

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 1606

Uitspraak: 25 januari 2017

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

TE EINDHOVEN

heeft het volgende overwogen en beslist omtrent de op 14 januari 2016 binnengekomen klacht van:

[A]
wonende te [B]
klaagster
gemachtigde mr. R.J. Ruiter te Gulpen

tegen:

[C]
bedrijfsarts
werkzaam te [D]
verweerder
gemachtigde mr. M.A. Sala te Leusden

1. Het verloop van de procedure

Het college heeft kennisgenomen van:

- het klaagschrift;
- het verweerschrift;
- de repliek;
- de dupliek;
- de pleitnotities overgelegd door de gemachtigden van partijen.

Partijen hebben geen gebruik gemaakt van het aangeboden mondelinge vooronderzoek. De klacht is ter openbare zitting van 30 november 2016 behandeld. Partijen waren aanwezig (bijgestaan door hun gemachtigden).

2. De feiten

Het gaat in deze zaak om het volgende.

Klaagster was al lange tijd werkzaam in het ziekenhuis, de laatste jaren als echoscopiste Obstetrie en Gynaecologie. Op 24 augustus 2011 is zij uit haar functie gezet.

Van 15 maart 2012 tot en met 7 maart 2013 is klaagster arbeidsongeschikt bevonden wegens psychische klachten. Verweerder, als bedrijfsarts verbonden aan het ziekenhuis, heeft klaagster tijdens deze periode diverse malen gezien.

Bij brief van 25 juli 2013 heeft de manager P&O van het ziekenhuis klaagster laten weten dat die beslissing destijds niet tot stand had moeten komen en heeft excuses aangeboden.

In februari 2014 is klaagster tewerkgesteld op de Acute Opname Afdeling van het ziekenhuis. Op 26 februari 2014 is klaagster opnieuw uit haar functie gezet.

Op 1 maart 2014 is klaagster wederom arbeidsongeschikt geraakt en zij is tot op heden nog altijd arbeidsongeschikt. Verweerder is vanaf 1 maart 2014 opnieuw de behandelend bedrijfsarts van klaagster. Ook werd een casemanager aangesteld. Klaagster en deze casemanager kenden elkaar; de casemanager had onder meer klaagster op 26 februari 2014 uit haar functie gezet.

Op 19 maart 2014 bezoekt klaagster verweerder op zijn spreekuur. Verweerder heeft in zijn verslag genoteerd (inclusief taalfouten): *“is thuis sinds 1-3, was voor de 2e keer op de aoa, 1e keer begonnen in aug 2013, toen 2 mnd, toen etage 12, nu 17 dg aoa. werd voor de 2e keer uit de afd geroepen voor een evaluatie bij [casemanager] en pc. en mocht niet meer werk hervatten, voelde als het ware als uit de afd onttrokken. heeft haar heel erg geknakt. vanaf dag erna flinke spanningskl. bij huisarts geweest. en bij [psycholoog]. (...) laat mij brief van [hoofd p&O] zien uit Juli 2013 waarin staat dat [werkgever] naar nieuwe kansen moet kijken met haar, er wordt geschreven over distantie betrachten en dichtbij zijn, en het vinden van de juiste balans voor haar hierin, er wordt in gezegd dat [werkgever] het goed moet oplossen (...).”*

Verweerder heeft ten behoeve van klaagster een probleemanalyse (hierna: PA) opgesteld, gedateerd 17 april 2014, waarin onder meer staat (voor zover van belang):

“(...) 14 Reden(en) van verzuim (...)

(...)

medische klachten, deze zijn bekend

16 Omschrijf de aspecten/factoren van de functie van de werknemer waardoor deze zijn werk niet kan doen

(...)

(...) Er zijn in deze fase nog geen benutbare mogelijkheden

18 Hoe is de relatie tussen werkgever en werknemer?

(...) geen causaal verband tussen arbeidsongeschiktheid en arbeidsrelatie

19 Geef de mening van de werknemer over zijn ziekte, zijn functie, de arbeidsmogelijkheden, de oorzaak van het verzuim, de kwaliteit van de arbeidsverhouding.

