

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: H2023/6021

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG TE
'S-HERTOGENBOSCH

Beslissing van 5 februari 2025 op de klacht van:

[A],

wonende in [B],

klager,

tegen

[C],

bedrijfsarts,

werkzaam in [D],

verweerster, hierna: de bedrijfsarts,

gemachtigde: mr. A.W. Hielkema, werkzaam in Utrecht.

1. De zaak in het kort

1.1 De verwijten die klager de bedrijfsarts maakt, komen er in de kern op neer dat zij niet heeft gezien dat er sprake was van een arbeidsconflict. Klager is van mening dat hij zijn werk goed deed en dat er onterechte, vage klachten over zijn functioneren werden geuit door de werkgever. De bedrijfsarts is hier volgens hem in meegegaan in plaats van in te zetten op bemiddeling in het arbeidsconflict.

1.2 Daarnaast verwijt klager de bedrijfsarts dat zij zich onvoldoende heeft ingezet om klager te ondersteunen met het organiseren van de hulp die hij nodig had. In plaats daarvan heeft zij adviezen gegeven die hij niet kon opvolgen vanwege het arbeidsconflict.

1.3 Het college komt tot het oordeel dat de bedrijfsarts niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Hierna licht het college dat toe.

2. De procedure

2.1 De procedure blijkt uit:

- het klaagschrift met bijlagen, ontvangen op 1 september 2023;
- de brief van 19 september 2023 van de secretaris aan klager;
- de brief met bijlagen, ontvangen van klager op 16 oktober 2023;
- het verweerschrift, ontvangen op 8 november 2023;
- de repliek, ontvangen op 8 december 2023;
- de dupliek, ontvangen op 18 januari 2024;
- de brief met bijlagen, ontvangen van klager op 13 maart 2024;
- het proces-verbaal van het mondelinge vooronderzoek, gehouden op 17 april 2024.

2.2 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 11 december 2024. De partijen zijn verschenen. De bedrijfsarts werd bijgestaan door haar gemachtigde. De partijen en de gemachtigde van de bedrijfsarts hebben hun standpunten mondeling toegelicht.

3. Wat is er gebeurd?

3.1 Klager werkte sinds 1990 bij zijn werkgever als planner van transporten. Sinds de verhuizing van de werkgever is de werkdruk hoger geworden en de reistijd van klager

met twee uur per dag toegenomen. In functioneringsgesprekken in 2018 en 2019 is aan klager medegedeeld dat er klachten over zijn functioneren waren. In oktober 2018 heeft klager zich voor het eerst met vermoeidheidsklachten bij de bedrijfsarts gemeld. Een maand later heeft klager aan de bedrijfsarts verteld dat hij is gediagnostiseerd met autisme en heeft hij het onderzoeksrapport met haar gedeeld. Hierin staat vermeld dat klager een sociale angststoornis en een autismespectrumstoornis heeft.

3.2 In het voorjaar van 2019 heeft de bedrijfsarts met klager gesproken over het volgen van een training om met zijn autisme om te gaan. De werkgever vond dat deze training hoge kosten en een forse tijdsinvestering met zich meebracht en heeft dit daarom eerst in overweging genomen en is vervolgens in oktober 2019 akkoord gegaan.

3.3 In augustus 2019 is klager kort thuis gebleven nadat in een functioneringsgesprek is gezegd dat hij niet goed functioneert. De bedrijfsarts heeft op 22 augustus 2019 tegen klager gezegd dat zij twijfelt over de passendheid van zijn functie gelet op zijn beperkingen en dat er mogelijk andere functies bij de werkgever zijn die beter bij hem passen. Klager heeft gezegd dat hij zijn werk wel geschikt voor hem vindt en geen verandering wil.

3.4 Klager is in december 2020 ziekgemeld en vervolgens op 8 maart 2021 langdurig uitgevallen met klachten van overbelasting.

3.5 De bedrijfsarts heeft op 7 mei 2021 een arbeidsdeskundig onderzoek geadviseerd omdat zij, gelet op de al langer bestaande klachten en beperkingen van klager en zijn uitval, twijfel had over de passendheid van zijn functie. Zij heeft geadviseerd om een arbeidsdeskundige te laten onderzoeken of de huidige functie van klager meer passend gemaakt kan worden en of er in het eerste spoor meer passende functies zijn.

3.6 Vanaf 26 mei 2021 heeft de bedrijfsarts herhaaldelijk het advies gegeven aan klager om tweewekelijks koffie te drinken op het werk om aansluiting met het werk te zoeken. Klager heeft meermaals aangegeven hier grote moeite mee te hebben en is niet gegaan.

3.7 Via de huisarts is klager in mei 2021 op de wachtlijst geplaatst bij een GGZ-instelling. De bedrijfsarts heeft een verwijzing naar een landelijke organisatie voor psychische zorg ter overbrugging voorgesteld. Begin juli 2021 is klager akkoord gegaan met een verwijzing naar deze landelijke organisatie voor psychische zorg. Op 25 juli 2021 bleek dat deze organisatie klager niet in behandeling kon nemen. De bedrijfsarts heeft klager dit, vlak voor haar geplande vakantie, die dag per e-mail laten weten. Omdat klager bij de GGZ-instelling van de wachtlijst was gehaald en daar niet opnieuw kon worden aangemeld, heeft hij andere instanties moeten benaderen. Hij kon in oktober 2021 terecht bij een andere GGZ-instelling.

