



Rapport

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat haar leidinggevenden van penitentiaire inrichtingen Nieuw Vosseveld te Vught haar ziekte van 26 mei 2005 tot en met 1 maart 2007 onvoldoende hebben begeleid.

Verder klaagt verzoekster over de wijze waarop de algemeen directeur van deze penitentiaire inrichtingen haar klacht van 9 juli 2007 bij brief van 21 december 2007 heeft beoordeeld. Zij klaagt er onder meer over dat de algemeen directeur:

- haar bovengenoemde klacht over de begeleiding van haar ziekteverzuim niet aan de hiervoor voor de inrichting geldende protocollen heeft getoetst;
- haar klacht over schending van de geheimhoudingsplicht door haar leidinggevenden niet gegrond heeft geacht, terwijl hij wel heeft vastgesteld dat deze leidinggevenden medische informatie aan haar (inmiddels ex-)partner hadden doorgegeven;
- haar klacht over het vervalsen van haar handtekening door één van de leidinggevenden niet gegrond heeft geacht, terwijl hij wel heeft vastgesteld dat deze leidinggevende ten minste één formulier met haar naam had ondertekend;
- geen wederhoor heeft toegepast door haar niet de mogelijkheid te geven om op de standpunten van de leidinggevenden te reageren.

Beoordeling

Algemeen

1. Verzoekster is werkzaam bij penitentiaire inrichtingen (PI) Nieuw Vosseveld te Vught. Op 26 mei 2005 meldde verzoekster zich ziek als gevolg van een werkgerelateerde sportblessure. Door vervolgens ook met andere ziekten te worden geconfronteerd, was verzoekster voor langere tijd afwezig. In september 2005 bood de PI verzoekster op arbeidstherapeutische basis ander werk aan. Na andermaal voor langere periode te zijn uitgevallen werd aan verzoekster in november 2006 weer op arbeidstherapeutische basis ander werk aangeboden. Verzoekster meldde zich op 1 maart 2007 werd hersteld.

2. Verzoekster diende op 9 juli 2007 een klacht in bij de algemeen directeur van PI Nieuw Vosseveld, waarin zij haar ongenoegen uitte over de gang van zaken tijdens dit ziekteverzuim. Zij vond dat haar leidinggevenden haar ziekte onvoldoende hadden begeleid. Het ging om de unitdirecteur V. en afdelingshoofd H. Zij toonden volgens haar te weinig initiatief in haar verzuimbegeleiding en waren juist bezig om haar behandeling onderuit te halen.

3. De algemeen directeur oordeelde bij brief van 21 december 2007 op de klacht van verzoekster. Hij verwees voor zijn oordeel naar de bevindingen en het advies van de hoorcommissie van de PI, waarin onder meer het volgende is opgenomen:

"Inhoud van de klachten

In haar brief van 9 juli heeft mevrouw M. (verzoekster; N.o.) haar ongenoegen in vier concrete klachten uiteengezet:

1. Zowel haar afdelingshoofd als haar unitdirecteur hebben te weinig initiatief getoond in haar verzuimbegeleiding en zijn bezig geweest om haar behandeling onderuit te halen.

(...)

3. Haar unitdirecteur en haar afdelingshoofd hebben hun geheimhoudingsplicht als 'poortwachter' geschonden en haar daardoor zeer veel problemen bezorgd.

4. Er zijn documenten ondertekend met een handtekening die niet door haar gezet is; haar handtekening is dus vervalst.

In dezelfde brief heeft mevrouw M. deze klachten nader toegelicht. Deze toelichting wordt, samen met de bevindingen tijdens de hoorzittingen, in de overwegingen betrokken.

Bevindingen naar aanleiding van de klachten

Ad 1: Mevrouw M. geeft aan dat zij onder de hoede van de heer H. is geplaatst, terwijl zij nooit in zijn team heeft gewerkt. De contacten die er zijn geweest zouden steeds op haar initiatief hebben plaatsgevonden. De heer H. is slechts 1 keer bij haar op bezoek geweest en is andere afspraken die gemaakt waren niet nagekomen. Er is vergeten haar ziek te melden bij het UWV. Zij is hier zelf achter gekomen, waarna alle formaliteiten met terugwerkende kracht moesten worden geregeld.

Ten aanzien van haar behandeling uit mevrouw M. het vermoeden dat de bedrijfsmaatschappelijk werkster in haar begeleiding is beïnvloed door de heer V. Zij vindt dat daardoor het begeleidingstraject onderuit is gehaald.

De heer V. heeft uitgelegd dat mevrouw M. inderdaad onder de hoede van de heer H. is geplaatst tijdens haar ziekteperiode. Het team waarvan zij deel uitmaakte viel uiteen in verband met een bestemmingswijziging in de unit en haar voormalige afdelingshoofd kreeg een ander team binnen de inrichting. De heer V. heeft persoonlijk elke 4 weken contact met mevrouw M. gehad in de periode van zomer 2006 tot maart 2007. Daarvoor heeft de begeleiding vooral bij het afdelingshoofd gelegen.

De heer H. verklaarde dat hij meer dan 10 keer telefonisch contact met mevrouw M. heeft gehad en dat hij één maal bij haar thuis is geweest in het voorjaar van 2006. Daarnaast is

hij nog twee keer bij haar aan de deur geweest, maar toen was zij niet thuis. In die contacten is hem nooit iets gebleken van verwijten of wrijving ten aanzien van de begeleiding.

Teneinde de reïntegratie te bespoedigen is mevrouw M. na haar operatie geplaatst bij de complexbeveiliging, eerst voor 50%, daarna voor 100%. Vervolgens is zij op AT-basis tewerkgesteld als MMD'er op Unit 7, vanuit de gedachte dat hier mogelijk een toekomst voor haar lag, als terugkeer in de functie van piw'er niet mogelijk zou blijken, ondanks haar eigen voorkeur om wel als piw'er terug te keren.

De heer H. heeft verklaard dat hij medio 2006 contact heeft gehad met de bedrijfsmaatschappelijk werkster naar aanleiding van signalen van mevrouw M. dat zij suïcidale gedachten had. Deze signalen heeft hij bij de bedrijfsarts kenbaar gemaakt, die hem doorverwees naar de BMW (bedrijfsmaatschappelijk werk; N.o.). In het kader van de verzuimbegeleiding via het SMT (sociaal medisch team; N.o.) hebben zowel de heer H. als de heer V. periodiek contacten gehad met de bedrijfsmaatschappelijk werkster. Van enige beïnvloeding van haar is bij deze contacten - naar hun eigen zeggen - nooit sprake geweest; zij zou dit ook niet hebben toegelaten.

