

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 1794

Uitspraak: 16 november 2017

**HET REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDS-
ZORG**

TE EINDHOVEN

heeft het volgende overwogen en beslist omtrent de op 8 mei 2017 binnengekomen klacht van:

[A]
wonende te [B]
klaagster
gemachtigde [C] te [E]

tegen:

[D]
bedrijfsarts
werkzaam te [E]
verweerder
gemachtigde mr. J.C. Rous te Rotterdam

1. Het verloop van de procedure

Het college heeft kennisgenomen van:

- het klaagschrift;
- het verweerschrift;
- de pleitnotitie van de gemachtigde van klagster.

Na ontvangst van het verweerschrift heeft de secretaris de zaak naar een openbare zitting van het college verwezen.

Partijen hebben geen gebruik gemaakt van het aangeboden mondelinge vooronderzoek. De klacht is ter openbare zitting van 23 oktober 2017 behandeld. Partijen waren aanwezig (bijgestaan door hun gemachtigden).

2. De feiten

Het gaat in deze zaak om het volgende.

Klaagster was werkzaam bij een GGZ-instelling, sinds augustus 2016 in de functie van ambulante jeugdwerker waarbij zij jongeren begeleidde in het zogeheten Begeleid Kamer Bewonen. Verweerder is bedrijfsarts bij een arbodienst en begeleidt uit dien hoofde (de werknemers van) de GGZ-instelling (hierna: klaagsters werkgever).

Klaagster was eerder onder behandeling bij een gz-psycholoog. In de brief van 25 februari 2014 schreef deze gz-psycholoog (citaat inclusief spel- en taalfouten):

*“In termen van **DSM-IV classificatie** kan worden gezegd dat er in 2009 bij mevrouw (collega: lees klaagster) de **Stoornis van Asperger** is vastgesteld. Een onderzoeksrapportage is in het bezit van mevrouw.*

(...)

Concreet betekent dit het volgende:

Wanneer bovenstaande moet worden vertaald naar het dagelijks leven betekent dit dat mevrouw een voorspelbare, vaste structuur moet aanbrengen in haar activiteiten, zowel werk als privé. Het werken in wisselende diensten is voor haar veel meer belastend dan voor anderen en kan leiden tot overvraging en uitval. Daarnaast moeten de werkzaamheden zelf niet teveel verschillen. Mevrouw heeft veel meer dan anderen moeite met schakelen en is gebaat bij een vaste taakstelling die volgende een vaste structuur verloopt. Ook heeft mevrouw moeite met inschatten van situaties. Wanneer zij elke keer met nieuwe taken wordt geconfronteerd, wordt zij overvraagd. Het is dus van belang dat mevrouw volgens een regelmatig rooster werkt, met vaste activiteiten waarbij ze niet teveel hoeft te schakelen. (...).”

Op 3 april 2017 viel klaagster uit wegens psychische klachten. Op 14 april 2017 heeft zij het spreekuur van verweerder bezocht. Verweerder oordeelde dat sprake was van werkgerelateerde spanningsklachten vanwege het feit dat klaagster bij de eerdere herplaatsing in augustus 2016 niet op de juiste plek terecht was gekomen. Hij adviseerde klaagster en haar werkgever om in gesprek te gaan over ander werk met een voorkeur voor een functie met regelmatige werktijden.

Op 24 april 2017 berichtte de HR adviseur van klaagsters werkgever aan verweerder: het re-integratietraject van klaagster stagneerde. Klaagsters werkgever legde verweerder daarop de volgende vraag voor:

“Re-integratietraject [klaagster] stagneert. Wij kunnen vervangend werk aanbieden; afspraak 24/4 hierover is door [klaagster] afgemeld; zij geeft nieuwe medische klachten aan die haar belemmeren aan haar werkverplichtingen te voldoen. Zijn de psychische/psychiatrische klachten die zij aangeeft (zowel werk- als privé gerelateerd) een beperking om op een nieuwe werkplek aan de slag te gaan? Nieuwe werkplek voldoet aan regelmatig werken, vaste werkplek, begeleiden van routinematige werkzaamheden (vgl. cliënten op een sociale werkplaats), geen behandeltaken. Graag jouw beoordeling in extra geplande verzuimafspraak 1 mei 9.30 uur.”

Op 1 mei 2017 bezocht klaagster samen met haar echtgenoot verweerders spreekuur. Verweerder noteerde daarover het volgende in het patiëntendossier:

“Medische informatie:

Su met partner:

Partner meent dat betr. tot niets in staat is

HA verw. poha en psycholoog

(Overige) interne bevindingen:

Brf wg/wn: adviestekst:

Concrete vraag werkgever:

Is er een beperking om op een nieuwe werkplek aan de slag te gaan?

