



Rapport gemeentelijke ombudsman

Oneigenlijke druk om een proefplaatsingsovereenkomst te
ondertekenen?

inzake de klacht van de heer O.
over het college van burgemeester en wethouders van
de gemeente Nissewaard

Dossiernummer: 1486
Datum: 11 april 2018



Samenvatting

De heer O. heeft een eigen woning (vermogen), maar te weinig inkomen om van te leven. Hij ontvangt leenbijstand van de gemeente Nissewaard op grond van de Participatiewet. Dit betekent dat hij deze bijstand in de toekomst terug moet betalen.

De heer O. werkt als huismeester met behoud van uitkering. Zijn accountmanager van het Werkgeversservicepunt van de gemeente Nissewaard wijst hem op een passende vacature. Hij wordt aangenomen! In plaats van een contract krijgt hij echter een proefplaatsingsovereenkomst van 3 maanden. De heer O. voelt zich benadeeld. Als hij hierover in gesprek gaat met de accountmanager wijst deze hem op de gevolgen als hij weigert de overeenkomst te ondertekenen. De Participatiewet laat de heer O. geen keuze.

De heer O. voelt zich financieel benadeeld en oneigenlijk onder druk gezet. Hij wendt zich eerst tot de verantwoordelijke wethouder, waarna hij de drie maanden bijstand tijdens de proefplaatsingsovereenkomst niet hoeft terug te betalen. De heer O. laat het daar niet bijzitten en legt zijn bejegeningklacht voor aan de ombudsman.

Een (begrijpelijke) aarzeling om een proefplaatsingsovereenkomst te ondertekenen in plaats van een arbeidscontract is voor de ombudsman nog geen weigering. Er was geen reden om te twijfelen aan de wil van de heer O. om zo spoedig mogelijk uit de uitkering uit te stromen. De heer O. wist vermoedelijk al wat de consequenties konden zijn van het niet tekenen van de proefplaatsingsovereenkomst. Hem wijzen op de (negatieve) gevolgen was inhoudelijk overbodig en vergrootte alleen de spanning of druk die de heer O. ervoer om te tekenen.

De aarzeling van een gemotiveerde werkzoekende om een proefplaatsingsovereenkomst te ondertekenen is wat de ombudsman betreft aanleiding voor extra bedenktijd of een goed gesprek over de achterliggende redenen. De aarzeling mag in ieder geval niet direct leiden tot het wijzen op de eventuele gevolgen voor de uitkering (maatregelen) gezien de persoon en de persoonlijke context. Dit oordeel staat los van het feit of de heer O. achteraf financiële compensatie heeft ontvangen. De ombudsman heeft de klacht beoordeeld als een bejegeningklacht.



Inleiding

De heer O. heeft een uitkering op grond van de Participatiewet. Hij krijgt deze uitkering in de vorm van leenbijstand omdat hij een eigen huis heeft. In het kader van zijn re-integratie werkt hij een tijdje als huismeester bij Aanvullende Vluchtelingen Opvang Spijkenisse (AVO). Bedrijf B. is de formele werkgever. Als er bij deze werkgever een 'echte' baan als huismeester vrij komt, solliciteert hij op deze functie. Tijdens het sollicitatiegesprek krijgt de heer O. volgens hem een baan voor een half jaar voor 40 uur in de week aangeboden. Groot is dan ook zijn teleurstelling als dit een proefplaatsingsovereenkomst voor een baan met behoud van uitkering voor 40 uur per week wordt. De proefplaatsing is voor drie en halve maand.

Volgens de heer O. zet de accountmanager van de gemeente hem onder druk om de proefplaatsingsovereenkomst te tekenen. De accountmanager zou hebben gezegd: *"anders moeten wij een ander gesprek met u gaan voeren meneer O..... dat is namelijk werkweigering."* De heer O. meent dat hij door tussenkomst van de gemeente zijn 'echte' baan van 40 uur per week is misgelopen. Hij vindt dat de gemeente de schade daarvoor moet vergoeden.