(...)

kan nog niet werken

Op 19 november 2014 stuurde verweerder klaagster een e-mail waarin hij schreef (inclusief spel- en taalfouten):

“Ik wou je voor de goede orde even laten weten dat ik in het dossier van je nog de zg. probleemanalyse heb zitten. We hebben het hierover tijdens een van de afspraken die we hebben gehad eerder gehad, ik wil je die bij het spreekuur (als we weer een afspraak

hebben) geven maar ik dan je deze ook per post doen toekomen. Je hoeft er overigens verder niets mee te doen, alleen bewaren bij de eigen administratie. Laat 't mij maar even weten, wat je het liefst hebt!"

Op 23 maart 2015 heeft klaagsters behandelend psycholoog verweerder een e-mail gestuurd waarin hij schreef (voor zover hier van belang):

"Na enkele gesprekken met [klaagster] achtte ik haar "klaar", voldoende draagkrachtig voor re-integratie op een rustige, gestage wijze in een passende werksetting. (...) Onlangs had [klaagster] een drie-gesprek met LG [naam leidinggevende/casemanager] en P&O [naam P&O medewerker]. Zij geeft aan dat zij volledig is afgeknapt op dit gesprek en ook ik zie dat zij 'gedeukt' is. (...)

[Klaagster] geeft aan dat zij na het gesprek ziek (o.a. met forse hartklachten) bij je is geweest, daarna naar huisarts en ziekenhuis. Ik blijf [klaagster] zien in ondersteunende zin. Ik zou graag als [klaagster] de "klap" te boven is gekomen met jou en haar samen overleggen over de manier waarop de re-integratie op een juiste manier in gang kan worden gezet."

Op 24 maart 2015 heeft de eerstejaarsevaluatie plaatsgevonden waarbij klaagster, de casemanager en verweerder aanwezig waren. Daarbij is tussen partijen onenigheid over het opstellen van het formulier ontstaan. Klaagster heeft het formulier voor gezien getekend. Het formulier is vervolgens niet gebruikt en klaagster heeft daarvan geen kopie ontvangen.

Klaagster heeft verweerder na dit gesprek per e-mail gevraagd haar een kopie te sturen van de door de casemanager en haarzelf ondertekende eerstejaarsevaluatie. Zij schrijft daarbij: *"Uiteraard heb ik gehoord dat [de casemanager] jou opdracht heeft gegeven dit formulier te vernietigen, maar ik neem aan dat je dit niet hebt gedaan."* Verweerder heeft haar per e-mail van 25 maart 2015 geantwoord: *"(...) Wat je vraag betreft, heb net gebeld maar krijg geen gehoor, bel je mij?"*

Op vrijdag 24 april 2015 heeft verweerder klaagster een e-mail gestuurd, waarin hij schreef: *"(...) Het ging er om dat je nog even zou nadenken of je een andere contactpersoon wenst en al naar gelang je vraag of je dat zelf zou willen overbrengen of dat ik daar desgewenst eventueel een rol in zou hebben om dat dan over te brengen. (...)"*

Klaagster antwoordde dezelfde dag per e-mail: *"(...) Ik heb je de afgelopen jaren steeds op de hoogte gehouden en ook aangegeven wat er mis ging. Natuurlijk ben ik het er mee eens dat er een andere contactpersoon (of zoals je zei ander team) komt; dat heb ik al vaker aangegeven. Maar ik zit er nu helemaal doorheen."*

Op 27 april 2015 staat er in klaagsters medisch dossier (inclusief taalfouten): *"overleg werkgever – [naam P&O medewerker]: Antwoord van werknemer ivm voorkeur andere contactpersoon werkgever teruggekoppeld en dit geadviseerd."*

Op 29 juni 2015 heeft de arbeidsdeskundige over klaagster gerapporteerd in een Deskundigenoordeel. Daarin staat onder meer:

"(...) 3.1. Beoordeling re-integratie-inspanningen

(...) Op basis van de bevindingen van de verzekeringsarts kan gesteld worden dat er sprake is van reactief verzuim, dat mede een gevolg is van arbeidsrechterlijke/juridische problematiek. Ondanks het feit dat betrokkene gerehabiliteerd is, werd zij niet teruggeplaatst in de functie van echoscopiste. (...)

4. Conclusie

(...) komt rapporteur tot de conclusie, dat de door de werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen voldoende zijn, zolang er sprake is van geen duurzaam benutbare mogelijkheden. (...)