Nieuwe werkplek voldoet aan de regelmatig werken, vaste werkplek, begeleiden van routinematige werkzaamheden (vgl cliënten op een sociale werkplaats), geen behandeltaken.

Mijn inziens is het aangeboden werk passend; mits geen hoge werkdruk en geen hoge verantwoordelijkheid.

Betrokkene kan opbouwen volgens schema in 6 weken.

Betrokkene kan starten met 2 uur/dag, vervolgens 3 uur/dag etc.

Dit advies is opgesteld conform de Richtlijn Psychische Klachten voor Bedrijfsartsen.”

Op 2 mei 2017 hebben klaagster en haar echtgenote een gesprek gehad met de werkgever over de beoogde nieuwe functie voor klaagster. Klaagster en haar echtgenoot waren het niet eens met de voorgestelde functie. Daarop heeft klaagsters echtgenoot verweerder gebeld en telefonisch zijn ongenoegen over verweerders advies kenbaar gemaakt. Verweerder gaf aan dat klaagster een deskundigenoordeel bij UWV aan kon vragen. Klaagster heeft die procedure daarop in gang gezet.

Verweerder heeft vervolgens ook nog telefonisch gesproken met de HR adviseur van klaagsters werkgever. De HR adviseur gaf toen aan dat er nog onduidelijkheid bestond over de aard van het aangeboden werk, dat de aangeboden functie werk op de sociale werkplaats betrof en dat er geen lichter werk voorhanden was binnen de instelling.

Bij brief van 3 mei 2017 heeft klaagsters werkgever klaagster meegedeeld dat zij per 8 mei 2017 zou worden geplaatst op afdeling WZP Dagbesteding waar zij diende te re-integreren middels het door verweerder geadviseerde opbouwschema. Aan klaagster werd daarbij meegedeeld dat haar salaris per direct zou worden stopgezet als zij geen gehoor gaf aan de uitvoering van deze plaatsing en uitvoering van het re-integratietraject.

Bij brief van 12 mei 2017 heeft de teammanager van de arbodienst van verweerder klaagster en haar echtgenote – voor zover van belang – onder meer laten weten:

“(…) Het klopt dat u in eerste instantie een verkeerde versie van de probleemanalyse heeft ontvangen. Uw werkgever heeft destijds wél een ingevuld exemplaar ontvangen. Door een menselijke fout aan onze kant, heeft u per abuis een nagenoeg leeg exemplaar ontvangen. Uiteraard bieden wij u onze excuses hiervoor aan. Inmiddels heeft de bedrijfsarts u op 9 mei 2017 de juiste versie van de probleemanalyse gemaild (…)”

In deze – later aan klaagster toegezonden – probleemanalyse wordt onder meer het door verweerder op 1 mei 2017 gegeven advies vermeld (college: onder **Brf wg/wn: adviestekst**). Onder beperkingen en mogelijkheden wordt voorts vermeld:

“Er bestaan beperkingen wat betreft: verdelen van de aandacht, doelmatig handelen, voorgestructureerd werk en geen veelvuldige deadlines of productiepieken” en

“Er bestaan beperkingen wat betreft: omgaan met conflicten” en tenslotte

“Mentale belastbaarheid beperkt.”

Bij *“Taken werknemer”* staat: *“zie functieomschrijving”*.

Op 15 mei 2017 noteerde verweerder in het patiëntendossier dat hij die dag medische informatie over klaagster had ontvangen (college: dit betrof de brief van 25 februari 2014 van de gz-psycholoog waar klaagster eerder onder behandeling was) waaruit bleek dat bij klaagster de Stoornis van Asperger was vastgesteld. Hij noteerde daarbij:

“Beste [HR adviseur van klaagsters werkgever],

Vandaag heb ik medische informatie ontvangen betreffende [klaagster].

De medische diagnose valt onder het medisch beroepsgeheim.

Het werk zal rekening moeten houden met de volgende beperkingen:

- *Vaste voorspelbare structuur*
- *Geen wisselende diensten*

- *Werkzaamheden niet te verschillend*
- *Vaste taakstelling*
- *Vaste structuur*
- *Moeite met inschatten van situaties*
- *Geen nieuwe taken*
- *Een regelmatig rooster*
- *Vaste activiteiten*
- *Niet teveel schakelen*

Op basis van deze informatie moet ik tot de conclusie komen dat het aangeboden werk niet passend is. Excuus voor de verlate herziening van mijn oordeel. De genoemde informatie heb ik niet eerder mee kunnen laten wegen. De informatie is echter dusdanig relevant dat ik genoodzaakt ben om mijn oordeel bij te stellen. Een deskundigenoordeel UWV is mijns inziens niet meer aan de orde.”