De gemeente vindt dat het ongelukkig is gelopen en zet 3 maanden leenbijstand om in bijstand om niet. De heer O. vindt dat echter niet voldoende en vraagt de ombudsman een onderzoek naar zijn klacht in te stellen.

Naar aanleiding van de klacht, de interne klachtbehandeling en de resultaten van het onderzoek stelde de ombudsman zijn bevindingen op. De heer O., de gemeente, bedrijf B. en de accountmanager kregen de gelegenheid op de bevindingen te reageren. De bevindingen werden ook aan de wethouder Economie en Werk en Inkomen van de gemeente Nissewaard, verstuurd. Na ontvangst van de reacties stelt de ombudsman de bevindingen in dit rapport definitief vast en geeft hij zijn definitieve oordeel.

Bijlage en onderdeel van dit rapport is een overzicht van de interne en externe klachtbehandeling.

Schade

De heer O. stelt dat hij door de gemeente schade heeft geleden en dat de gemeente hem tot een bedrag van € 8.500,- aan schade moet vergoeden. De ombudsman heeft de heer O. bij aanvang van zijn onderzoek geïnformeerd dat hij er niet voor kan zorgen dat de gemeente hem een schadevergoeding uitkeert. Daarvoor bestaan andere (juridische) procedures. De heer O. heeft via een advocaat een schadeverzoek ingediend dat is afgewezen.



Klacht

De gemeente oefende oneigenlijke druk op mij uit. De uitspraak “*anders moeten wij een ander gesprek met u gaan voeren meneer O. ”.....“dat is namelijk werkweigering”*, zie en voel ik als druk. De gemeente had zich, onder de omstandigheden zoals die toen waren, niet zo op mogen stellen.

Bevindingen

De ombudsman gaat uit van de volgende feiten en omstandigheden.

1. De heer O. heeft een uitkering op grond van de Participatiewet. Hij krijgt deze uitkering in de vorm van leenbijstand omdat hij een eigen huis heeft.
2. De heer O. solliciteert in mei 2016 naar de functie van huismeester.
3. Op 30 mei 2016 bevestigt de heer M., Accountmanager Werkgeversservicepunt afdeling Werk van de gemeente Nissewaard¹, aan bedrijf B de die ochtend gemaakte afspraken. Als bedrijf B. de heer O. direct een arbeidscontract aanbiedt voor een jaar en de heer O. uitstroomt uit de uitkering, betaalt de gemeente aan de werkgever een subsidie van € 4.000,-. Bij een halfjaarcontract of een contract van 7 maanden, betaalt de gemeente € 2.000,-. Indien er eerst een proefplaatsing plaatsvindt van 1 maand met behoud van uitkering en na gebleken geschiktheid een jaarcontract wordt aangeboden, betaalt de gemeente € 3.000,-. Krijgt de heer O., na een proefplaatsing van een maand, een halfjaarcontract of een contract voor 7 maanden dan betaalt de gemeente € 1.000,- aan de werkgever.
4. Op 1 juni 2016 reageert bedrijf B. op het bericht van de heer M. van 30 mei 2016: *“Hartelijk dank voor de snelle reactie. Wij hebben inmiddels enkele tweede interviews gehouden met de kandidaten. Aangezien de verschillende kandidaten voor verschillende regelingen in aanmerking kunnen komen, willen wij met jou hierover doorpraten. Wat is per kandidaat de beste oplossing voor ons? In dat kader hebben wij inmiddels enkele vragen 1) Neem bijvoorbeeld de heer O., hij wordt op ... 56 jaar. Stel dat wij onze medewerkers de eerste drie maanden een 0-urencontract zouden geven en vervolgens een*

¹ Nu accountmanager Voorne Putten Werkt



tijdelijk dienstverband. Zou in dit geval de heer O. vanaf 1 november in aanmerking komen voor de mobiliteitsregeling? 2) en 3) (over andere kandidaten ombudsman)... Met bovenstaande vragen willen we niet de indruk wekken dat subsidies boven kwaliteit van kandidaten gaat. Echter elke tegemoetkoming inzake deze landelijk ingestelde regelingen zijn welkom....."