(...)

Ad 3: Mevrouw M. geeft in haar brief aan dat zij door alles wat haar overkomen is depressief en suïcidaal geworden is. Zij heeft haar leidinggevenden, de heren H. en V. hiervan op de hoogte gesteld in de veronderstelling dat zij daarover geheimhouding dienden te betrachten in hun rol als 'poortwachters'. Bij navraag naar de betekenis die zij aan deze term hecht, blijkt het te gaan om de functionaris die zij moet rapporteren over haar herstelproces in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Zij veronderstelde bij deze functionarissen een absolute geheimhoudingsplicht; haar raadsman verwijst in dit verband naar artikel 21.2 van de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De heren V. en H. hebben echter in een gesprek met haar toenmalige partner melding gemaakt van haar situatie. Deze kon dit niet verwerken en heeft haar burens hierover ingelicht, waardoor zij in haar (nieuwe) woonomgeving buitengesloten werd. Uiteindelijk heeft haar partner een einde aan de relatie gemaakt, waardoor zij nu ook haar nieuwe woning zal moeten opgeven.

De heer V. verklaart hierover dat hij reeds in een eerder stadium van het ziekteproces van mevrouw M. enkele keren contact heeft gehad met haar toenmalige partner, die werkzaam is binnen het beveiligingsteam (...) (destijds nog onderdeel van de complexbeveiliging van de PI Vught). Dit ging in de sfeer van verslag uitbrengen van de vorderingen van haar herstel inzake haar knie- en longproblemen en in tweede instantie van het verloop van haar buikoperatie. De toenmalige partner heeft de heer V. ook nog twee keer een mailtje gestuurd. De heer V. heeft begrepen dat de heer H. later ook nog een keer contact heeft gehad met de partner, maar was hier zelf niet bij.

De heer H. verklaarde dat hij in een telefoongesprek van mevrouw M. te horen had gekregen dat zij depressief was en met suïcidale gedachten speelde. Hij heeft hierover de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werkster ingelicht, maar heeft tevens contact gezocht met haar partner die op dat moment aan het werk was. De heer H. heeft zijn bezorgdheid geuit tegen de partner en hem aangeraden even naar huis te gaan om poolshoogte te gaan nemen. Deze heeft dit ook gedaan en heeft de politie ingeschakeld omdat hij de woning niet in kon. Na het hele voorval heeft de partner zelf nog een keer contact gezocht met de heer H. om te laten weten dat mevrouw M. in veiligheid was.

Ad 4: Mevrouw M. verklaarde in haar brief dat zij een aantal documenten had opgevraagd ten behoeve van het aanvragen van een uitkering. Daarbij bleek dat op 'een aantal' documenten een handtekening stond uit haar naam die zij niet zelf had gezet. Het ging daarbij om een verzuim- en reïntegratieprotocol formulier 5 en om een Bijstelling Plan van Aanpak van het UWV. Beide documenten zijn in kopie door haar ter beschikking gesteld. De heer H. heeft ten aanzien van de ondertekening van het Verzuim- en reïntegratieprotocol verklaard dat hij na telefonisch overleg met mevrouw M. haar naam - en niet haar handtekening - heeft gezet onder het formulier, opdat zij niet in haar belangen ten aanzien van een mogelijke uitkering geschaad zou worden, terwijl zij fysiek niet in staat was naar de inrichting te komen. Over de andere door mevrouw M. opgevoerde handtekening is de heer H. niets bekend.

Conclusies

De commissie beoordeelt de bovenstaande bevindingen op de vier door mevrouw M. ingediende klachten als volgt:

Ad 1: Het is niet aannemelijk gemaakt dat er te weinig initiatief is genomen vanuit de organisatie tijdens haar herstel en reïntegratie. Er is met enige regelmaat contact met haar geweest en de inspanningen om op arbeidstherapeutische basis aan haar reïntegratie mee te werken zijn adequaat geweest. Ook het 'onderuit halen' van haar behandeling is niet aangetoond. Het afdelingshoofd heeft via het SMT steeds contact gehouden met de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werkster. Dat de bedrijfsmaatschappelijk werkster haar adviezen zodanig richt dat een terugkeer in de bestaande organisatie en gezagsverhoudingen wordt bevorderd ligt voor de hand, maar van enige beïnvloeding daarbij is niets gebleken. De contacten die hebben plaatsgevonden waren passend in de situatie.

(...)

Ad 3: Het gewraakte contact met de toenmalige partner van mevrouw M. is kennelijk geen op zichzelf staande actie geweest, maar een vervolg op contacten die er eerder al waren. De heer H. heeft volstrekt authentiek verklaard dat de enige drijfveer voor hem op dat moment zijn zorg over de toestand van mevrouw M. is geweest. De verwijzing naar de Wet

Bescherming Persoonsgegevens biedt in dit geval geen eenduidige oplossing. Weliswaar regelt het genoemde artikel de behandeling van privacy-gevoelige, medische gegevens, maar in dit geval blijkt toch vooral sprake te zijn van handelen in een - naar beste inschatting - acute noodsituatie. Bovendien is slechts mededeling gedaan aan een persoon van wie een intieme vertrouwensband met de betrokkene mocht worden verondersteld.

Ad 4: Mevrouw M. heeft twee stukken gepresenteerd, die ondertekend zouden zijn door een andere persoon dan zijzelf. Ten aanzien van het Verzuim- en reïntegratieprotocol heeft de heer H. verklaard, dat hij dit namens mevrouw M. heeft ondertekend na uitdrukkelijk telefonisch overleg. Helder is, dat hij daarvoor beter een andere constructie had kunnen kiezen, bijvoorbeeld zelf tekenen 'voor deze'. Dit is niet handig geweest. Vast staat echter ook, dat mevrouw M. door de gekozen handelwijze op geen enkele manier in haar belangen is geschaad. De handtekening onder het andere door haar gepresenteerde document is naar de stellige overtuiging van de commissie van zichzelf, gezien de treffende gelijkenis met andere - eveneens tijdens het gesprek gepresenteerde - stukken waarvan zij heeft verklaard die wel zelf ondertekend te hebben.