Werkgever en werknemer worden geacht in overleg met de bedrijfsarts adequaat in te spelen op veranderen in de specifieke situatie. Er dient regelmatig constructief overleg te zijn tussen werknemer, werkgever, bedrijfsarts. De bedrijfsarts dient zonodig en in overleg met werknemer informatie in te winnen bij behandelaars, ter vaststelling van de belastbaarheid (...) Van bedrijfsarts, werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij van het regelmatig constructief gevoerde overleg adequate verslaglegging doen. (...)”

Op 7 juli 2015 noteerde verweerder in klagsters dossier: *“Overleg behandelaar – [klagsters psycholoog]: Geeft aan dat doel nog steeds is werken aan belastbaarheid. Gezamenlijk gesprek pas doen als dat medisch-psychologisch opportuun is. Het zit mentaal nu immers vast en nu speelt ook de cardiologische klacht hevig op”*

Op 9 september 2015 noteerde verweerder: *“Overleg behandelaar – [klagsters psycholoog]: Op 2-9 was laatste consult. Draagkracht stijgt niet, hij heeft haar gezegd dat hij de draagkracht niet omhoog krijgt. Heeft existentiële angsten. Desgevraagd zegt hij tegen cliënt dat ze stoppen moet met het gevecht tegen de werkgever. Ik herken de existentiële drive en deze is ook begrijpelijk. Hij vindt dat ze uit de situatie los moet komen. Ze kan niet herstellen als deze situatie niet wordt opgelost. (...)”*

Op 26 september 2015 schreef klagsters psycholoog in een brief aan verweerder: *“In de beginfase was er sprake van progressie in de draagkracht van cl.. Gaandeweg de gesprekken was deze psycho-mentale draagkracht weer in aanzienlijke mate verminderd. In het verdere beloop van dit traject waren de recidief –momenten regelmatig aanwezig. Bijgevoegd gingen medische klachten (cardiologie/dermatologie)fors opspelen waarbij de door cliënt ervaren stressoren met betrekking tot het werk/werkgever in deze als bepalend gezien mogen worden. (...)Ik maak me ernstig zorgen rond de psychische en medische gezondheidstoestand van cl. en heb haar geadviseerd om stappen te ondernemen om de werkgerelateerde stressoren te gaan oplossen. Een meer actieve en adequate coping van cl. in deze zal haar status psychicus uiteindelijk doen verbeteren.”*

De ‘Eerstejaarsevaluatie van het plan van aanpak WIA’ met aanvullende opmerkingen van partijen is op 18 september 2015 ondertekend door de werkgever (de casemanager) en op

7 oktober 2015 door klagster.

Na de totstandkoming van het Deskundigenoordeel op 29 juni 2015 heeft verweerder op

12 oktober 2015 weer zijn eerste spreekuuraantekening gemaakt in het medisch dossier van klagster. De aantekening betreft een telefonisch contact tussen verweerder en klagster, waarbij verweerder heeft genoteerd dat hij klagster in overleg na de herfstvakantie weer zal uitnodigen voor een spreekuur. Verweerder heeft niets genoteerd over het Deskundigenoordeel.

Op 3 november 2015 staat er in klagsters medisch dossier (inclusief taalfouten): *“overleg werkgever – [naam]: Terugkoppeling nav laatste spreekuur: (...) Dat ze nog steeds een andere casemanager wil (=bevestiging).”*

Op 11 december 2015 heeft klagster verweerder een e-mail gestuurd waarin zij hem vraagt de medische documentatie voor WIA-aanvraag op 9 punten aan te passen respectievelijk aan te vullen. Op maandag 14 december 2015 reageert verweerder naar klagster per e-mail als volgt: *“(…), zoals ik afgelopen vrijdag in ons contact hierover al heb aangegeven, kon je de eventuele opmerkingen van jezelf – die ik nu dus in je bericht heb gelezen – als aparte bijlage aanleveren bij de stukken die je ten behoeve*

van de WIA aanvraag moest indienen. In de stukken die je vorige week van mij ontvangen hebt heb ik mijn professionele visie weergegeven. (...)”

