

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-104

Utrecht, 26 juni 2018

Van

De Geschillencommissie ex artikel 43 van de Regeling specialismen en profielen geneeskunst.

Uitspraak

Uitspraak als bedoeld in artikel 12 van het reglement van orde van de geschillencommissie in het geschil tussen A, aios ouderengeneeskunde, wonende te, hierna te noemen de aios, en B, hoofd Vervolgopleiding tot specialist ouderengeneeskunde in het C te, hierna te noemen het hoofd.

Verloop van de procedure

Bij besluit van 22 november 2017 heeft het hoofd de aios meegedeeld dat zijn opleiding op 1 januari 2018 wordt beëindigd.

Bij brief van 18 december 2017 heeft de aios verzocht om bemiddeling.

Mevrouw mr. A. Ludwig heeft namens de aios op 25 januari 2018, in afwachting van bemiddeling, een voorlopig verzoekschrift ingediend bij de geschillencommissie. Op 22 februari en 1 maart 2018 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Op 3 maart 2018 is de mediation beëindigd, zonder dat dit tot een oplossing heeft geleid.

Op 5 april heeft de gemachtigde een aanvullend verzoekschrift toegezonden.

Mr. O.L. Nunes heeft namens de opleider op 2 mei 2018 een verweerschrift ingediend.

Op 15 mei 2018 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van de opleider van 22 november 2017, waarbij deze de opleiding ouderengeneeskunde van de aios per 1 januari 2018 voortijdig beëindigt. De aios is het niet eens met dit besluit.

Regelgeving

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

De Regeling specialismen en profielen geneeskunst, in werking getreden op 1 januari 2013;

Het Kaderbesluit CHVG, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018;

Het besluit specialisme ouderengeneeskunde, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018;

Het opleidingsplan VOSON van juli 2016;

Het Reglement van Orde geschillencommissie, in werking getreden op 1 januari 2013.

Feiten

- De aios is op 1 maart 2015 gestart met de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde bij het C.
- In het eerste jaar van zijn opleiding liep de aios een verpleeghuisstage bij D te
- Op 10 juni 2015 heeft de eerste educatieve beoordeling door de stageopleider plaatsgevonden. De inzet van de aios was prima, leergierig en hij leek een snelle leerder. De aios moest zich verdiepen in diverse thema's, hij moest zoeken naar de blinde vlekken door veel te gaan doen. Er

werd afgesproken dat de aios nog veel van het IOP (individueel opleidingsplan) moest uitwerken en vooral aan de slag moest met toetsen en beoordelen en met reflecteren/verbeteren.