Advies

Gelet op de bevindingen en overwegingen van de commissie zijn naar aanleiding van de klachten van mevrouw M. geen verwijtbare feiten of gedragingen gebleken. De klachten zijn derhalve ongegrond.

Wat blijft is het feit dat mevrouw M. het *gevoel* heeft onheus bejegend te zijn. Aangezien het nog steeds de bedoeling is, en het daar ook naar uitziet, dat mevrouw M. volledig re-integreert in een functie binnen de PI Vught, zal hier op enigerlei wijze mee omgegaan moeten worden. Het zou voor de hand liggen te overwegen haar een plek te geven buiten het gezagsbereik van de heren V. en H., totdat de verhoudingen tot rust zijn gekomen. Haar huidige werkplek is echter binnen een team dat eveneens onder de leiding van de heer V. valt. Mevrouw M. geeft hiervan aan dat zij goed met haar huidige afdelingshoofd overweg kan. Er lijkt daarmee geen noodzaak meer aanwezig om op korte termijn aan verplaatsing te denken, tenzij de afwikkeling van de onderhavige klachten tot heftige reacties en spanningen zou leiden."

I. Ten aanzien van de begeleiding van haar ziekte

Bevindingen

1. Verzoekster klaagt er allereerst over dat haar leidinggevenden haar ziekte onvoldoende hebben begeleid.

2. De minister van Justitie achtte deze klacht niet gegrond.

Allereerst verwees de minister naar de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), die bepaalt wat de werkgever en de werknemer moeten doen bij ziekte van de medewerker (Zie Achtergrond, onder 1.). Volgens deze wet ligt de verantwoordelijkheid bij ziekte en herstel zowel bij werkgever als werknemer. De Dienst Justitiële inrichtingen (DJI) werkte deze wettelijke bepalingen uit in de Verzuimprocedure DJI (zie Achtergrond, onder 2.). Ook voegde de minister een afschrift bij van de lijst met activiteiten in het kader van de verzuimbegeleiding van verzoekster (zie BIJLAGE).

Ten aanzien van de klacht liet de minister weten dat de begeleiding van verzoekster in de eerste maanden werd gedaan door de heer E. Het team van dit afdelingshoofd werd echter opgeheven en alle medewerkers van dit team werden elders binnen de organisatie ondergebracht. De langdurig zieken, onder wie verzoekster, werden toevertrouwd aan de heer H., een afdelingshoofd. De heer H. was vanaf de herverdeling tot aan het einde van het verzuim betrokken bij de begeleiding van verzoekster. De naast hogere leidinggevende is unitdirecteur V. De heer V. is bevoegd gezag. Hij neemt de formele beslissingen, is casemanager en voorzitter van het sociaal medisch team. Deze interne reorganisatie stond niet in de weg aan een zorgvuldige begeleiding van verzoekster. Beide betrokken leidinggevendens verklaarden bij de commissie die de klacht onderzocht, regelmatig contact te hebben gehad met verzoekster. Alle verplichte stappen uit de verzuimprocedure werden genomen. Hierbij is niet betwist dat de feitelijk tot stand gekomen contactmomenten veelal door inspanningen van verzoekster tot stand zijn gekomen, aldus de minister.

Tijdens de ziekenhuisopname en de psychische behandeling was begeleiding minder goed mogelijk als gevolg van de medische en psychische toestand van verzoekster. Maar zodra de toestand van verzoekster dit toeliet, ging de begeleiding weer verder. Het is mogelijk dat verzoekster graag meer contact had gehad dan plaatsvond, maar dit maakt niet dat niet werd gehandeld conform de verzuimprotocollen.

Verzoekster werd eerst in passend werk en daarna in haar eigen functie gereïntegreerd in het arbeidsproces. Verzoekster werd in verband met haar reïntegratie na haar operatie geplaatst bij een andere afdeling, te weten de complexbeveiliging. Nadat verzoekster andermaal voor langere tijd uitviel, werd verzoekster op arbeidstherapeutische basis ingezet als medewerker maatschappelijke dienstverlening.

In het kader van de WIA-aanvraag toetst het UWV of werkgever en werknemer aan hun verplichtingen hebben voldaan (de zogenaamde poortwachterstoets). Eerst na een positief oordeel over de geleverde inspanningen wordt het recht op uitkering beoordeeld. Uit het feit dat de aanvraag voor een uitkering in behandeling was genomen, leidde de minister af dat van beide zijden aan de verplichtingen was voldaan.

De minister realiseerde zich dat verzoekster een moeilijke periode had doorgemaakt. Naar zijn mening had de PI echter wel al het mogelijke gedaan om verzoekster zo snel mogelijk te laten reïntegreren op een passende werkplek, aldus de minister.

3. In reactie op het standpunt van de minister van Justitie liet verzoekster weten dat zij meerdere contactmomenten uit de activiteitenlijst betwistte. Daarbij gaf zij onder meer aan dat het huisbezoek van de heer H. begin november 2005 niet had plaatsgevonden. Dit was volgens haar ook niet aannemelijk, omdat zij op dat moment op arbeidstherapeutische basis bij de complexbeveiliging werkte. Ook het ziekenbezoek aan huis op 5 juni 2006 had volgens haar niet plaatsgevonden.

4. De minister van Justitie deelde in antwoord op de reactie van verzoekster mee dat alle activiteiten uit het overzicht konden worden gestaafd door in het verzuimdossier opgenomen stukken en aantekeningen.

Beoordeling

5. Het vereiste van professionaliteit houdt in dat ambtenaren met een bijzondere training of opleiding jegens burgers overeenkomstig de standaarden van hun beroepsgroep handelen. Dit vereiste houdt ook in dat leidinggevende ambtenaren hun zieke werknemers op zorgvuldige wijze begeleiden volgens de daarvoor geldende richtlijnen. Een geslaagde reïntegratie staat of valt met de inzet van zowel de werkgever als de werknemer. Een goed contact tussen de leidinggevende en de werknemer is hierbij van essentieel belang.

6. De Nationale ombudsman toetst in deze zaak niet of de werkgever aan de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter heeft voldaan. Dit is al door het UWV gebeurd. Wanneer de reïntegratie, bijvoorbeeld door een verschil van mening tussen werknemer en werkgever, stagneert, of wanneer twijfel is over de reïntegratie-inspanningen van de werkgever, kan een deskundigenoordeel bij dit instituut worden aangevraagd. Omdat het verzoekster voornamelijk om de wijze van contact gaat, toetst de Nationale ombudsman wel de wijze waarop de leidinggevendens H. en V. tijdens haar ziekte het contact met haar hebben onderhouden.