3. Het standpunt van klaagster en de klacht

Klaagster verwijt verweerder dat hij ernstig tekortgeschoten is in haar verzuimbegeleiding en re-integratie en heeft gehandeld in strijd met wettelijke voorschriften en de zorg die hij in acht diende te nemen. Zo is verweerder tekortgeschoten:

1. in het opstellen van de PA (deze was te beperkt, onvolledig, deels onjuist, niet tijdig, bevatte geen analyse en is opgesteld zonder medeweten van klaagster, verweerder had een inactieve houding);
2. met betrekking tot de informatie van de psycholoog (verweerder reageerde niet althans niet adequaat op brieven, adviezen en een voorstel tot het houden van een driegesprek, verzuimde zaken op te nemen in zijn rapportage);
3. in zijn rol bij de eerstejaarsevaluatie (verweerder wekte de schijn een afhankelijke positie ten opzichte van de casemanager te hebben, verzweeg informatie en verdraaide feiten in de rapportages en gaf geen openheid van zaken);
4. door niet (of niet juist) te adviseren dat de casemanager moest worden vervangen (of door niet in de rapportage op te nemen dat zijn advies niet opgevolgd was);
5. door een op essentiële onderdelen onvolledige rapportage aan het UWV beschikbaar te stellen en niet in te gaan op klaagsters verzoek haar visie op te nemen in het medisch dossier;
6. vanwege een vijf maanden durende inactieve houding na het advies van de arbeidsdeskundige van het UWV;
7. door onjuiste en onvolledige stukken in het kader van de WIA-aanvraag op te stellen zonder over die stukken met klaagster te overleggen en te weigeren klaagsters visie in haar medisch dossier op te nemen;
8. door zich niet onafhankelijk van de werkgever (casemanager) op te stellen wat onder meer blijkt uit het feit dat hij consequent en aantoonbaar relevante, voor de werkgever nadelige informatie uit het dossier liet.

4. Het standpunt van verweerder

Verweerder stelt zich op het standpunt dat hem vanuit tuchtrechtelijk oogpunt geen verwijt treft en heeft – kort en zakelijk weergegeven – het volgende naar voren gebracht: Ad 1. Verweerder heeft de PA op 17 april 2014 opgesteld, maar vanuit zijn zorgen voor het psychisch welzijn van klaagster heeft hij deze, mede op klaagsters verzoek, niet eerder inhoudelijk met haar besproken. Pas later – toen klaagster haar belastbaarheid had kunnen verhogen – heeft hij de PA aan klaagster gestuurd. Vanwege het uitblijven van psychologische behandeling en daarmee geen herstel van de initiële klachten van klaagster, bleef zij naar de mening van verweerder volledig arbeidsongeschikt wegens het ontbreken van benutbare mogelijkheden en was zij ook niet belastbaar voor overleg in het kader van de verplichtingen op grond van de Wet verbetering Poortwachter (hierna: WVP). Op 2 december 2014 is tussen klaagster en verweerder contact geweest, waarbij verweerder klaagster heeft meegedeeld dat zij de PA mocht aanvullen, hetgeen ook is gebeurd. Uit het oordeel van UWV blijkt ook niet dat verweerder tekort is geschoten in de opgestelde PA. Verweerder heeft zich niet passief opgesteld, maar onderzoek gedaan naar de oorzaak van klaagsters arbeidsongeschiktheid. Hij heeft op meerdere momenten de situatie op het werk besproken met klaagster, de psycholoog, de huisarts en de werkgever. Er was bij klaagster sprake van relevante ernstige psychische problematiek en later ook cardiologische klachten. Voor zover er een arbeidsconflict speelde,

betekent dit niet dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid. Een bedrijfsarts heeft overigens louter een adviserende rol bij de aanwezigheid van een arbeidsconflict. Ad 2. Verweerder heeft zich ingespannen voor het oplossen van het probleem (de arbeidsongeschiktheid) en het doorbreken van ziekte, het weer op gang brengen van herstel en zodra mogelijk opstarten van re-integratiemogelijkheden, alsmede het in stand houden van duurzame werkhervatting. Niet is gebleken dat hij daarin tekortgeschoten is. Het door klaagsters psycholoog voorgestelde driegesprek zou plaats moeten vinden wanneer klaagster hiertoe voldoende belastbaar was. Op 7 juli 2015 heeft de psycholoog verweerder laten weten dat klaagster onvoldoende belastbaar was en ook uit de daarna van de psycholoog ontvangen informatie bleek dat de gewenste belastbaarheid niet bereikt was.