5. Op 5 juni 2016 laat de heer O. aan zijn accountmanager, de heer M. weten dat hij op de functie van huismeester aangenomen is. Hij bedankt de heer M. voor zijn snelle optreden.
6. Op maandag 27 juni 2016 stuurt bedrijf B. een e-mail aan de heer M. van Voorne Putten Werkt! In de e-mail bevestigt hij een gesprek van de week daarvoor met de heer O. Volgens bedrijf B. is met de heer O. afgesproken dat hij een werkervaringsovereenkomst zal krijgen. Deze overeenkomst loopt van 18 juli 2016 tot en met 1 november 2016. Als alles goed verloopt, krijgt de heer O. met ingang van 1 november 2016 een arbeidsovereenkomst voor een jaar.
7. Op 8 juli 2016 ondertekenen bedrijf B., de heer O. en de heer M. van de gemeente Nissewaard een proefplaatsingsovereenkomst van 18 juli 2016 tot en met 31 oktober 2016 voor 40 uur per week in de functie van huismeester. Bedrijf B. spreekt de intentie uit om de heer O. daarna een arbeidscontract aan te bieden voor 1 jaar vanaf 1 november 2016.
8. Op 8 november 2016 tekenen bedrijf B. en de heer O. een arbeidsovereenkomst voor 20 uur per week.
9. Op 2 december 2016 stuurt de heer O. een brief aan de wethouder Economie en Werk en Inkomen met een klacht over de gang van zaken. Hij is verbaasd dat hij in plaats van direct een contract, een proefplaatsing voor de duur van 3 maanden kreeg aangeboden. Volgens de heer O. kreeg hij deze proefplaatsing onverwacht per e-mail toegezonden. Hij wilde hier graag van te voren over geïnformeerd worden. De heer O. klaagt erover dat, toen hij aangaf schade te hebben en niet te springen stond om het contract te ondertekenen, hij te horen kreeg dat de gemeente dan helaas een ander gesprek met hem moest voeren omdat er dan sprake zou zijn van werkweigering. De heer O. voelde zich gedwongen het contract te ondertekenen.



10. Op 9 december 2016 reageert de wethouder Economie en Werk en Inkomen. De wethouder heeft begrepen dat er in juli 2016 contact is geweest met het Werkgeversservicepunt dat het traject anders zou gaan lopen. De wethouder begrijpt uit de e-mail van de heer O. dat er nog een slag te maken is in de wijze waarop de gemeente hierover wil communiceren en met welke verwachtingen er gewerkt wordt. De wethouder biedt op korte termijn een gesprek aan met het Werkgeversservicepunt om te kijken welke andere opties er nog voor hem zijn.
11. Op 11 januari 2017 bezoekt de heer O. het spreekuur van de ombudsman. De ombudsman stuurt zijn klacht door naar de gemeente Nissewaard. Op 17 maart 2017 brengt de klachtencoördinator advies uit aan de directeur Bewonerszaken. De directeur verklaart de eerste klacht dat het Werkgeversservicepunt de heer O. ten onrechte onder druk heeft gesteld om de proefplaatsingsovereenkomst te tekenen ongegrond. Ook de tweede klacht dat de gemeente het eigen belang van de werkgever boven het belang van klager heeft gesteld verklaart zij ongegrond. De derde klacht dat de gemeente onvoldoende zorgvuldig heeft gecommuniceerd verklaart zij gegrond. De gemeente had moeten communiceren dat de eerder gekozen constructie werd gewijzigd.
12. De aan de heer O. verleende leenbijstand gedurende de periode van 18 juli 2016 tot en met 31 oktober 2016 wordt omgezet van leenbijstand naar bijstand om niet.
13. Op 24 mei 2017 is bedrijf B. door de rechtbank in Rotterdam failliet verklaard.