- Op 11 juni 2015 hebben de docenten een educatieve beoordeling gegeven over de eerste drie maanden van de opleiding. De aios was actief aan het leren, reflecteerde en maakte vorderingen. Het plannen en organiseren had aandacht nodig en ook moest de aios aandacht besteden aan het e-portfolio. Zijn IOP kwam nu beter op gang. Zijn leerbaarheid was goed. Er werd afgesproken dat hij het IOP als levend document moest gebruiken bijvoorbeeld om te bespreken tijdens de leergesprekken.
- Op 18 november 2015 is de aios tussentijds beoordeeld door de supervisor. Het leren reflecteren op de eigen houding in de werkcontext en de bijdrage van de aios in de supervisiegroep ontwikkelde zich voldoende. De aios moest verworven inzichten waarnaar hij probeerde te handelen in de beroepspraktijk nog concreter leren benoemen.
- De eindbeoordeling van de supervisie vond plaats op 8 februari 2016. De beoordeling was voldoende. De aios moest alleen meer vertrouwen ontwikkelen in het delen van zijn kennis en kunde.
- Op 9 februari 2016 heeft de aios een selectieve beoordeling over de periode van 1 maart 2015 tot 1 maart 2016 gekregen van de (stage)opleider. Alle competenties waren met een voldoende beoordeeld. De communicatie ging goed, de aios toonde empathie. Er was sprake van groei ten aanzien van verpleeghuisgeneeskundige kennis en vaardigheden. Het timemanagement kon beter, evenals het doorhakken van knopen. De start was aanvankelijk traag doordat de aios geen ervaring had. De aios bezat potentie maar als er complexere problematiek aan de orde zou komen, zou hij nog wel het nodige moeten doen. Zijn leerbaarheid was voldoende. Er werd afgesproken dat de aios moest streven naar wat strakkere regie ten aanzien van deadlines/timemanagement, stelselmatig moest werken aan verdieping en snel moest beginnen aan zaken als scriptie. De aios kon meer bereiken als hij een extra tandje bij zou zetten.
- Op 11 februari 2016 heeft de aios een selectieve beoordeling over deze periode gekregen van de docenten. De competentie organisatie werd met een onvoldoende beoordeeld, de competentie professionaliteit met een twijfelachtig. De overige competenties waren voldoende. De aios leverde informatie c.q. opdrachten niet op tijd in. Hij had de neiging zaken op zijn beloop te laten, hij was niet pro-actief in organisatie. De aios vond het moeilijk om met kritische blik naar zijn eigen functioneren te kijken. Hij reflecteerde wel maar zette het niet om in daden. Zijn leerbaarheid was volgens de docenten ook twijfelachtig. Er werd afgesproken dat de aios het leerproces inzichtelijk moest maken in het IOP en de doelen voor organisatie en plannen hierin moest opnemen.
- Op 11 februari 2016 gaven de docenten het voortgangsadvies "twijfelachtig" aan het hoofd, vanwege een onvoldoende voor de competentie organisatie en een twijfelachtig voor de competentie professionaliteit. De aios was erg geschrokken van deze beoordeling.
- Op 16 februari 2016 gaf de (stage)opleider een positief voortgangsadvies aan het hoofd van de opleiding.
- Het toenmalig hoofd besloot op 25 februari 2016 om de opleiding van de aios onder voorwaarden voort te zetten. Er werd afgesproken dat de aios in het tweede jaar uitdrukkelijk een actueel IOP moest laten zien en toetsen moest laten afnemen conform het toetsplan. Hij moest met de opleider/docenten communiceren wanneer hij bepaalde deadlines niet zou kunnen halen.
- Per 1 maart 2016 vervolgde de aios zijn opleiding met een ziekenhuisstage in het E ziekenhuis te
- Op 8 april 2016 vond een tussentijdse selectieve beoordeling van de aios plaats door de (stage)opleider, over de periode van 1 maart 2016 tot 1 april 2016. Deze besloot daarbij de ziekenhuisstage te staken. De competenties medisch handelen en organisatie waren onvoldoende. De competenties communicatie, samenwerken, kennis en wetenschap en professionaliteit waren twijfelachtig. De competentie maatschappelijk handelen was voldoende. De leerbaarheid was niet goed in te schatten gezien de langzame leercurve en het lage niveau van functioneren.

- Op 16 april 2016 heeft naar aanleiding hiervan een gesprek plaatsgevonden tussen de aios en de docenten. De aios gaf aan dat hij een aantal zaken herkende maar ook meer begeleiding had gewild. Hij was overvallen door het besluit. Het gesprek was vooral op de toekomst gericht en het kunnen voortzetten van de opleiding. De zorgen betroffen de basisvaardigheden als arts. De docenten benadrukten dat het opnieuw aangaan van de ziekenhuisstage op een andere plek de laatste kans voor de aios was, gelet op de onvoldoende beoordeling door de opleider en de voortgangsbepaling uit het eerste jaar die twijfelachtig was. Er werd afgesproken dat een van de docenten een terugkoppeling zou geven aan het hoofd. De aios zou daarna contact opnemen met de docenten over de beslissing.
- Het toenmalige hoofd heeft op 28 april 2016 met de aios gesproken en hem op dezelfde datum bericht dat, conform diens keuze, de ziekenhuisstage opnieuw zou worden gestart. De aios werd er daarbij op gewezen dat de opleidingsovereenkomst zou worden opgezegd als de stage niet met een voldoende zou worden afgerond.
- Omdat er nog geen ziekenhuisstageplaats beschikbaar was, is de aios per juni 2016 een GGZ-stage gestart in het F ziekenhuis te, het betrof de stage ambulante.
- Op 8 september 2016 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden tussen de aios, de stagebegeleider en de docenten over de voortgang van de opleiding. Er was sprake van een licht stijgende lijn in het functioneren van de aios, waarbij opviel dat er ook periodes van een terugval waren. De aios kreeg voorts nog van de stagebegeleider het voordeel van de twijfel. Er werd afgesproken dat de aios voor 22 september 2016 het IOP zou aanpassen op leerdoelstellingen (hoofdzaken en bijzaken onderscheiden, effectieve communicatie en adequaat werkt tempo). De aios zou ter verbetering van zijn communicatieve vaardigheden een rollenspel spelen met een daarin gespecialiseerd verpleegkundige van de instelling. In de tweede helft van oktober zou er telefonisch contact plaatsvinden door de groepsdocenten met de stagebegeleider om de voortgang te bespreken.
- Op 15 november 2016 heeft de stageopleider een educatieve beoordeling opgesteld over de periode van 1 juni 2016 tot 1 december 2016. De communicatie naar patiënt was uitstekend. Er was duidelijke empathie. De aios moest wel zorgen dat hij snel een goede structuur had en een agenda. De aios was leerbaar, stond open voor feedback en nam adviezen aan. In het begin was er twijfel over de kennis en kunde van de aios, maar dit bleek onterecht te zijn. Op het einde had hij alle twijfel weggenomen.
- Op 17 november 2016 heeft de educatieve beoordeling door de docent plaatsgevonden over de periode 1 juni 2016 tot 1 december 2016. Er had een duidelijke verbetering van communicatie, regievoering over het opleidingsproces en het reflecteren op zich zelf, plaatsgevonden. De aios moest zich bewust zijn dat als hij veel om de inhoud heen leek te praten c.q. ontweek, dat mogelijk een signaal was om minder van zich zelf te laten zien. Hij moest ook laten zien wat hij met gegeven feedback deed. Het kostte moeite om het leerproces zichtbaar op gang te krijgen. Dit was sterk verbeterd. Hij moest bescheidenheid als aandachtspunt in zijn IOP opnemen omdat bij een bescheiden houding het risico bestaat dat zijn kwaliteiten onvoldoende werden gezien.
- De aios is in december 2016 opnieuw gestart met de ziekenhuisstage van zes maanden, en wel in het G ziekenhuis te
- Op 23 februari 2017 heeft de educatieve beoordeling na drie maanden door de docent plaatsgevonden. Het timemanagement was goed op orde. Zijn leerbaarheid was goed. De aios wilde zijn communicatie verder verbeteren door gerichte feedback.
- Op 28 februari 2017 heeft de aios een educatieve beoordeling door de (stage)opleider gekregen over de eerste drie maanden. De aios functioneerde goed, hij moest alleen zijn grenzen durven aan te geven bij dreigende overbelasting. De aios was leerbaar. Hij probeerde snel een eigen visie te ontwikkelen en wilde dat ook toetsen. De aios was een prima collega in wording.
- Op 2 mei 2017 heeft de opleider een voortgangsadvies aan het hoofd uitgebracht. De voortgang van de competentieontwikkeling was voldoende. De aios kon doorgaan met de opleiding.