Ad 3. Verweerder was bij uitzondering aanwezig bij de eerstejaarsevaluatie, uitsluitend als ondersteuning voor klaagster. De bedrijfsarts heeft geen rol bij een dergelijk gesprek. Er ontstond discussie over het toevoegen van een bijlage aan de eerstejaarsevaluatie en verweerder heeft geadviseerd het gesprek later voort te zetten. Verweerder deelt klaagsters visie over het verloop van het gesprek niet.

Ad 4. Uit het dossier van verweerder blijkt dat hij na overleg met klaagster op 27 april en

3 november 2015 aan de werkgever adviseerde de casemanager te vervangen. Verweerder kan als bedrijfsarts hierin niets afdwingen.

Ad 5. Verweerder heeft een uitvoerig dossier over klaagster aangeleverd aan UWV zowel voor het Deskundigenoordeel als de WIA-keuring. Klaagster kon ook zelf informatie aanleveren, maar heeft dat niet gedaan.

Ad 6. Verweerder is niet tekortgeschoten in de begeleiding van klaagster, het UWV heeft dit ook niet aangegeven. Van verweerder werd verwacht zo nodig en in overleg met klaagster informatie in te winnen bij de behandelend sector en dat heeft verweerder onder andere op

7 juli 2015 en 9 september 2015 gedaan. Van verweerder werd niet verwacht de knelpunten tussen werknemer en werkgever op te lossen. Omdat verweerder wist dat klaagster bij de psycholoog in goede handen was en hij haar niet onnodig wilde belasten, heeft verweerder na zijn laatste (e-mail)contact van 23 juni 2015 met klaagster, gedurende 3,5 maand (te weten tot 12 oktober) geen contact met haar opgenomen.

Ad 7. Klaagster heeft verweerder pas op 7 december 2015 geïnformeerd over de op 11 december 2015 in te leveren WIA-aanvraag. Daardoor was overleg met klaagster niet meer mogelijk. Verweerder treft hiervan geen blaam en heeft toch alles op alles gezet om de stukken gedegen voor te bereiden. Vanwege tijdgebrek is afgesproken dat klaagster haar eigen bijlage mocht toevoegen aan de WIA-aanvraag. Zij heeft dit ook gedaan. Verweerder heeft klaagster ook de mogelijkheid geboden tussen de spreekuursafspraken de stukken op te halen, en haar tussen de afspraken door persoonlijk te woord gestaan en op 10 december 2015 telefonisch overleg met haar gevoerd. Verweerder heeft geen essentiële informatie weggelaten en geen documenten verkeerd gedateerd. Hij heeft niet geschreven dat er duurzaam benutbare mogelijkheden waren, omdat hij die niet heeft geconstateerd. De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van klaagster was niet (uitsluitend) het gevolg van een verstoorde arbeidsrelatie.

Ad 8. Dit verwijt vindt geen steun in de stukken, integendeel. Verweerder betwist de standpunten van klaagster.

5. De overwegingen van het college

Vooropgesteld wordt dat het college de klacht zo begrijpt dat klaagster klaagt over de verzuimbegeleiding door verweerder vanaf 1 maart 2014.

Ad klachtonderdeel 1

Artikel 2 lid 2 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar Beleidsregels luidt als volgt: *“De werkgever verlangt indien er naar de verwachting van de bedrijfsarts of de arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, binnen zes weken na de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid een oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst over het desbetreffende ziektegeval.”* In de beleidsregels beoordelingskader poortwachter wordt het doel van deze probleemanalyse (PA) gegeven: *“De probleemanalyse wordt opgesteld door de arbodienst/bedrijfsarts en is bedoeld om werkgever en werknemer inzicht te geven in de relevante aspecten van het verzuim en om duidelijk te maken wat kan worden gedaan om het verzuim te bekorten en de inzetbaarheid nu en in de toekomst te vergroten.”*

De PA is ondertekend op 17 april 2014, terwijl de eerste ziektedag was op 1 maart 2014. Als de PA op 17 april 2014 is opgesteld – en het college heeft onvoldoende reden ervan uit te gaan dat dit niet het geval is – dan is dat op zichzelf genomen tijdig geweest, te weten binnen zes weken na de eerste ziektedag. Dat betekent echter niet dat verweerder hiermee kon volstaan en enkel op grond daarvan juist gehandeld heeft. Immers vast staat – verweerder heeft dat zelf ook erkend – dat hij de PA zonder overleg met klaagster heeft opgesteld en haar deze pas omstreeks 19 november 2014, en dus pas ruim 7 maanden later, heeft toegezonden. Daarmee is verweerder geheel voorbij gegaan aan het doel van de PA zoals hierboven omschreven en heeft niet gehandeld zoals van hem als zorgvuldig handelend bedrijfsarts mocht worden verwacht. Dat het gezien de psychische toestand van klaagster niet mogelijk of niet wenselijk was de PA samen met klaagster te bespreken en deze tijdig aan haar toe te zenden is niet, althans onvoldoende, gebleken. In zoverre is dit klachtonderdeel gegrond.