3.8 Vanaf 25 oktober 2021 is bij klager een loonstop van 20% ingevoerd. Eind oktober 2021 heeft klager verzocht om de inzet van een andere bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft de opdracht om klager te begeleiden daarna beëindigd.

4. De klacht en de reactie van de bedrijfsarts

4.1 Klager verwijt de bedrijfsarts dat zij:

- a) in augustus 2019 heeft aangegeven dat maar beter ander werk gezocht kon worden, zonder verdere uitleg en terwijl er tussen klager en de werkgever nog niets was uitgesproken;
- b) een arbeidsdeskundig onderzoek heeft voorgesteld terwijl op dat moment nog geen sprake was van voldoende herstel;
- c) heeft nagelaten om tijdelijke begeleiding ter overbrugging te regelen in mei 2021

nadat de aanvraag voor psychische hulp was afgewezen;

d) onvoldoende zicht heeft gehad op en/of rekening heeft gehouden met de impact die de opmerkingen over de klachten tijdens de twee functioneringsgesprekken hebben gehad hoewel klager telkens aangaf dat deze opmerkingen hem diep geraakt hebben;

e) in de communicatie en wijze van begeleiding niet voldoende rekening heeft gehouden met het feit dat klager autisme heeft door geen oog te hebben voor de stress die het drinken van een kopje koffie bij klager veroorzaakte.

4.2 De bedrijfsarts heeft het college verzocht de klacht in alle onderdelen ongegrond te verklaren.

4.3 Het college gaat hieronder verder in op de standpunten van partijen.

5. De overwegingen van het college

De criteria voor de beoordeling

5.1 De vraag is of de bedrijfsarts de zorg heeft verleend die van haar verwacht mocht worden. De norm daarvoor is een redelijk bekwame en redelijk handelende bedrijfsarts. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de zorgverlener geldende beroepsnormen en andere professionele standaarden.

Verder geldt het uitgangspunt dat zorgverleners alleen tuchtrechtelijk verantwoordelijk zijn voor hun eigen handelen.

Klachtonderdeel a) Advies om ander werk te zoeken op 22 augustus 2019 en

klachtonderdeel b) Te vroeg voorstellen van arbeidsdeskundig advies

5.2 Wegens samenhang worden de klachtonderdelen a) en b) samen besproken.

Klager stelt dat hij volledig uit het veld geslagen was en vreesde dat ontslag zou volgen toen de bedrijfsarts tijdens het gesprek op 22 augustus 2019 tegen hem zei dat hij beter ander werk bij de werkgever of daarbuiten kon gaan zoeken. Volgens de bedrijfsarts heeft zij klager op dat moment in overweging gegeven om te bekijken of er andere functies bij de werkgever zijn die beter bij hem passen. Gelet op de aard van zijn klachten, zoals het feit dat hij al langer klaagde over de ervaren hoge werkdruk, en de nieuwe informatie over de diagnose autisme was dit volgens haar een terecht advies. Tijdens de zitting heeft de bedrijfsarts toegelicht dat de functie van klager in de loop van de jaren is veranderd en veeleisender is geworden.

Daarnaast heeft de bedrijfsarts op 7 mei 2021 een arbeidsdeskundig onderzoek geadviseerd omdat zij, gelet op de al langer bestaande klachten en beperkingen van klager en zijn uitval, twijfel had over de passendheid van de functie. Zij heeft geadviseerd om een arbeidsdeskundige te laten onderzoeken of de huidige functie van klager meer passend gemaakt kan worden en of er in het eerste spoor meer passende functies zijn.

5.3 Het college is van oordeel dat deze klachtonderdelen ongegrond zijn. De bedrijfsarts heeft in augustus 2019 geen advies gegeven dat zou kunnen leiden tot ontslag van klager, maar om te onderzoeken welke mogelijkheden er waren binnen zijn eigen functie dan wel andere functies bij de werkgever. Gelet op de door klager ervaren werkdruk en vermoeidheidsklachten was het goed bedrijfsgeneeskundig handelen om al in een vroeg stadium, dus zowel in augustus 2019 als in mei 2021, te bekijken of er aanpassingen konden worden gedaan aan de functie van klager of in overweging te geven om een andere functie te zoeken bij de werkgever die meer passend was.

Klachtonderdeel c) Geen tijdelijke hulp geregeld ter overbrugging

5.4 Klager heeft toegelicht dat dit klachtonderdeel betrekking heeft op de periode vanaf mei 2021 wanneer hij op de wachtlijst van de eerste GGZ-instelling wordt geplaatst tot het moment waarop hij bij de andere GGZ-instelling terecht kon voor hulp en de mislukte aanmelding bij de landelijke organisatie voor psychische hulp.