Standpunt klager

14. Het standpunt van de heer O. is conform zijn klacht. De heer M. is een vriendelijke man, waar de heer O. het normaal gesproken goed mee kan vinden. Vermoedelijk stond de heer M. zelf ook onder druk. Dat de heer O. *“in het kader van de Participatiewet”* elk aanbod dat mogelijk tot uitstroming leidt moet aanvaarden is volgens de heer O. compleet misplaatst. Er was geen sprake van een proefplaatsingsovereenkomst. Op 5 juni 2016 mailde hij de heer M. dat hij was aangenomen. Later ontvang hij ineens een proefplaatsingsovereenkomst. Nadat hij de heer M. hierover een e-mail had gezonden, werd hij direct de volgende dag ontboden: *“Ik wilde eigenlijk niet.. tekenen... Voelde mij ten onrechte (blijkt ook wel) gedwongen.”* Hij hoopt dat de gemeente haar *“foute”* handeling naar hem toegeeft.



Standpunt gemeente

15. De gemeente vindt dat de heer O. in het kader van de verplichtingen op grond van de Participatiewet elk aanbod dat mogelijk tot uitstroming uit de Participatiewet moet aanvaarden.
16. De gemeente vindt niet dat zij het belang van de werkgever boven het belang van de bijstandsgerechtigde heeft gesteld en is naar haar mening niet aansprakelijk voor de door de heer O. gestelde schade van € 8.500,-. De heer O. heeft via een advocaat een schadeverzoek ingediend dat is afgewezen.
17. De gemeente vindt wel dat ze beter met de heer O. had moeten communiceren. Met name over de wijziging in de gekozen constructie.
18. Over het onder druk zetten schrijft de gemeente dat de uitspraak van de accountmanager onvolledig is weergegeven. Het is belangrijk dat de heer O. op de hoogte zou zijn van de mogelijke gevolgen van het weigeren van de proefplaatsingsovereenkomst. De zinsnede die gaat over 'dat het gesprek dan anders zou zijn' heeft betrekking op het onderwerp van het gesprek. De gemeente stelt dat het hierbij belangrijk is om de context in ogenschouw te nemen. De gemeente stelt dat de werkadviseur correct handelde door de heer O. te wijzen op de mogelijke gevolgen van zijn keuze.
19. De accountmanager staat bekend als een deskundige en communicatief vaardige medewerker, die met werkzoekende burgers meedenkt en zich inzet om hen te begeleiden/coachen bij het vinden van een betaalde baan. Hij heeft verklaard dat hij niet de intentie had de heer O. bedreigend toe te spreken of onder druk te zetten en herkent zich niet in de weergave en interpretatie van het gesprek zoals verwoord door de heer O.

Standpunt bedrijf B.

20. Bedrijf B. wenst zichzelf niet als partij te zien. Bedrijf B. heeft naar eigen zeggen geen invloed gehad of willen hebben op datgene wat tussen de heer O. en de gemeente is besproken of afgesproken of nagelaten.

Inzage dossier

21. Ten behoeve van het feitenonderzoek heeft de ombudsman op 5 juli 2017 een bezoek gebracht aan het Werkgeversservicepunt en inzage in het dossier van de heer O. gehad. Bij die gelegenheid hebben medewerkers van de ombudsman met de accountmanager, de heer M. gesproken. De ombudsman heeft kopieën van e-



mails tussen hem en de werkgever bedrijf B. ontvangen en aan het dossier toegevoegd. De inhoud van deze e-mails is voor zover relevant onder bevindingen weergegeven.

Gesprek accountmanager

22. De accountmanager Werkgeversservicepunt afdeling Werk, de heer M. heeft verklaard dat hij zich niet herkent in de weergave van het gesprek zoals de heer O. die heeft gegeven. In zijn rol als medewerker van de gemeente moet hij betrokkenen informeren over de mogelijke gevolgen van het niet aangaan van een proefplaatsingsovereenkomst. De heer M. vindt wel dat het ongelukkig is dat de heer O. niet eerder geïnformeerd is over de wijzigingen in de aard van de overeenkomst met bedrijf B. Later laat de heer M. de ombudsman per e-mail weten dat bedrijf B. de heer O. achteraf financieel volledig heeft vergoed voor zijn gewerkte uren in de proefperiode.