Wat betreft de inhoud van de PA overweegt het college als volgt.

Gelet op zijn spreekuurverslag van 19 maart 2014 is het opvallend dat verweerder onder punt 18 van de PA schrijft dat er geen causaal verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en de arbeidsrelatie. Immers in dat spreekuurverslag worden enkel flinke spanningsklachten beschreven nadat klaagster vernomen had dat zij haar werk niet meer mocht hervatten. Andere klachten die hadden geleid tot haar ziekmelding worden daar niet genoemd. Het niet vermelden van het causaal verband tussen de arbeidsongeschiktheid en de arbeidsrelatie, eventueel met nadere toelichting (waarbij verweerder dan had kunnen beschrijven dat er in zijn ogen weliswaar geen sprake was van een arbeidsconflict), maakt de PA te beperkt en daardoor op zijn minst onvolledig. Tijdens de zitting heeft verweerder ook zelf aangegeven dat er een verband was tussen de ziekmelding en de arbeidsrelatie. Ook op dit punt is dit klachtonderdeel gegrond.

Ad klachtonderdeel 2

Uit de stukken blijkt dat klaagsters psycholoog op 23 maart 2015 en 26 september 2015 verweerder heeft bericht over de psychische gezondheidstoestand van klaagster. In de e-mail van 23 maart 2015 heeft de psycholoog aangegeven graag met verweerder en klaagster te overleggen over de manier waarop de re-integratie op een juiste manier in gang kan worden gezet als klaagster “de klap” te boven is gekomen. In zijn brief van 26 september 2015 schrijft de psycholoog dat hij klaagster heeft geadviseerd stappen te ondernemen om de werkgerelateerde stressoren te gaan oplossen en dat een meer actieve en adequate coping van klaagster in deze haar status psychicus uiteindelijk zal doen verbeteren. Nu beide brieven belangrijke signalen bevatten dat klaagsters klachten arbeidsgelateerd waren, had het naar het oordeel van het college in ieder geval op verweerders weg gelegen om naar aanleiding daarvan in gesprek te gaan met de psycholoog, klaagster en de werkgever of met één van hen over de bestaande problematiek en de weg naar een oplossing. Nu uit het medisch dossier niet blijkt dat verweerder dat

heeft gedaan, dient verweerder op andere wijze aannemelijk te maken dat hij op dat punt aan de op hem rustende zorgplicht heeft voldaan. Naar het oordeel van het college is hij daar niet in geslaagd, omdat hij daarvan geen ander bewijs heeft overgelegd. Dit klachtonderdeel is gegrond.

Ad klachtonderdeel 3

Klaagster beklagt zich onder meer over het feit dat verweerder de eerstejaarsevaluatie in de papiervernietiger heeft gedaan en deze informatie in zijn rapportage heeft verzwegen. Verweerder heeft dit betwist. In gevallen, waarin de lezingen van partijen over de feitelijke gang van zaken uiteenlopen en niet kan worden vastgesteld welke van beide lezingen aannemelijk is, kan een verwijt dat is gebaseerd op de lezing van de klager in beginsel niet gegrond worden bevonden. Dit berust niet op het uitgangspunt dat het woord van klager minder geloof verdient dan dat van verweerder, maar op de omstandigheid dat voor het oordeel dat een bepaalde gedraging of bepaald nalaten verwijtbaar is eerst moet worden vastgesteld dat er een voldoende feitelijke grondslag voor dat oordeel bestaat. In zoverre is het klachtonderdeel ongegrond. Het verwijt dat verweerder geen openheid van zaken geeft in zijn e-mailbericht van 25 maart 2015 aan klagster, acht het college op zichzelf terecht, nu verweerder in deze e-mail op geen enkele wijze inhoudelijk ingaat op de mail van klagster. Het college acht dit onderdeel van de klacht echter van onvoldoende gewicht voor een tuchtrechtelijke veroordeling.