- Op 9 mei 2017 heeft een selectieve beoordeling door de stageopleider plaatsgevonden. De aios werd op alle competenties met een voldoende beoordeeld, met uitzondering van maatschappelijk handelen. Deze competentie was onvoldoende omdat het maatschappelijk handelen niet aan bod was gekomen. De aios kon op het niveau van een zaalassistent voldoende zelfstandig werken, hij begreep het proces en had voldoende inzicht in de theorie en was een plezierige collega. De wijze van voorkomen was soms onbedoeld anders dan gepland, soms wat afwachtend of aarzelend, terwijl dat in de praktijk niet zo was. Zijn leerbaarheid was voldoende. Hij kwam geleidelijk steeds beter uit de verf.
- Op 11 mei 2017 kreeg de aios een selectieve beoordeling van de docenten over de periode van de ziekenhuisstage. De aios werd op de competenties medisch handelen, communicatie, samenwerking en kennis en wetenschap met een voldoende beoordeeld. Op de competenties maatschappelijk handelen en organisatie werd de aios met een twijfelachtig beoordeeld. De aios kwam meer 'to the point' en had duidelijk stappen gemaakt in het medisch handelen en het uitvoeren van het behandelplan in het ziekenhuis. Hij moest wel meer de regie nemen en duidelijk maken dat en waarin hij de regie nam. Hij moest ruimte nemen en deze opeisen. Het MDO was niet afgerond en het maatschappelijk handelen moest in het derde jaar duidelijk zichtbaar worden. De leerbaarheid was twijfelachtig. De aios moest de toetsen completeren. Voor het derde jaar bleef een extra maatschappelijk handelen staan en een extra keer MDO.
- De docenten hebben op 11 mei 2017 een voortgangsadvies aan het hoofd uitgebracht. De voortgang van de competentieontwikkeling van de aios was voldoende. De aios kon doorgaan met de opleiding.
- Het hoofd besloot op 13 juli 2017 positief over de voortgang van de opleiding. De aios kon, gezien de manier waarop hij zich ontwikkelde, de opleiding voortzetten.
- De aios startte op 1 juni 2017 het derde jaar bij de H te
- Op 4 augustus 2017 heeft een evaluatie plaatsgevonden met de teammanager. De aios had goed contact met het zorgteam en vertoonde goede empathie naar patiënt en familie. De verslaglegging van zorgleefplan gesprekken kon beknopter. Ook de dossiervoering kon beter. De aios moest zijn e-mail consequenter beantwoorden en zijn agenda beter afstemmen met de afdeling.
- Op 7 augustus 2017 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden tussen de aios, stageopleider en docent. Zowel de aios als de opleider hadden een evaluatie geschreven. Het medisch handelen ging goed, evenals het MDO. Er was een duidelijke verbetering. De aios moest duidelijke werkafspraken maken en zich eraan houden. De aios moest tijdens visite zijn eigen structuur vast blijven houden.
- Op 4 september 2017 heeft een tweede evaluatiegesprek met de afdelingscoördinator plaatsgevonden. Het medisch inhoudelijke deel ging goed, evenals de samenwerking. Vastgelegde afspraken werden echter niet altijd nagekomen. De aios moest meer de regie nemen in de rol van de arts. De communicatie naar de afdeling met name afspraken nakomen en afstemmen met revalidatieschema was nog onvoldoende. Het team miste soms een snelle terugkoppeling. De aios moest zijn agenda beter inzichtelijk maken voor de afdeling en afspraken beter inplannen. De aios heeft naar aanleiding van deze punten zijn leerdoelen voor de maand september aangepast.
- Op 11 september 2017 heeft de selectieve beoordeling door de opleider plaatsgevonden. De aios werd op alle competenties met een twijfelachtig beoordeeld. De aios was vriendelijk. Aandachtspunten waren organiseren, communicatie en professionele houding. Ook de leerbaarheid werd als twijfelachtig beoordeeld. De opleider vond dat met een EBT (extra begeleidingstraject) moest worden gestart. Voorwaarde was wel dat er vertrouwen was van twee kanten, zowel van de aios als van de opleider.
- De docenten hebben op 14 september 2017 een selectieve beoordeling opgesteld. De competenties medisch handelen, communicatie, maatschappelijk handelen, organisatie en