Wet en regelgeving

23. Artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet

24. Artikel 9 lid 1 Participatiewet

25. Participatieverordening Nissewaard van 18 mei 2016

Artikel 22. Werktrajecten

1. Het college kan een werktraject aanbieden welke is gericht op het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in dienstbetrekking.
2. Het werktraject bestaat tenminste uit bemiddeling naar regulier werk, maar kan eveneens bestaan uit aanbodversterking, proefplaatsing, training, scholing, stage of externe arbeidsactiviteiten.

26. Proefplaatsingsovereenkomst: een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij een uitkeringsgerechtigde aan het werk gaat bij een werkgever met behoud van uitkering. De werkgever verklaart dat hij betrokkene na de proefplaatsingsperiode een contract van tenminste 6 maanden aan zal bieden.



Toetsing aan behoorlijkheidsvereisten

27. De ombudsman toetst het optreden van de gemeente Nissewaard aan de behoorlijkheidsvereisten Goede informatieverstrekking en Fatsoenlijke Bejegening.

Goede informatieverstrekking

De overheid zorgt ervoor dat de burger de juiste informatie krijgt en dat deze informatie klopt en volledig en duidelijk is. Zij verstrekt niet alleen informatie als de burger erom vraagt, maar ook uit zichzelf.

De overheid is verplicht de burger gevraagd en ongevraagd alle informatie te geven over handelingen en besluiten die de belangen van de burger kunnen raken. Zij is daarbij servicegericht en stelt zich actief op om de informatie die van belang is tijd op eigen initiatief te geven.

Fatsoenlijke Bejegening

De overheid respecteert de burger, behandelt hem fatsoenlijk en is hulpvaardig.

Medewerkers van overheidsinstanties zijn attent in de contacten met burgers en helpen hen zo goed mogelijk. Zij doen dit op respectvolle wijze en houden daarbij rekening met de persoon van de burger.

Overwegingen

28. De ombudsman stelt vast dat een uitkeringsgerechtigde op grond van de Participatiewet de plicht heeft om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden. Daarnaast dient hij gebruik te maken van elke door het college aangeboden voorziening. Alleen als de uitkeringsgerechtigde ontheffing van de arbeidsplicht heeft, hoeft dat niet.
29. Tijdens het onderzoek van de ombudsman is gebleken dat de gemeente er tot 1 juni 2016 zelf ook van uitging dat de heer O. uit de uitkering zou stromen. In de e-mail van 30 mei 2016 zegt de gemeente aan bedrijf B. toe subsidie te verstrekken als zij de heer O. een arbeidsovereenkomst aanbiedt.
30. In een e-mail van 1 juni 2016 informeert bedrijf B. bij de gemeente Nissewaard naar andere subsidiemogelijkheden en noemt zij andere opties. Dit heeft kennelijk geleid tot het aanbieden van de proefplaatsingsovereenkomst in afwijking van afspraak die bedrijf B. maakte met de heer O. Duidelijk is dat het aanbod van de



proefplaatsingsovereenkomst op initiatief van de werkgever tot stand is gekomen en niet op initiatief van de gemeente. Naar het oordeel van de ombudsman hadden de werkgever en de gemeente Nissewaard de heer O. zo spoedig mogelijk over deze ontwikkelingen moeten informeren. Wat als de gemeente de werkgever niet 'tegemoet' was gekomen? Is het aannemelijk dat de heer O. dan een reguliere baan had gekregen? Deze vragen kan de ombudsman niet beantwoorden.