In de Procedure verzuimaanpak & reïntegratie zijn verplichte contactmomenten opgenomen die volgens de DJI nodig zijn om het ziekteverzuim van een medewerker binnen deze dienst op zorgvuldige wijze te begeleiden. In deze procedure is onder meer opgenomen dat het een activiteit van de leidinggevende moet zijn om tot aan de herstelmelding wekelijks (telefonisch) contact te hebben met de zieke medewerker. Voorts behoort deze leidinggevende minimaal één keer in de eerste vier weken een persoonlijk gesprek met de medewerker te hebben, waarin de voortgang en informatie over rechten en plichten worden besproken.

7. Uit de activiteitenlijst in het kader van de verzuimbegeleiding van verzoekster is gebleken dat de heer H. vanaf november 2005 de leidinggevende van verzoekster is geworden. Vanaf dat moment is weinig contact met verzoekster geweest, in ieder geval minder dan één keer per week. Het eerste telefonische contact na de evaluatie van het plan van aanpak in november 2005 vond pas plaats op 5 februari 2006.

De heer H. heeft aan de klachtencommissie verklaard dat hij tien keer telefonisch contact had gehad met verzoekster. Voorts heeft hij gesteld dat hij in het voorjaar van 2006 één keer bij verzoekster thuis was geweest. Daarnaast heeft hij verklaard dat hij nog twee keer bij haar aan de deur was geweest, maar dat zij toen niet thuis was. De heer V. heeft hierover aan de klachtencommissie verklaard dat hij elke vier weken persoonlijk contact had met verzoekster vanaf de zomer van 2006 tot maart 2007. De minister van Justitie heeft in zijn reactie ten aanzien van dit punt aangegeven dat de feitelijk tot stand gekomen contactmomenten veelal op initiatief van verzoekster hadden plaatsvonden.

Voorts is in de activiteitenlijst opgenomen dat verzoekster begin november 2005 en op 5 juni 2006 bij haar thuis is bezocht door een leidinggevende. Volgens verzoekster hebben deze bezoeken niet plaatsgevonden, maar is de heer H. slechts één keer op bezoek geweest na haar buikoperatie in november 2006.

Wat hiervan ook zij, op grond van de bovenstaande verklaringen en de activiteitenlijst is de Nationale ombudsman van oordeel dat de frequentie van de contacten te laag is geweest om van een goed en zorgvuldig contact te kunnen spreken. Dit geldt des te meer nu de heer H. en verzoekster elkaar bijna niet kenden, wat het contact in ieder geval al moeilijker maakte. En daarbij komt nog dat deze contacten veelal op initiatief van verzoekster plaatsvonden. Bovendien komt de werkwijze van de leidinggevenden niet overeen met de voorgeschreven contactmomenten in de verzuimprocedure, die volgens de DJI nodig zijn. Dit alles overziende hebben de leidinggevenden ten aanzien van het onderhouden van contact onvoldoende zorgvuldig gehandeld. Dat hierdoor bij verzoekster de indruk is gewekt dat zij onvoldoende begeleiding heeft gehad, is hierdoor begrijpelijk. De werkwijze van de leidinggevenden is dan ook in strijd met het vereiste van professionaliteit.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

II. Ten aanzien van de toetsing aan de protocollen

Bevindingen

1. Verder klaagt verzoekster over de wijze waarop de algemeen directeur van PI Nieuw Vosseveld haar klacht van 9 juli 2007 bij brief van 21 december 2007 heeft beoordeeld. Zij klaagt er onder meer over dat de algemeen directeur haar bovengenoemde klacht over de begeleiding van haar ziekteverzuim niet heeft getoetst aan de hiervoor voor de inrichting geldende protocollen.

Verzoekster stelt daarbij dat de bij de PI geldende protocollen, welke zijn afgeleid van de Wet Poortwachter, minutieus voorschrijven met welke frequentie een begeleider contact dient te hebben met een arbeidsongeschikte werknemer. Van al deze contacten dient een verslag te worden gemaakt. Als simpelweg een afschrift van het dossier met betrekking tot de begeleiding tijdens haar ziekte zou zijn geraadpleegd, had zonder veel moeite

vastgesteld kunnen worden of en in hoeverre de gegeven begeleiding adequaat was. In dat geval zou onvermijdelijk tot de conclusie zijn gekomen dat dit niet het geval was. In het kader van de interne klachtprocedure heeft de algemeen directeur dit niet gedaan, aldus verzoekster.

2. De minister van Justitie achtte de klacht niet gegrond.

Volgens de minister houdt een zorgvuldige klachtbehandeling in dat de motivering van de beslissing op de klacht die beslissing moet kunnen dragen. Dat betekent dat alle relevante feiten, omstandigheden en argumenten in de overwegingen moeten worden betrokken, zodat recht wordt gedaan aan de visie van alle betrokkenen. De motivering van het oordeel van de hoorcommissie voldeed aan dit vereiste. De lezingen over en weer stonden weergegeven in het verslag dat de commissie van de klachtbehandeling had opgemaakt. Niet was gebleken dat onjuiste gegevens in dit verslag waren vermeld of dat de toedracht uit zijn verband was gerukt.

Volgens de minister ging de commissie in het advies, zonder dit specifiek te benoemen, wél in op de punten uit het protocol die in deze casus relevant waren en waarover verzoekster had geklaagd, te weten op de vraag wie de verantwoordelijke leidinggevende was, hoe feitelijk invulling was gegeven aan de contactmomenten en welke acties werden ondernomen in het kader van de reïntegratie.

Beoordeling

3. Uit een oogpunt van zorgvuldigheid dient de behandeling van een klacht aan een aantal voorwaarden te voldoen. Zo dient aan het motiveringsvereiste te worden voldaan. Dit vereiste houdt onder meer in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Zoals de minister stelt, brengt dit met zich mee dat alle relevante feiten, omstandigheden en argumenten in de overweging moeten worden betrokken, met inbegrip van de visie van de betrokkenen. Maar dit vereiste impliceert ook dat een motivering zo moet zijn ingericht dat een burger kan achterhalen hoe een beslissing is opgebouwd en wat de grondslagen van de beslissing zijn.