professionaliteit waren alle twijfelachtig. De competentie samenwerken was voldoende. De leerbaarheid van de aios moest meer naar voren komen. Hij moest zich toetsbaar opstellen door middel van het inleveren van AV-opnames, daadwerkelijke vertaling van goede voornemens in gedrag. De leerbaarheid was twijfelachtig. Gelet op de beoordeling door zowel de opleider als de docenten werd overgegaan tot een EBT. Er zou een plan volgen waarin de te nemen acties voor de verschillende competenties zou worden beschreven.

- Op 21 september 2017 heeft een viergesprek plaatsgevonden, waarvan geen verslag is gemaakt.
- Op 29 september 2017 vond een gesprek plaats over het volgen van een EBT per 1 oktober 2017 tot 1 januari 2018. Daarbinnen zou op 9 november 2017 een tussenevaluatie en op 21 december 2017 een selectieve beoordeling plaatsvinden.
- Op 1 oktober 2017 zijn de afspraken over het EBT schriftelijk vastgelegd.
- Op 9 oktober 2017 heeft de aios een leergesprek gehad, waarin 2 casus zijn besproken.
- De aios heeft op 16 oktober 2017 een reflectieverslag voorafgaand aan het beoordelingsgesprek opgesteld.
- Op 16 oktober 2017 heeft de opleider een selectieve beoordeling gegeven. De competenties medisch handelen, communicatie, samenwerken, organisatie en professionaliteit waren onvoldoende. De competenties kennis en wetenschap en maatschappelijk handelen waren twijfelachtig. De opleider vertrouwde de aios de patiëntenzorg zonder strikte supervisie niet meer toe. Dit naar aanleiding van een voorval waarbij de aios alarmsymptomen niet herkende en daardoor niet adequaat handelde en dit niet de eerste keer was. Ook de leerbaarheid was onvoldoende. De opleider wilde de opleiding niet meer voortzetten. Haar voorwaarde voor de start van het EBT was betrouwbaarheid en daaraan had de aios niet voldaan.
- Op 16 oktober 2017 heeft de docent een selectieve beoordeling gegeven. De competenties medisch handelen, samenwerken, kennis en wetenschap en organisatie waren twijfelachtig. De competentie maatschappelijk handelen werd voldoende. De competenties communicatie en professionaliteit waren onvoldoende. De aios had het EBT goed opgepakt. De meeste afspraken was hij nagekomen. Zijn leerbaarheid was onvoldoende. De opleider had in het medisch handelen van de aios dusdanige hiaten ondervonden, dat zij geen verantwoording meer kon nemen voor de opleiding van de aios.
- De aios heeft op 19 oktober 2017 een schriftelijke reactie gegeven op de selectieve beoordeling van de opleider.
- Op 19 oktober 2017 heeft de opleider een voortgangsadvies aan het hoofd gegeven. De aios kon niet doorgaan met de opleiding. De aios haalde het niveau dat zij veronderstelde bij aanvang van het derde jaar bij lange na niet. De aios nam pas op alle fronten actie nadat er door de opleider of anderen werd gewezen. Hij vond het zelf allemaal wel goed gaan.
- Op 24 oktober 2017 hebben de docenten een voortgangsadvies aan het hoofd gegeven. De aios kon niet doorgaan met de opleiding. De reflectie en dus het leerproces kwam onvoldoende op gang.
- Op 26 oktober 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, het hoofd en de docent aanwezig waren. Tijdens dit gesprek is de aios meegedeeld dat de opleidingsovereenkomst opgezegd zou worden.
- Op 3 november 2017 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden, waarbij een toelichting is gegeven op het besluit tot beëindiging van de opleiding. Van dit gesprek is een verslag opgesteld dat op 8 november 2017 aan de aios is gestuurd.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding.