31. Blijft de vraag over of de heer O. tijdens het gesprek op 27 juni 2016 oneigenlijk onder druk is gezet. De lezing van de heer O. en de lezing van accountmanager de heer M. lopen op dit punt uiteen.
32. Feitelijk had de heer O. geen andere keuze dan de proefplaatsingsovereenkomst te tekenen.
33. De ombudsman kan zich echter goed voorstellen dat het de heer O. rauw op zijn dak viel dat hij een proefplaatsingsovereenkomst kreeg aangeboden in plaats van een gewone arbeidsovereenkomst. Eerder had hij immers met de gemeente Nissewaard en zijn aanstaande werkgever gesprekken gevoerd over een arbeidsovereenkomst waarbij hij uit de uitkering zou stromen. Ineens blijkt dat anders te zijn.
De heer O. had daarnaast nog extra belang bij uitstroming omdat hij leenbijstand ontving. Alles wat hij aan bijstand ontvangt, dient hij ooit terug te betalen. De proefplaatsingsovereenkomst ging de heer O. dus behoorlijk wat geld kosten (hij wist toen nog niet dat hij uiteindelijk tijdens de interne klachtbehandeling drie maanden bijstand om niet zou krijgen). Een 'normaal' arbeidscontract zou hem juist geld hebben opgeleverd.
34. De ombudsman ziet ook dat de heer M. zich genoodzaakt voelde om de heer O. te informeren over de mogelijke gevolgen van het niet aangaan van de proefplaatsingsovereenkomst. In zoverre heeft de heer M. professioneel gehandeld en ogenschijnlijk in overeenstemming met het behoorlijkheidsvereiste Goede informatieverstrekking.
35. Hoewel het wijzen op de gevolgen niet onrechtmatig was en ook enigszins verdedigbaar op grond van een specifiek behoorlijkheidsvereiste (Goede informatieverstrekking), vindt de ombudsman het gezien de hele context toch niet behoorlijk. Een (begrijpelijke) aarzeling om een proefplaatsingsovereenkomst te ondertekenen in plaats van een arbeidscontract is namelijk nog geen weigering.



Daarnaast waren de heer O., zijn motivatie om te werken en zijn kwaliteiten als werknemer bekend bij zowel de gemeente als de werkgever. Er was geen reden om te twijfelen aan zijn wil om zo spoedig mogelijk uit de uitkering uit te stromen. Ook lijkt het aannemelijk dat de heer O. al van tevoren wist wat de consequenties konden zijn van het niet tekenen van de proefplaatsingsovereenkomst. De informatie was in dat geval inhoudelijk overbodig, maar vergrootte wel de spanning of druk die de heer O. ervoer om te tekenen.

36. Dat een gemotiveerde uitkeringsgerechtigde aarzelt om een proefplaatsingsovereenkomst te ondertekenen mag aanleiding zijn voor extra bedenktijd of een goed gesprek over de redenen daarvoor, maar niet, in ieder geval niet direct, voor het wijzen op de eventuele gevolgen voor de uitkering. Het wijzen op de eventuele gevolgen was op dat moment niet fatsoenlijk. Dit oordeel staat los van het feit of de heer O. achteraf geheel of gedeeltelijk financieel gecompenseerd is voor zijn vanuit de uitkering gewerkte uren. Ook staat het er los van dat de heer O. achteraf een aantal maanden leenbijstand heeft gekregen als bijstand om niet. De ombudsman heeft de klacht beoordeeld als een bejegeningssklacht.

Oordeel

De klacht over de onderzochte gedraging is gegrond. Het oordeel over de onderzochte gedraging van de gemeente Nissewaard is dat er onvoldoende vorm is gegeven aan het behoorlijkheidsvereiste Fatsoenlijke bejegening. Er is bij het wijzen op de eventuele gevolgen van het niet tekenen van de proefplaatsingsovereenkomst onvoldoende rekening gehouden met de persoon en situatie van de heer O.

De ombudsman ziet geen aanleiding om aan zijn oordeel een aanbeveling te verbinden.



Bijlage bij rapport 1486

Klachtbehandeling door de gemeente

1. Op 2 december 2017 mailt de heer O. een klacht aan de wethouder Economie en Werk en Inkomen van de gemeente Nissewaard.
2. Op 9 december 2017 reageert de wethouder Economie en Werk en Inkomen. De wethouder biedt aan op korte termijn een gesprek te hebben met het Werkgeversservicepunt en te kijken welke opties er zijn.
3. Op 11 januari 2017 bezoekt de heer O. het spreekuur van de ombudsman in Spijkenisse.
4. Op 18 januari 2017 vraagt de ombudsman aan de gemeente Nissewaard om de klachten van de heer O. in behandeling te nemen
5. Op 8 maart 2017 wordt de heer O. gehoord door een klachtbehandelaar van de gemeente Nissewaard. Van het horen maakt de gemeente een verslag.
6. Op 22 maart 2017 stuurt de gemeente Nissewaard een klachtafhandelingsbrief aan de heer O. en aan de ombudsman.
7. Op 24 maart 2017 ontvangt de ombudsman de reactie van de gemeente Nissewaard