3. Het standpunt van klaagster en de klacht

Klaagster verwijt verweerder dat hij:

- bij zijn oordeel met betrekking tot passende werkzaamheden voor klaagster is uitgegaan van onjuiste informatie (de werkgever doelde op werkzaamheden betreffende de begeleiding van een groep cliënten op een sociale werkplaats, maar de bedrijfsarts is uitgegaan van lichte administratieve werkzaamheden);
- geen deugdelijke probleemanalyse heeft opgesteld, terwijl dit op grond van de Wet poortwachter en de richtlijnen wel moest; de bedrijfsarts heeft in strijd met de richtlijnen gehandeld.

Ter toelichting heeft klaagster nog gesteld dat de brief van 25 februari 2014 van de gz-psycholoog (waarin de diagnose stoornis van Asperger en de daarmee samenhangende beperkingen worden vermeld) al aanwezig was in haar patiëntendossier bij de arbodienst. De voorganger van verweerder had die brief destijds gekregen en gekopieerd.

Klaagster heeft tijdens het gesprek met verweerder gezegd dat het niet goed met haar gaat, deels ook in de privésfeer. In dezelfde maand is een depressie vastgesteld, dus zij had gegronde klachten. Tijdens het eerste gesprek met verweerder was klaagster nogal in de war, zij heeft toen gezegd dat zij haar medische indicatie niet kon vinden in haar tas. Verweerder heeft klaagster overigens niet om toestemming gevraagd voor het opvragen van medische gegevens. Indien hij haar om die toestemming had gevraagd, dan had zij die toestemming zeker verleend.

4. Het standpunt van verweerder

Verweerder stelt zich op het standpunt dat hij bij zijn beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening en dat hij niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld.

Verweerder mocht en kon op 1 mei 2017 op basis van alle voor hem beschikbare informatie tot het door hem gegeven advies komen. Verweerder was niet bekend met de functieomschrijving van klaagster, maar de werkzaamheden zoals geschetst door klaagsters werkgever achtte verweerder passend voor haar, mits geen sprake was van hoge werkdruk en geen hoge verantwoordelijkheid. Verweerder kon de inhoud van de aangeboden werkzaamheden enkel beoordelen op basis van de door de werkgever daarover gegeven informatie en dat heeft hij klaagster ook meegedeeld. Of deze informatie juist was, kon hij niet beoordelen. Verweerder heeft geadviseerd conform de Richtlijn Psychische klachten.

Klaagster vertelde tijdens het consult op 1 mei 2017 weliswaar dat zij door haar huisarts naar de psycholoog verwezen was, maar het opvragen van medische informatie bij de

psycholoog had geen zin, nu klaagster daar nog niet was geweest. Bovendien mag een bedrijfsarts zonder toestemming van de betrokken werknemer niet zomaar overal informatie opvragen.

Ten tijde van het indienen van het klaagschrift was verweerder niet bekend met de medische informatie van de gz-psycholoog van 25 februari 2014 inzake de diagnose stoornis van Asperger. Zodra hij bekend werd met die informatie, heeft verweerder zijn advies in overeenstemming met die informatie herzien.

Ten aanzien van de probleemanalyse merkt verweerder op dat in eerste instantie abusievelijk door de arbodienst een verkeerd (leeg) exemplaar naar klaagster was gestuurd. Op 9 mei 2017 heeft verweerder alsnog een juist exemplaar van de probleemanalyse gestuurd, welk exemplaar overeenkomt met het exemplaar dat klaagsters werkgever had ontvangen. Verweerder heeft voor deze gang van zaken zijn excuses aan klaagster aangeboden.

5. De overwegingen van het college

Het college zal de klachtonderdelen gezamenlijk behandelen. Verweeders oordeel en advies zijn immers ook weergegeven in de door hem opgestelde probleemanalyse, zodat aan de klacht over de probleemanalyse – het college neemt daarbij de in tweede instantie aan klaagster toegezonden probleemanalyse als uitgangspunt – in zoverre geen zelfstandige betekenis toekomt.

Het college stelt voorop dat het enkele feit dat een gegeven advies achteraf onjuist blijkt te zijn onvoldoende grond is om te oordelen dat verweerder tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen is pas sprake als verweerder bij het geven van het advies niet binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening is gebleven, rekening houdend met de stand van de wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en met hetgeen toen in zijn beroepsgroep ter zake als norm was aanvaard.

Centraal staat de vraag of verweerder op 1 mei 2017 tot zijn oordeel en advies kon en mocht komen. Het college overweegt daarover als volgt.

Aan het consult van 1 mei 2017 ging het consult van 14 april 2017 vooraf, waarin verweerder constateerde dat klaagster haar functie niet meer aankon en op goede gronden adviseerde dat klaagster en haar werkgever in gesprek dienden te gaan over ander werk voor klaagster. Omdat de re-integratie stagneerde, is op verzoek van klaagsters werkgever een nieuw consult op 1 mei 2017 ingepland. De werkgever stelde daarbij op 24 april 2017 de concrete vraag aan verweerder of *de psychische/psychiatrische klachten die klaagster aangaf een beperking vormden om op een nieuwe werkplek aan de slag te gaan*.

