overgedragen voor arbeidsdeskundig onderzoek.

Op grond van de prognose is een heronderzoek aan de orde over 4 maand(en)..."

3.2. Het medisch onderzoeksverslag van 25 april 2001 opgemaakt door de verzekeringsgeneeskundige de heer S. met onder meer de volgende inhoud:

"2. Onderzoek

Onderzoeksactiviteiten:

Belanghebbende werd op 25-04-01 opgeroepen voor het spreekuur. Er werd naar aanleiding van de vraagstelling dossierstudie verricht.

Gegevens, verkregen uit onderzoek

Voorgeschiedenis algemeen:

Belanghebbende is een 48-jarige man die arbeidsongeschikt is als machinesteller sedert 21-06-00 vanwege spanningsklachten gebonden aan werksituatie.

Medische voorgeschiedenis:

Arboarts: reacties op ernstige stress tgv arbeidsomstandigheden; opgekropte boosheid/woede naar werkgever toe; acht zich weer in staat het werk uit te voeren echter bij andere werkgever.

Anamnese:

Zie vragenformulier: 'emotionele en psychische klachten veroorzaakt door werkgever'

Werkt hier 19 1/2 jaar, heeft met veel inzet dit bedrijf mede groot gemaakt, nu toenemende conflicten met onbetrouwbare onderdirecteur de heer B., is deze man gaan haten, kon niet meer werken door spanning. 8 mnd thuis gezeten, het piekeren/de spanning werd erger, stond voor trein voor ts; huwelijk dreigde kapot te gaan; uiteindelijk; mbv GGzE en door druk van hemzelf uitbesteed aan (de andere werkgever; N.o.); daar nu vanaf 12-02-01 werkzaam op at basis (zie bijlage); beseft dat hij B. moet vergeten/cq weg moet bij (de werkgever; N.o.), echter wil regeling voor salariskort, acht zich zelf momenteel niet psychisch gezond ondanks werken.

Verz. is in behandeling/controle van: (...) psychotherapeut GGzE.

(...)

Visie van belanghebbende:

Belanghebbende acht zich vanwege persoon heer B. niet meer geschikt voor het eigen werk, acht zich momenteel ook niet volledig in evenwicht, is bang dat de situatie gaat escaleren.

Lichamelijk onderzoek:

Er vond geen lichamelijk onderzoek plaats omdat de psychische problematiek momenteel de boventoon voert.

Onderzoek psyche:

(...)

Denkinhoudelijk: volop betrokken op verstoorde werksituatie en aangedaan onrecht.

Uitingen van haat en dreiging tav hr. B., reëel klinkend-heeft daarover dossier aangelegd.

Ziekteinzicht: reflecteert bewust over zijn haatgevoel en relatie met internaatleven/de betrokken broeder, is bang dat eea escaleert.

(...)

Reactie van belanghebbende:

Bovenstaande werd met belanghebbende besproken, deze kon zich hierin vinden.”

3.3. Brief van de werkgever van verzoeker van 9 februari 2001 gericht aan de andere werkgever, waarin het volgende staat vermeld:

“...In het kader van de reïntegratieverplichting verklaren wij als werkgever dat wij (verzoeker; N.o.) (...) gedurende drie maanden, met ingang van 12-02-2001 uitbesteed hebben bij (de andere werkgever; N.o.).

Tijdens deze periode verplicht (werkgever; N.o.) zich tot doorbetaling van het salaris en alle verplichtingen die voortvloeien uit het dienstverband welke (verzoeker; N.o.) heeft met (werkgever; N.o.).

Na afloop van deze drie maanden, d.w.z. op 12-05-2001, zal bekeken worden of (verzoeker; N.o.) in vast dienstverband kan treden bij (de andere werkgever; N.o.)...”

3.4. Brief van de werkgever van verzoeker van 3 mei 2001 aan de andere werkgever, waarin in vervolg op de eerder gemaakte afspraken zoals vastgelegd op 9 februari 2001 de periode van uitbesteding werd verlengd tot 20 juni 2001.

3.5. Door verzoeker ingevulde en ondertekende aanvraag WAO-uitkering van 12 februari 2001, waarin onder meer het volgende staat aangegeven:

“8.4 Ziet u zelf mogelijkheden voor werk dat u ondanks uw medische beperkingen zou kunnen verrichten bij uw eigen of bij een andere werkgever?

X Ja, namelijk

Zie volledig reïntegratieplan

(...)

17 Omschrijft hiernaast de reden als u dit formulier niet voor de vereiste datum hebt teruggestuurd, ook als u ons dit reeds telefonisch hebt gemeld.

Reden: zie medisch dossier, bijgevoegd bij het volledig reïntegratieplan, opgemaakt door arbo-arts.”

Achtergrond

1. Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (wet van 23 april 1998, Stb. 290)

Artikel 8, eerste lid, zoals dit luidde tot 1 januari 2002

“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. Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (wet van 18 februari 1966, Stb. 84)

Artikel 71a, eerste lid, zoals dit luidde tot 1 april 2002

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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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. Voor het bepalen van het tijdvak van dertien weken worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van zowel het tijdvak van dertien weken als de periode van vier weken blijven perioden, waarin uitkering in verband met zwangerschap of bevalling op grond van artikel 3:7, eerste

lid, van de Wet arbeid en zorg wordt genoten, buiten beschouwing. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt regels inzake voorlopige en volledige reïntegratieplannen en eventueel noodzakelijke vervolgplannen en stelt minimumeisen, waaraan deze plannen moeten voldoen.

3. Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 (Besluit van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 18 juni 1997, Stcrt. 140) zoals dit geldt voor ziektegevallen aangevangen vóór 1 april 2002

Artikel 3, eerste lid, aanhef en onder a.

“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 van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.”

4. Mededeling M.98.31 van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 6 maart 1998; Arbeidsdeskundige standaard 'Beoordeling reïntegratie-inspanningen werkgever'

“...1. *Inleiding*

(...)

De arbeidsdeskundige heeft geen inhoudelijke taak bij de beoordeling van het voorlopige plan.

De beoordeling van de reïntegratie-inspanningen van de werkgever start voor de arbeidsdeskundige daarom bij ontvangst van een volledig reïntegratieplan. De beoordeling eindigt wanneer er geen dienstverband meer is, wanneer vaststaat dat terugkeer bij de eigen werkgever niet mogelijk is of bij een geslaagde herplaatsing. De beoordeling van het reïntegratieplan staat verder op onderdelen uitgewerkt in punt 2.1.

(...)

2. Inhoud standaard

Het eerste beoordelingsmoment is bij ontvangst van het volledige reïntegratieplan. Andere beoordelingsmomenten zijn: claimbeoordeling voor de WAO, (...).

2.1. Beoordeling reïntegratieplan

(...)

B. Beoordeling adequaatheid

(...)

Voor de beoordeling op adequaatheid gelden twee basisvragen:

I. Is er voldoende informatie om de inspanning te kunnen beoordelen?

II. Is de reïntegratie-inspanning voldoende?

Deze twee vragen zijn hieronder op onderdelen uitgewerkt.

I. Is er voldoende informatie om de inspanning te kunnen beoordelen?

Er is sprake van voldoende informatie als de vragen op het reïntegratieplanformulier volledig zijn ingevuld (inhoudelijke vragen en ondertekening) en als die informatie ook plausibel is, dat wil zeggen begrijpelijk, geloofwaardig en niet tegenstrijdig.

Beoordelingspunten:

a. Belasting eigen werk:

Is er een helder beeld van de eisen in termijn van krachten die door het eigen werk worden gesteld?

b. Beperkingen en mogelijkheden:

Is er een helder beeld van de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer?

c. Relatie tussen a. en b.:

Is de informatie zoals onder a. en b. vergaard inzake de afweging belasting <-> beperkingen en mogelijkheden inzichtelijk en in vergelijkbare termen beschreven?

d. Belasting ander werk:

Is er een helder beeld van de eisen in termen van krachten en bekwaamheden die worden gesteld aan ander werk in de organisatie?

e. Relatie tussen d. en b.:

Is de informatie zoals onder d. en b. vergaard inzake de afweging belasting <-> beperkingen en mogelijkheden inzichtelijk en in vergelijkbare termen beschreven?

f. Inspanningen en interventies werkgever:

Is er een helder beeld van de inspanningen en interventies die door of namens de werkgever gepleegd dan wel overwogen zijn?

g. Visie werknemer:

Is het duidelijk hoe de werknemer denkt over zijn mogelijkheden tot werkhervatting?

(...)

II. Is de reïntegratie-inspanning voldoende?

Afhankelijk van het moment waarop het volledige reïntegratieplan wordt ingediend kan het gaan om reïntegratie-inspanningen die zijn voorgenomen en/of reïntegratie-inspanningen die zijn ondernomen. Naarmate de periode van 8 maanden arbeidsongeschiktheid nadert, zal het accent van de beoordeling verschuiven van voorgenomen inspanningen naar ondernomen inspanningen.

Beoordelingspunten:

a. Beperkingen en mogelijkheden en prognose:

Komt de verzekeringsarts tot dezelfde conclusie als de werkgever/arbodienst inzake de beperkingen en mogelijkheden en de herstelprognose van de werknemer?

b. Afweging belasting <-> beperkingen en mogelijkheden:

Komt de arbeidsdeskundige tot dezelfde afweging als de werkgever inzake het al dan niet kunnen verrichten van eigen of ander werk? Van geval tot geval zal de arbeidsdeskundige de plausibiliteit van de gegevens moeten toetsen aan zijn eigen kennis en ervaring.

(...)

c. Inspanningen en interventie werkgever:

Zijn de door de werkgever of namens de werkgever ondernomen inspanningen en interventies de meest adequate? Zijn er interventies mogelijk die door de werkgever niet als zodanig overwogen zijn? De arbeidsdeskundige zal aan de hand van de argumenten van de werkgever tot een afweging moeten komen ter beantwoording van de vraag of, en in hoeverre, de werkgever zich voldoende heeft ingespannen de werknemer voor het bedrijf te behouden. De arbeidsdeskundige dient de werkgever/arbodienst te adviseren indien hij meer of betere mogelijkheden ziet voor reïntegratie...”