4. Zoals hiervoor aangegeven, zijn de wettelijke bepalingen ten aanzien van het verzuim door de DJI uitgewerkt in de Verzuimprocedure DJI, waarin is bepaald met welke frequentie een begeleider contact dient te hebben met een arbeidsongeschikte werknemer. De leidinggevenden van een PI dienen hun beleid ten aanzien van (langdurig) zieken dan ook te voeren overeenkomstig deze procedure. Dit houdt in dat ook een klacht over de handelwijze van deze leidinggevenden op dit punt aan deze procedure dient te worden getoetst.

In tegenstelling tot wat de minister stelt, ziet de Nationale ombudsman in het oordeel van de algemeen directeur niet dat hij de begeleiding van het ziekteverzuim direct heeft

getoetst aan de verzuimprocedure. Er heeft slechts een marginale toets plaatsgevonden, waarna is geconcludeerd dat met enige regelmaat contact is geweest tussen verzoekster en de leidinggevenden. Door niet concreet te toetsen aan de voorgeschreven contactmomenten in de verzuimprocedure, ontbreekt een afdoende motivering waardoor voor verzoekster niet valt te achterhalen hoe de beslissing is opgebouwd en wat de grondslagen van die beslissing zijn geweest. Hiermee heeft de algemeen directeur gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

III. Ten aanzien van haar klacht over het verstrekken van medische informatie

Bevindingen

1. Verzoekster klaagt er voorts over dat de algemeen directeur haar klacht over schending van de geheimhoudingsplicht door haar leidinggevenden niet gegrond heeft geacht, terwijl hij wel heeft vastgesteld dat deze leidinggevenden medische informatie aan haar (inmiddels ex-)partner hadden doorgegeven.

Verzoekster stelt dat de werkgever op grond van de Wet Verbetering Poortwachter een functionaris kan aanstellen, die beschikt over medische gegevens van een werknemer. De enige reden daarvoor is dat deze functionaris reïntegratie mogelijk dient te maken. Een absoluut vereiste is dat deze functionaris dan ook een geheimhoudingsplicht heeft. Wat dit betreft is de positie van deze functionaris vergelijkbaar met die van een arts. Verzoekster deelde daarbij mee dat hier om een geheimhoudingsplicht gaat en niet om een verschoningsrecht. Een geheimhoudingsplicht heeft onder alle omstandigheden een absoluut karakter, aldus verzoekster.

2. De minister achtte deze klacht niet gegrond. Uit het overzicht met de contactmomenten en activiteiten die in het kader van de verzuimbegeleiding waren geregistreerd, bleek dat er een aantal keren contact was met de partner van verzoekster (ook op zijn initiatief) over verzoekster. Bij de commissie verklaarde de heer V. dat deze contacten de vorderingen van het herstel betroffen. Toen de heer H. telefonisch van verzoekster te horen kreeg dat zij depressief was en met suïcidale gedachten speelde, had de heer H., in vervolg op deze eerdere contacten, vanuit de gedachte dat mogelijk sprake was van een acute noodsituatie, (onder andere) contact opgenomen met de partner, aldus de minister.

Doorbreking van het recht op privacy, dan wel (afgeleid) beroepsgeheim, is volgens de minister geoorloofd in situaties waarin direct gevaar kan worden afgewend door ingrijpen. Hij was van mening dat in een situatie als deze, waarin sprake was van een mogelijk levensbedreigende situatie, de zorg voor de medewerker diende te prevaleren boven (wettelijke) bepalingen dat geen privacygevoelige, dan wel medische gegevens aan derden mogen worden verstrekt.

Beoordeling

3. Ook hier geldt het motiveringsvereiste. Dit vereiste impliceert onder meer dat een bestuursorgaan zijn reactie op een klacht dient te onderbouwen met een feitelijk juiste motivering.

4. De algemeen directeur heeft in zijn reactie gesteld dat het gewraakte contact met de toenmalige partner kennelijk geen op zichzelf staande actie was, maar een vervolg op contacten die er al eerder waren. De heer H. had volstrekt authentiek verklaard dat zijn enige drijfveer op dat moment zijn zorg over de toestand van verzoekster was geweest. Vervolgens zou een acute noodsituatie hebben plaatsgevonden, op grond waarvan het zowel volgens de algemeen directeur als de minister gerechtvaardigd is geweest dat het recht op privacy c.q. het beroepsgeheim was doorbroken door nogmaals contact met de partner te zoeken. Om die reden is de klacht niet gegrond verklaard.

Op zich kan de Nationale ombudsman het oordeel van de algemeen directeur over het inlichten van verzoeksters partner over haar suïcidale gedachten volgen. Maar zijn motivering impliceert ook een goedkeuring van de contacten die voorafgaand aan deze door de algemeen directeur gestelde noodsituatie en daarna hebben plaatsgevonden. Gezien deze motivering had de algemeen directeur deze contacten echter moeten afkeuren vanwege het door hem gestelde doorbreken van het recht op privacy, ongeacht of deze contacten met goede bedoelingen waren gelegd. In zoverre is gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

IV. Ten aanzien van haar klacht over het vervalsen van haar handtekening

Bevindingen

1. Verder klaagt verzoekster erover dat de algemeen directeur haar klacht over het vervalsen van haar handtekening door één van de leidinggevenden niet gegrond heeft geacht, terwijl hij wel heeft vastgesteld dat deze leidinggevende ten minste één formulier met haar naam had ondertekend. De directeur is tot dit oordeel gekomen, omdat verzoekster door de gedraging niet in haar belangen is geschaad. Verzoekster is van mening dat dit niet van invloed mag zijn op de gegrondheid van de klacht.