Ad klachtonderdeel 4

De casemanager was ook de leidinggevende van klagster en had haar op 26 februari 2014 ook uit haar functie gezet. De casemanager werkte onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. In de NVAB leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding (juni 2013) worden de aan casemanagers te stellen eisen omschreven. Daaruit volgt dat de functie van leidinggevende zich in individuele gevallen mogelijk niet goed laat verenigen met de functie van casemanager.

Onder verwijzing naar de e-mailwisseling op 24 april 2015 tussen verweerder en klagster – die plaatsvond ruim een jaar na de eerste ziektedag van klagster (zie feiten) –, moet het voor verweerder al langere tijd duidelijk zijn geweest dat vervanging van de casemanager gewenst, zo niet noodzakelijk, was. Verweerders verslag van het eerste consult (op 19 maart 2014) van klagster na haar ziekmelding vermeldt overigens al haar spanningsklachten en de rol van de casemanager. Naar het oordeel van het college is het onbegrijpelijk dat verweerder klagster in zijn e-mail van 24 april 2015 in overweging gaf zelf een confronterend gesprek over de vervanging van de casemanager aan te gaan. Verweerder was immers op de hoogte, althans dat moet hij zijn geweest, van de verhouding tussen klagster en de casemanager en bovendien vond hij klagster voortdurend zo beperkt dat hij bij haar géén benutbare mogelijkheden aanwezig achtte. Klager liet verweerder ook weten dat zij ‘er helemaal doorheen zat’. Verweerder heeft vervolgens tweemaal in het medisch dossier van klagster in een terugkoppeling genoteerd dat klagster een andere contactpersoon/casemanager wilde, te weten op 27 april 2015 en een half jaar later op 3 november 2015. Dat laatste was kennelijk nodig, omdat er zes maanden na zijn advies van 27 april 2015 nog steeds geen verandering was gekomen. Uit het dossier blijkt niet wat daarvan de reden was, noch hoe verweerder heeft getracht klagster te beschermen tegen het gevoerde casemanagement, waarvan duidelijk was, althans had moeten zijn, dat het schadelijk was voor de gezondheid van klagster.

In Hoofdstuk 4 van het ‘Beroepsprofiel van de bedrijfsarts’ is over de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van de werknemer opgenomen: *“Bedrijfsartsen dienen met betrekking tot hun advisering, wanneer in een situatie verschillende belangen spelen, gericht te zijn op bescherming van de gezondheid van de werknemer, voor*

zover dit geen (ernstige) schade toebrengt aan gezondheid of veiligheid van derden.” Verweerder had op grond hiervan al in het beginstadium van de arbeidsongeschiktheid van klaagster duidelijker bij de werkgever moeten aangeven dat de leidinggevende in deze situatie geen casemanager kon zijn conform de leidraad en meer dan hij (zichtbaar) heeft gedaan, moeten aandringen op vervanging. Het college oordeelt op grond van de overgelegde stukken dat verweerder onvoldoende zelf de verantwoordelijkheid heeft genomen om klaagster in dit opzicht te beschermen. Dit klachtonderdeel is gegrond.
Ad klachtonderdeel 5

Dat verweerder een onvolledige rapportage aan UWV beschikbaar heeft gesteld, kan het college op grond van de overgelegde stukken niet vaststellen. Dat hij niet is ingegaan op klaagsters verzoek om haar visie in het medisch dossier op te nemen, leidt niet tot een tuchtrechtelijke veroordeling, aangezien de procedure aldus is dat klaagster in de aanvraag van het Deskundigenoordeel haar eigen visie kan vermelden. Zij heeft dit ook gedaan.

Dit klachtonderdeel is ongegrond.