Het college kan niet vaststellen of de brief van 25 februari 2014 van de gz-psycholoog zich op 1 mei 2017 reeds in het patiëntendossier van de arbodienst bevond zoals klaagster heeft gesteld. Verweerder heeft daarover opgemerkt dat hij dat niet weet en dat het patiëntendossier van klaagster ook erg omvangrijk is. Hoe het verloop van het consult op 1 mei 2017 precies is geweest kan het college evenmin vaststellen, aangezien de lezingen van partijen daarover uiteenlopen en verweerder slechts een zeer summiere rapportage van dat consult heeft opgesteld.

Aan dit alles doet niet af dat verweerder bij het vormen van zijn oordeel en een daarop gebaseerd advies een zorgvuldig onderzoek diende te verrichten. Het college is van oordeel dat niet, althans onvoldoende, is gebleken dat hij dat zorgvuldige onderzoek heeft verricht.

Zo heeft verweerder geen deugdelijke anamnese bij klaagster afgenomen. Verweerder heeft weliswaar genoteerd dat klaagster door de huisarts naar de praktijkondersteuner en de psycholoog was verwezen, maar heeft – zo heeft hij ook ter zitting erkend – nagelaten aan klaagster nadere vragen te stellen over haar psychische problemen en die verwijzing dan wel haar om toestemming te vragen om nadere informatie bij de huisarts op te vragen over de reden van die verwijzing. De op 24 april 2017 door de werkgever gestelde vraag naar aanleiding van de stagnatie van de re-integratie (zie boven) had daartoe voor verweerder een extra aanleiding moeten zijn. Ter zitting heeft verweerder verklaard dat hij constateerde dat klaagster de dag ervoor nog had gewerkt, dat er sprake was van spanningsklachten en dat hij er vanuit is gegaan dat zij om die reden naar de psycholoog was verwezen. Het college acht dit onvoldoende.

Verweerder heeft voorts verklaard dat hij niet op de hoogte was van de nieuwe functie waarin klaagster moest re-integreren wat ook niet nodig was omdat hij ook niet gaat over de nadere invulling van de functie en de bijbehorende taken. Een bedrijfsarts dient, zo stelt verweerder, enkel de beperkingen te omschrijven waarmee de werkgever bij de re-integratie rekening moet houden. In zijn algemeenheid is juist dat een bedrijfsarts omschrijft tot welke werkzaamheden de werknemer nog wel of niet meer in staat is (*functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties* voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten). De werkgever had aan verweerder echter een concrete vraag gesteld of er een beperking was om op een nieuwe werkplek aan de slag te gaan. Verweerder heeft daarop niet enkel beperkingen omschreven, maar ook geadviseerd aan beide partijen: *“Mijn inziens is het aangeboden werk passend; mits geen hoge werkdruk en geen hoge verantwoordelijkheid.”* Gebleken is dat verweerder de inhoud van het aangeboden werk (de functieomschrijving) echter niet precies kende – ook niet na een extra telefonisch contact met de HR adviseur van de werkgever –, dus niet valt in te zien hoe verweerder tot dit advies kon komen.

Al met al heeft verweerder een te beperkte taakopvatting gehanteerd en te snel conclusies getrokken: hij had klaagsters psychische klachten beter moeten uitvragen en aan de hand daarvan ófwel enkel klaagsters beperkingen moeten formuleren ófwel – als hij de concrete vraag van de werkgever wilde beantwoorden – zich een duidelijker beeld moeten vormen van de functieomschrijving van de beoogde nieuwe functie voor klaagster.

Ten slotte is uit de stukken niet gebleken dat hij zijn oordeel en advies in voldoende mate met klaagster heeft besproken.

De conclusie is dan ook dat de klacht gegrond is.

De maatregel

Nu de klacht gegrond is, zal het college aan verweerder een maatregel opleggen. Bij de hoogte van de maatregel weegt het college mee dat verweerder geen tuchtrechtelijk verleden heeft en dat hij direct nadat hij kennisgenomen had van de brief van 25 februari 2014 van de gz-psycholoog alsnog zijn oordeel en advies heeft herzien. Alles bijeengenomen acht het college daarom het opleggen van een waarschuwing passend en geboden.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht gegrond;
- waarschuwt verweerder.

Aldus beslist door mr. M.J. van Laarhoven als voorzitter, mr. E.J.M. Walstock-Krens als lid-jurist, E. Cranendonk, P.E. Rodenburg en M. van Heugten-Hoogendoorn als leden-beroepsgenoten, in aanwezigheid van mr. I.H.M. van Rijn als secretaris en in het openbaar uitgesproken op 16 november 2017 in aanwezigheid van de secretaris.