2. De minister achtte de klacht op dit punt gegrond, omdat niet was voldaan aan de vereisten van zorgvuldigheid. De heer H. had bij de commissie verklaard dat hij na telefonisch overleg met verzoekster haar naam (en dus niet haar handtekening) had geplaatst onder het formulier Evaluatie plan van aanpak. Dit, omdat zij niet in staat was om persoonlijk naar de inrichting te komen om haar handtekening te plaatsen. Uit de ondertekening is echter gebleken dat dit was gedaan namens verzoekster. Ondanks de

goede bedoelingen van de heer H., voldoet deze handelwijze niet aan de eisen van zorgvuldigheid die hieraan volgens de minister mogen worden gesteld. Door de overheid verstrekte informatie dient waarheidsgetrouw en duidelijk te zijn. In het Verzuimprotocol is ook gewezen op de noodzaak van een zorgvuldige documentatie omdat sancties kunnen worden genomen op basis van het opgebouwde dossier. Daar is geen sprake van nu uit het document zelf niet blijkt onder welke voorwaarde de leidinggevende de naam van verzoekster onder het document had geplaatst, terwijl de verklaringen hierover uiteen lopen. Volgens de minister bleek evenwel duidelijk dat niet was getracht de handtekening van verzoekster na te bootsen. Daarmee stond het oogmerk om te handtekening als echt en onvervalst te gebruiken niet vast en was er geen sprake van valsheid in geschrifte zoals door verzoekster gesteld.

De algemeen directeur is bij dit punt tot het oordeel gekomen dat aangezien niet is gebleken van verwijtbare feiten of gedragingen, de klacht ongegrond is. Echter, ook zonder verwijtbare feiten of gedragingen kan een klacht gegrond zijn, aldus de minister.

Beoordeling

3. Het motiveringsvereiste is hier eveneens van toepassing. De Nationale ombudsman is met de minister van oordeel dat de klacht gegrond had moeten worden verklaard. Nu de algemeen directeur de gedraging als niet handig, niet zorgvuldig aanmerkte, had hij daaraan de consequentie moeten verbinden dat de gedraging niet juist was, ongeacht of verzoekster door deze gedraging in haar belangen was geschaad. Door dit niet te doen is gehandeld in strijd met het motiveringsvereiste.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

4. Overigens merkt de Nationale ombudsman nog op dat het hem niet duidelijk is waarom de leidinggevende er niet voor heeft gekozen om de te ondertekenen stukken naar verzoekster toe te brengen of toe te sturen.

V. Ten aanzien van het niet toepassen van wederhoor

Bevindingen

1. Ten slotte klaagt verzoekster erover dat de algemeen directeur geen wederhoor heeft toegepast door haar niet de mogelijkheid te geven om op de standpunten van de leidinggevendenden te reageren. Zij heeft pas in het oordeel van de algemeen directeur kunnen lezen wat de twee leidinggevendenden hadden verklaard. Verzoekster stelt dat dit in strijd is met het beginsel van hoor en wederhoor.

2. De minister van Justitie achtte de klacht op dit punt niet gegrond. Op grond van de wet dienen beide partijen in de gelegenheid te worden gesteld om hun standpunten kenbaar te

maken. De commissie had hier invulling aan gegeven door beide partijen afzonderlijk te horen. Volgens de minister bleek uit eerdere rapporten van de Nationale ombudsman dat dit beginsel inhoudt dat er een evenwicht behoort te zijn in de mate waarin beide partijen in de gelegenheid worden gesteld om hun visie kenbaar te maken op datgene waarover wordt geklaagd. Kijkend naar de klachten die in de klachtenprocedure waren behandeld, was de minister van mening dat geen sprake was van nieuwe gegevens ten aanzien waarvan verzoekster in de gelegenheid had dienen te worden gesteld om te reageren. Voor wat betreft de begeleiding tijdens het verzuim van verzoekster hadden de leidinggevenden bij de commissie verklaard over de momenten dat er contact was geweest. Er was niet betwist dat de feitelijk tot stand gekomen contactmomenten veelal door inspanningen van verzoekster tot stand waren gekomen, aldus de minister.

Beoordeling

3. Het vereiste van hoor en wederhoor houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van een handeling of beslissing betrokkenen die daarbij een belang hebben in staat stellen te worden gehoord. Het vereiste geldt ook bij de behandeling van klachten en houdt onder meer in dat elk van de bij de klacht betrokken partijen de gelegenheid krijgt zijn standpunt naar voren te brengen, en dat vervolgens elke partij de mogelijkheid wordt geboden om te reageren op hetgeen de andere partij over de klacht naar voren heeft gebracht.

De verplichting om de klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft in de gelegenheid te stellen om te worden gehoord is opgenomen in artikel 9:10 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb; zie Achtergrond, onder 3.1.). Hoewel het beginsel van wederhoor niet uitdrukkelijk in genoemde wetsbepaling is neergelegd, is het de bedoeling van de wetgever geweest dat de klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft in de gelegenheid worden gesteld om op elkaars verklaringen te reageren (zie Achtergrond, onder 3.2.). Slechts wanneer de reactie van degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft geheel aansluit op de klacht en de daarop gegeven toelichting, is het niet noodzakelijk deze reactie aan de klager voor te leggen.

4. De minister heeft gesteld dat na het horen van beide partijen geen sprake was van nieuwe gegevens ten aanzien waarvan verzoekster in de gelegenheid had dienen te worden gesteld om te reageren. De Nationale ombudsman is echter van mening dat de verklaringen niet op elkaar aansloten. Zo was bijvoorbeeld geen duidelijkheid over het door verzoekster gestelde niet-nakomen van huisbezoeken en andere afspraken door de leidinggevenden. Om die reden had de algemeen directeur verzoekster in staat moeten stellen om op de standpunten van de leidinggevenden te reageren. Nu dit niet is gedaan, is gehandeld in strijd met het vereiste van hoor en wederhoor.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedragingen van (de algemeen directeur van) penitentiaire inrichtingen Nieuw Vosseveld te Vught is gegrond:

- ten aanzien van onvoldoende begeleiding, wegens schending van het vereiste van professionaliteit;
- ten aanzien van de klachtbehandeling over het toetsen aan de protocollen, over het verstrekken van de medische informatie en over het vervalsen van de handtekening, wegens schending van het motiveringsvereiste, en;
- ten aanzien van niet-toepassen van wederhoor bij de klachtbehandeling, wegens schending van het vereiste van hoor en wederhoor.

Onderzoek

Op 7 april 2008 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw M. te Vught, ingediend door de heer mr. E.S. Florijn, met een klacht over een gedraging van penitentiaire inrichtingen Nieuw Vosseveld te Vught. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de minister van Justitie, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de minister van Justitie verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Vervolgens werden zowel de minister van Justitie als verzoekster in de gelegenheid gesteld op de door ieder verstrekte inlichtingen te reageren.

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

De reactie van verzoeker gaf aanleiding het verslag op een enkel punt te wijzigen.

De minister van Justitie gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie.