Ad klachtonderdeel 6

Op 29 juni 2015 is het Deskundigenoordeel afgegeven. Daarin wordt geoordeeld dat bij klaagster sprake is van verzuim, mede als gevolg van arbeidsrechtelijke/juridische problematiek en dat er geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn. Hoewel klaagster op dat moment dus nog niet in staat werd geacht te re-integreren, betekende dat niet dat verweerder achterover kon gaan zitten. Zo staat er in het Deskundigenoordeel: *“Er dient regelmatig constructief overleg te zijn tussen werknemer, werkgever, bedrijfsarts.”* en *“Van bedrijfsarts, werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij van het regelmatig constructief gevoerde overleg adequate verslaglegging doen.”*

Niet gebleken is dat regelmatig constructief overleg heeft plaatsgevonden, laat staan dat daarvan adequate verslaglegging is gedaan. Uit verweerders aantekeningen in het medisch dossier blijkt dat klaagster op 12 oktober 2015 voor de eerste maal na het Deskundigenoordeel, derhalve ruim drie maanden nadien, verweerder heeft bezocht op zijn spreekuur, waarbij het Deskundigenoordeel niet is besproken. Verweerder heeft wel op

7 juli 2015 en 9 september 2015 overleg gevoerd met klaagsters psycholoog. Hoewel uit dat overleg bleek dat klaagsters psychische gezondheid nog altijd zorgwekkend was, kwam uit dat overleg ook naar voren dat klaagster niet kan herstellen als deze situatie niet wordt opgelost. De stelling van verweerder dat klaagster bij haar psycholoog in goede handen was en hij haar niet onnodig wilde belasten, overtuigt daarom niet. Verweerder heeft zich te passief opgesteld en aan klaagster niet de zorg gegeven die van hem als zorgvuldig handelend bedrijfsarts mocht worden verwacht. Dit klachtonderdeel is gegrond.

Ad klachtonderdeel 7

Wat betreft de WIA-aanvraag is het college van oordeel dat de gang van zaken niet de schoonheidsprijs verdient, maar dat niet is komen vast te staan dat deze gang van zaken (enkel) aan verweerder te wijten is. Zie ook de overwegingen van het college bij klachtonderdeel 5. Het college ziet onvoldoende aanleiding voor een tuchtrechtelijke veroordeling op dit klachtonderdeel.

Ad klachtonderdeel 8

Het college heeft onvoldoende aanknopingspunten in de stukken aangetroffen om de gegrondheid van dit verwijt vast te stellen. Dit klachtonderdeel faalt.

De maatregel

Nu de klacht (deels) gegrond is bevonden zoals hiervoor omschreven, dient beoordeeld te worden of aan verweerder een maatregel dient te worden opgelegd en welke maatregel passend is. Het college overweegt het volgende.

Over het geheel genomen bestaat de indruk dat verweerder over een langere tijd structureel nalatig gehandeld heeft ten opzichte van klaagster. Het college heeft weliswaar de overtuiging dat verweerder het goed met haar voorhad, maar desondanks heeft hij zich meermalen te passief opgesteld en een te beperkte taakopvatting gehanteerd. De conclusie in het Deskundigenoordeel van 29 juni 2015 en het overleg van 9 september 2015 met klaagsters psycholoog vormde voor verweerder nog geen aanleiding om voortvarender met de problematiek aan de slag te gaan. Ook de dossiervorming door verweerder laat naar het oordeel van het college te wensen over. Zo heeft verweerder ter zitting diverse malen aangegeven dat hij regelmatig mondeling met de werkgever heeft overlegd, maar dat hij die contacten niet schriftelijk heeft weergegeven. De indruk bestaat dat verweerder het belang van een volledige schriftelijke verslaglegging niet, althans onvoldoende, onderkent. Nu verweerder ten slotte ook niet, althans onvoldoende, blijkt heeft gegeven van een voldoende mate van zelfreflectie, ziet het college aanleiding om aan verweerder een berisping op te leggen.

Om redenen aan het algemeen belang ontleend, bepaalt het college dat deze beslissing op de voet van artikel 71 Wet BIG zal worden gepubliceerd.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht deels gegrond, zoals hiervoor overwogen;
- legt aan verweerder de maatregel van berisping op;
- wijst de klacht voor het overige af;
- bepaalt dat om redenen, aan het algemeen belang ontleend, de beslissing, zodra zij onherroepelijk is geworden, zal worden gepubliceerd in de Staatscourant en ter publicatie zal worden aangeboden aan de tijdschriften "Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde" en "Medisch Contact".

Aldus beslist door mr. M.J. van Laarhoven als voorzitter, mr. C.D.M. Lamers als lid-jurist, dr. A.N.H. Weel, E. Cranendonk en R.P. van Straaten als leden-beroepsgenoten, in aanwezigheid van mr. I.H.M. van Rijn als secretaris en in het openbaar uitgesproken op 25 januari 2017 in aanwezigheid van de secretaris.