5.5 Het college is van oordeel dat dit klachtonderdeel ongegrond is. Klager wilde eerst nadenken over de suggestie van de bedrijfsarts in mei 2021 om hem aan te melden bij de landelijke organisatie voor psychische hulp. Vervolgens heeft hij op 5 juli 2021 om een verwijzing verzocht. Van de bedrijfsarts kon niet worden verwacht dat zij zich zou inspannen om tijdelijke begeleiding ter overbrugging te regelen in de periode waarin klager nog geen akkoord had gegeven op de verwijzing naar de landelijke organisatie voor psychische hulp. De bedrijfsarts heeft in de maand juli 2021 meermaals contact gehad met deze organisatie, met uiteindelijk een afwijzing. Zij heeft zich ingespannen om nog voor haar vakantie duidelijkheid te krijgen van deze organisatie en dit op 25 juli 2021 doorgegeven aan klager, zodat hij snel op zoek kon gaan naar een andere instantie. Het is de bedrijfsarts niet tuchtrechtelijk te verwijten dat klager niet terecht kon bij deze organisatie en er ook niet snel ergens anders plek was. Het college heeft begrip voor het feit dat het teleurstellend voor klager was dat hij niet terecht kon bij deze organisatie en er ook niet snel ergens anders plek was, maar dit kan de bedrijfsarts niet worden verweten.

Klachtonderdeel d) Verkeerd inschatten impact klachten tijdens functioneringsgesprekken

5.6 Klager geeft aan dat hij tijdens de functioneringsgesprekken in 2018 en 2019 steeds te horen kreeg dat hij goed functioneerde en dat er vervolgens vage klachten werden geuit die hij niet kon plaatsen. Hierdoor ervoer hij enorm veel stress en kreeg hij het gevoel dat de werkgever van hem af wilde. Hij verwijt de bedrijfsarts dat zij hem daarin niet serieus heeft genomen, waardoor hij het gevoel kreeg dat zij aan de kant van de werkgever stond.

5.7 Het college is van oordeel dat dit klachtonderdeel ongegrond is. Uit de consultverslagen van de bedrijfsarts blijkt dat zij de grote mate van stress die door klager werd ervaren wel heeft gezien. De bedrijfsarts duidde deze klachten als het gevolg van het niet geschikt zijn van klager voor zijn werk, terwijl klager de klachten over zijn functioneren niet heeft begrepen en als onterecht heeft ervaren. Het kan de bedrijfsarts niet worden verweten dat zij niet heeft begrepen dat klager de situatie als een arbeidsconflict heeft ervaren en dat hij niet begreep dat er klachten waren over zijn functioneren. In de consultverslagen merkt de bedrijfsarts een aantal keer op dat het klager niet goed lukte om zich uit te drukken en om de juiste woorden te vinden voor wat hij allemaal dacht. De bedrijfsarts heeft regelmatig genoteerd in de consultverslagen dat de communicatie voor klager volgens haar moeilijk was. Het college kan klager erin volgen dat het vervelend was dat de bedrijfsarts hem niet goed heeft begrepen, maar dit betreft een ongelukkige samenloop van omstandigheden waarvan de bedrijfsarts geen tuchtrechtelijk verwijt kan worden gemaakt.

Klachtonderdeel e) Verkeerd advies om koffie te gaan drinken op het werk

5.8 De bedrijfsarts heeft regelmatig aan klager geadviseerd om koffie te gaan drinken op het werk om contact te houden. Omdat dit advies erg veel stress opriep bij klager heeft hij dit niet gedaan. Volgens klager had de bedrijfsarts moeten begrijpen dat hij vanwege het arbeidsconflict niet in staat was om met zijn leidinggevende koffie te gaan drinken.

5.9 Het college is van oordeel dat ook dit klachtonderdeel ongegrond is. Het advies om contact te houden met het werk door koffie te gaan drinken is in beginsel gebruikelijk en goed bedrijfsgeneeskundig handelen. Dit kan anders zijn wanneer sprake is van een arbeidsconflict. Zoals benoemd onder rechtsoverweging 5.7, was het voor de bedrijfsarts echter niet duidelijk dat klager niet begreep dat er klachten waren over zijn functioneren. Klager maakte bovendien niet duidelijk waarom hij

zoveel moeite had om koffie te drinken op het werk. Hij beloofde wel te gaan, maar deed dit dan vervolgens niet. Uit de stukken is gebleken dat de bedrijfsarts wel haar best heeft gedaan om hierover meer duidelijkheid te krijgen, bijvoorbeeld door te proberen informatie op te vragen bij de huisarts of de jurist die klager bijstond. Klager heeft daar echter geen toestemming voor gegeven.

Slotsom

5.10 Uit de overwegingen hiervoor volgt dat alle onderdelen van de klacht ongegrond zijn.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht ongegrond.

Deze beslissing is gegeven door J. Iding, voorzitter, T.N.E. Meyboom, lid-jurist, R.P.

Dammer, P.E. Rodenburg, en

R.P.J. Ansem, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door M. Karatepe, secretaris, en in het openbaar uitgesproken door K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk op 5 februari 2025.