Klachtbehandeling door de ombudsman

8. Op 25 maart 2017 laat de heer O. de ombudsman per e-mail weten dat hij het oneens is met de reactie van de gemeente Nissewaard. Hij vraagt wat de mogelijkheden zijn.
9. Op 30 maart 2017 belt de ombudsman de heer O. Zijn e-mail is in goede orde ontvangen.
10. Op 19 april 2017 vraagt de ombudsman de heer O. een verklaring dossierinzage te tekenen. Ook laat de ombudsman de heer O. weten dat hij zich voor een eventuele schadevergoeding tot het Juridisch Loket kan wenden.
11. Op 17 mei 2017 laat de heer O. de ombudsman telefonisch weten dat hij zich zeer onheus bejegend voelt door de gemeente Nissewaard.
12. Op 22 juni 2017 belt de heer M. van het Werkgeversservicepunt voor een dossierinzage.
13. Op 23 juni 2017 maakt de ombudsman een afspraak voor een dossierinzage op 26 juni 2017.
14. Op 26 juni 2017 is de ombudsman verhinderd. Hij maakt een nieuwe afspraak voor een dossierinzage op 5 juli 2017.
15. Op 5 juli 2017 doet de ombudsman een dossierinzage en spreekt hij de heer M. van het Werkgeversservicepunt.



16. Op 21 juli 2017 stuurt de ombudsman een rappelbrief aan de gemeente Nissewaard.
17. Op 3 augustus 2017 ontvangt de ombudsman een reactie van de gemeente Nissewaard.
18. Op 11 oktober 2017 vraagt de heer O. de ombudsman per e-mail naar de stand van zaken.
19. Op 1 november 2017 laat de ombudsman de heer O. weten dat er een tussenbericht komt.
20. Op 2 november 2017 stuurt de ombudsman de heer O. een tussenbericht.
21. Op 11 december 2017 stuurt de ombudsman zijn bevindingen en voorlopig oordeel aan de gemeente Nissewaard, aan de heer O en aan de heer M. van het Werkgeversservicepunt.
22. Op 11 december 2017 reageert de heer O. op de bevindingen en het voorlopig oordeel van de ombudsman.
23. De heer M. van het Werkgeversservicepunt stuurt de ombudsman op 13 december 2018 extra informatie ten behoeve van de bevindingen.
24. Op 18 december 2017 stuurt de ombudsman zijn bevindingen en voorlopig oordeel aan de curator van bedrijf B.
25. Op 27 december 2017 stuurt de heer M. van het Werkgeversservicepunt opnieuw aanvullende informatie ten behoeve van de bevindingen.
26. Op 17 januari 2018 stuurt de ombudsman de gemeente Nissewaard een herinnering en de heer O. een tussenbericht.
27. De ombudsman stuurt de curator van Bedrijf B. op 29 januari 2018 een herinnering.
28. Op 1 februari 2018 stuurt de curator van Bedrijf B. een e-mail aan de ombudsman met contactgegevens.
29. Op 10 februari 2018 vraagt de heer O. de ombudsman om de stand van zaken.
30. Op 14 februari 2018 belt de ombudsman de heer O. om de stand van zaken door te geven.
31. Op 19 februari 2018 vraagt de ombudsman aan bedrijf B. om een reactie op zijn bevindingen en voorlopig oordeel.
32. Op 22 maart 2018 stuurt de ombudsman een herinnering aan bedrijf B. en een tussenbericht aan de heer O.
33. Op 22 maart 2018 stuurt bedrijf B. een reactie aan de ombudsman.