1. Het verzoekschrift van verzoekster van 7 april 2008.
2. Brief van verzoekster van 12 juni 2008 met bijlagen.
3. Het standpunt van de minister van Justitie van 1 oktober 2008 met bijlagen.

4. De reactie van verzoeker van 7 december 2008 met bijlagen.

5. De reactie van de minister van Justitie 12 maart 2009.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. De Wet Verbetering Poortwachter richt zich op de verbetering van de procesgang in het eerste ziektejaar en stelt regels voor de ziekmelding, de reïntegratie en de wachttijd van werknemers alsmede met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Deze regels moeten ertoe leiden dat vaker wordt voorkomen dat zieke werknemers arbeidsongeschikt raken. Bij een WIA-aanvraag (Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen) toetst het UWV aan de hand van de bepalingen in deze wet of werkgever en werknemer aan hun verplichtingen in het kader van de reïntegratie hebben voldaan.

2. Verzuimprocedure DJI, procesbeschrijving Verzuimaanpak & reïntegratie

"1. Inleiding procedure

Deze procedure beschrijft de verplichte activiteiten die nodig zijn om een medewerker ziek en/of hersteld te melden. Verder bevat deze procedure alle stappen die moeten worden gezet op grond van o.a. de Wet Verbetering Poortwachter (WvP) bij langdurig verzuim. De procedure is bedoeld als handleiding voor leidinggevenden, medewerkers van de SSC en anderen die beroepshalve betrokken zijn bij de uitvoering van een verzuimtraject bij DJI.

(...)

De procedure is conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de Wet Verbetering Poortwachter. Tevens heeft de procedure instemming van de GOR-DJI.

1.1 Verantwoordelijkheid leidinggevende

De leidinggevende van de zieke medewerker is casemanager, tenzij de directie iemand anders aanwijst. De beschrijving hieronder gaat uit van de situatie waarin de leidinggevende tevens de casemanager is. De leidinggevende van de zieke medewerker is verantwoordelijk voor een zorgvuldige begeleiding van de zieke medewerker. Indien er in het kader van een reïntegratietraject wordt besloten een medewerker bij een andere afdeling onder te brengen, wordt de leidinggevende van deze afdeling pas verantwoordelijk voor de zieke medewerker op het moment dat de reïntegratie is voltooid en de

medewerker officieel in dienst komt bij de nieuwe afdeling.

Uiteraard maken gedurende het reïntegratietraject de leidinggevende van de zieke medewerker en het afdelingshoofd van de afdeling/inrichting/dienst waar reïntegratie plaatsvindt praktische afspraken. Deze afspraken gaan bijvoorbeeld over de manier van terugkeer op het werk van de medewerker, over begeleidingsgesprekken, functionerings- en beoordelingsgesprekken. De leidinggevende bespreekt de gemaakte afspraken met de medewerker en legt ze vast in een reïntegratiedossier. Indien gewenst kan de leidinggevende advies vragen aan o.a. P&O adviseur, de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en de reïntegratieadviseur. De leidinggevende moet ervoor zorgdragen dat de zieke medewerker en eventuele adviseurs informatie aan hem door- en/of terugkoppelen. De leidinggevende moet immers afspraken maken met de zieke medewerker en deze afspraken evalueren.

(...)

1.3 Handtekeningen formulieren en gespreksverslagen verzuimbegeleiding

Sancties worden genomen op basis van o.a. het opgebouwde dossier. Daarom is het van belang dat de leidinggevende de discipline opbrengt en de verantwoordelijkheid neemt om alle verzuimmaatregelen zorgvuldig te documenteren in het reïntegratiedossier. Daarbij dateert de leidinggevende alle formulieren en gespreksverslagen in het kader van de verzuimbegeleiding en voorziet deze van een handtekening van de verzuimende medewerker en van zichzelf.

(...)

2.2 Procedure (langdurig) verzuim

(...)

Week Wat (...) Activiteit leidinggevende

(...)

2 Regelmatig contact (...) **Onderhoudt tot aan de her-
medewerker stelmelding wekelijks contact**

met medewerker (kan evt.

telefonisch)

2 Heeft bijlangdurig verzuim minimaal 1 maal in de eerste 4 weken een persoonlijk gesprek met medewerker waarin de voortgang over rechten en plichten worden besproken"

3.1. Artikel 9:10 van de Algemene wet bestuursrecht

"1. Het bestuursorgaan stelt klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, in de gelegenheid te worden gehoord.

(...)

3. Van het horen wordt een verslag gemaakt."

3.2. Memorie van Toelichting bij hoofdstuk 9 van de Awb, kamerstukken II, 25 837, nr.3, p.20

"Het horen is om meerdere redenen van belang. Niet iedereen is even goed in staat zijn gedachten schriftelijk te formuleren. Daarom moet de gelegenheid worden geboden dat de klager zijn mening mondeling bij het bestuursorgaan naar voren brengt. Het horen kan er ook toe dienen om nadere informatie ter beschikking te krijgen. Door het horen van beide partijen bestaat de gelegenheid naar een oplossing te zoeken voor de problemen die ten grondslag liggen aan de klacht. Een belangrijke doelstelling van de klachtprocedure is het herstel van het geschonden vertrouwen in het bestuur. Door uitwisseling van informatie en wederzijdse inzichten kan het vertrouwen van de klager in het bestuur worden versterkt, ook als hij geen gelijk krijgt. Toepassing van het uitgangspunt van hoor en wederhoor dient voorts de waarheidsvinding. De klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, dienen beide in de gelegenheid te worden gesteld op elkaars standpunten te kunnen reageren."

BIJLAGE

Activiteiten i.h.k.v. de verzuimbegeleiding Mw M

Datum

Activiteit

Door wie

26-05-2005

Ziekmelding: Eerste verzuimdag (samengesteld verzuim vanwege elkaar kort opvolgende ziekteperiodes) als gevolg van een ongeval tijdens de dienstsport. DLG heeft telefonisch contact gehad.

MW

09-06-2005

Telefonisch contact (waarvan kort verslag)

DLG en MW

13-06-2005

Mail van partner MW inzake voortgang ziektebed

14-06-2005

Mail van partner MW inzake voortgang ziektebed

16-06-2005

Telefonisch contact (waarvan kort verslag)

DLG en MW

16-06-2005

Mail van partner MW dat Mw is ontslagen uit het ziekenhuis

17-06-2005

Beknopte probleemanalyse en reïntegratieadvies

Arbo-dienst

20-06-2005

Telefonisch contact (waarvan kort verslag)

DLG en MW

00-06-2005

Voorlopige verzuimanalyse

DLG

28-06-2005

Voortgangsgesprek

DLG en MW

04-07-2005

Voortgangsgesprek

DLG en MW

21-07-2005

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

22-07-2005

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

00-08-2005

Opstellen Plan van Aanpak

DLG en MW

25-08-2005

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

25-08-2005

Evaluatie plan van aanpak

DLG en MW

25-08-2005

Mededeling waarin MW zich beklaagd over de attitude van de bedrijfsarts

MW

08-09-2005

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

12-09-2005

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

12-09-2005

Bijstelling plan van aanpak

DLG en MW

12-09-2005

Mw is op A T-basis begonnen bij de Complexbeveiliging

06-10-2005

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

06-10-2005

Telefonisch contact (ivm wijziging verzuim)

DLG en MW

24-11-2005

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

Nov 2005

DLG wordt Dhr H

00-11-2005

Evaluatie plan van aanpak

DLG en MW

Ziekenbezoek (aan huis)

DLG

08-12-2005

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

16-01-2006

Signaal m.b.t. aanmelding UWV

Arbo-dienst

19-01-2006 05-02-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

05-02-2006

Telefonisch contact (ivm wijziging verzuim)

DLG en MW

07-02-2006

3e Gesprek met Bedijfsmaatschappelijk werkster (BMW)

MW en BMW

16-02-2006

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

28-02-2006

Besluit ongeval aangemerkt als dienstongeval

NLG

24-03-2006

Telefonisch contact (ivm wijziging verzuim)

Wvd DLG/MW

27-03-2006

Aanvang verzuimperiode

MW

03-04-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

10-04-2006

Mail ontvangen van toenmalige partner van MW waarin de medische gesteldheid wordt medegedeeld

11-04-2006

Mail ontvangen van toenmalige partner van MW waarin de medische gesteldheid wordt medegedeeld

13-04-2006

(verlate) Melding van het ongeval

Sportinstructeur

13-04-2006

Voorlopige verzuimanalyse

DLG

17-04-2006

Mail ontvangen van toenmalige partner van MW waarin de medische gesteldheid wordt medegedeeld

19-04-2006

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

12-05-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

05/06 2006

Ziekenbezoek (aan huis)

DLG

02-06-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

00-06-2006

Contact nav bezoek bedrijfsarts

MW/DLG

15-06-2006

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

00-06-2006

Casusbespreking

DLG/NLG/Arbo-dienst

22-06-2006

Beraad over reïntegratie MW

DLG/NLG/Arbo

29-06-2006

Reïntegratiegesprek

MW/NLG

10-07-2006

Gesprek met Hoofd TR/ISD mbt werkhervatting op AT-basis in functie MMD-er TR/ISD

MW/NLG/Hoofd TR/ISD

13-07-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts (negatief advies werkhervatting)

Arbo-dienst

13-07-2006

Besluit m.b.t. stopzetting opbouw verlof

Alg directeur

19-07-2006

Overleg m.b.t. reïntegratiemogelijkheden

NLG/P&O adviseur

26-07-2006

Telefonisch contact

MW/LG

02-08-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

07-08-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

00-08-2006

Evaluatie/bijstelling plan van aanpak

DLG en MW

11-08-2006

Terugkoppeling van gesprek met reïntegratie-adviseur BBA voor begeleiding naar ander werk

P&O adviseur

24-08-2006

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

25-08-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

13-09-2006

Evaluatie/bijstelling plan van aanpak

DLG en MW

20-10-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

20-10-2006

Mail MW waarin n.a.v. een spreekuurcontact een gesprek wordt aangevraagd met NLG om de Reïntegratie te bespreken

MW

26-10-2006

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

02-11-2006

Voortgangsgesprek

MW/DLG/NLG

07-11-2006

Voortgangsgesprek over inzet als MMD-er

Hoofd BSD

09-11-2006

Bezoek BMW

MW/BMW

12-11-2006

Formele start in functie als MMD-er

16-11-2006

Gesprek met MW inzake reïntegratie

MW/DLG/NLG

16-11-2006

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

27-11-2006

Bijstelling plan van aanpak

DLG en MW

00-12-2006

Voorgedragen voor een Kerstgeschenk vanwege Sociaal Fonds

NLG

13-12-2006

Reïntegratiegesprek m.b.t. opbouw uren in functie MMD-er

Hoofd BSD

14-12-2006

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

11-01-2007

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

17-01-2007

Mw laat weten gesolliciteerd te hebben naar functie Trajectbegeleider

MW

25-01-2007

Gesprek over voortgang in functie MMD-er

MW/NLG/Hoofd BSD

26-01-2007

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

26-01-2007

Actueel oordeel

Arbo-dienst

02-02-2007

Mw wordt geïnformeerd m.b.t. aanvraag WIA

UWV

08-02-2007

MW besproken in Sociaal Medisch Team (SMT)

DLG/NLG

28-02-2007

Gesprek over voortgang in functie MMD-er

MW/NLG/Hoofd BSD

01-03-2007

Hersteldmelding

MW

08-03-2007

Verstekken dagloon- en maatmanloongegevens aan UWV

SSC-ZO

08-03-2007

Spreekuurcontact bedrijfsarts

Arbo-dienst

16-03-2007

Uitvraag van loongegevens

UWV

16-03-2007

Verstekken dagloon- en maatmanloongegevens aan UWV

SSC-ZO

12-04-2007

Afwijzing WIA aanvraag omdat betrokkene zich voor het einde van de wachttijd hersteld heeft gemeld

UWV

24-05-2007

Verslag m.b.t. sollicitatie functie MMD-er

Hoofd BSD

25-06-2007

Gesprek met MW m.b.t. haar inzetbaarheid/werkplek

Dir. Unit 7

09-08-2007

Brief aan MW m.b.t. (gedeeltelijk) stopzetten verlofopbouw

NLG

Legenda:

MW Medewerker (Mw M)

DLG Direct Leidinggevende (H)

NLG Naasthogere Leidinggevende (V)

SSC-ZO Shared Service Center Zuidoost

Arbo-dienst Achmea Arbo tot ca 01-10-2007, daarna Arbo Unie

BMW Bedrijfsmaatschappelijk werkster