Op grond van de regelgeving kan de opleiding na het eind van een opleidingsjaar worden beëindigd en alleen tussentijds na afsluiting van een negatief beoordeeld EBT of wanneer sprake is van onopleidbaarheid of zwaarwichtige redenen. Deze omstandigheden doen zich volgens de aios niet voor.

Het eerste jaar is zeer succesvol verlopen. Ten onrechte wordt gesuggereerd dat hij materialen van de supervisiegroep niet op tijd had ingeleverd.

In het tweede jaar is de stage in E niet positief verlopen. In E was plaats voor een ervaren aios met een gedegen ziekenhuiservaring. Het ontbrak hem aan deze ervaring en daarnaast miste hij de cruciale introductiefase doordat hij een andere verplichte cursus moest volgen. Hierdoor verliep deze stage vanaf het begin moeizaam, zo niet onmogelijk, waarna de stage in onderling overleg is afgebroken.

Na het afbreken van deze stage, heeft hij gedurende twee maanden geen opleiding gevolgd. Daarna is hij gestart met de GGZ stage. De eindbeoordeling van deze stage was uitstekend. Ook de ziekenhuisstage verliep uitstekend, zodat het tweede opleidingsjaar goed is verlopen en is afgesloten met toegang tot het volgende opleidingsjaar.

In het derde opleidingsjaar is er voor het eerst een meer kritische houding ten opzichte van zijn functioneren geconstateerd. Hij heeft zich leerbaar opgesteld. De opleiding werd echter beëindigd zonder waarschuwing of andere signalen. Hij werd uit de opleiding gezet zonder enige evaluatie procedure. De reden van beëindiging van de opleiding was zijn medische kennis, terwijl hij niet eerder had gehoord dat zijn medische kennis onvoldoende zou zijn.

Zijn supervisor in het derde jaar heeft vanaf het begin negatieve rapporten over hem geschreven, terwijl hij een duidelijke ontwikkeling doormaakte in het derde jaar. Deze goede ontwikkeling komt duidelijk naar voren in de vooral positieve feedback van collega artsen, psychologen, verpleegkundigen en ziekenverzorgers. In het derde jaar werd meer gevraagd van zijn organisatorische kwaliteiten. Hij wist dat hij hieraan moest werken. Hij heeft ingestemd met een EBT. Hij hoopte dat door deze onafhankelijke evaluatie van zijn functioneren de opleider zou inzien dat zij de aios verkeerd had ingeschat. Tijdens de eerste week van het EBT waren de beoordelingen zeer positief. De opleider suggereerde echter dat zij twijfel had over zijn competenties. Hoewel hij hard aan het werk was met het EBT heeft de opleider na twee weken de stage afgebroken. Hij heeft daardoor niet de tijd en ook geen eerlijke kans gekregen zijn functioneren te verbeteren. Als reden voor de beëindiging werden twee casus aangevoerd. De eerste casus heeft voor de start van het EBT plaatsgevonden en is niet genoemd ten tijde of in het kader van het EBT. Volgens de aios duidt dat er op dat daarvoor geen noodzaak was en dat de casus niet zo belangrijk was als het gewicht dat er nu aan wordt gegeven. Deze casus is zijns inziens pas achteraf betrokken bij de onderbouwing van de besluitvorming. De opleider heeft de aios niet op de hoogte gebracht over de casus op het moment dat zij vond dat het belangrijk was. Het hoofd legt ten onrechte een zeer subjectieve en vooringenomen mening van de opleider aan de basis van haar besluit van de opleiding, terwijl deze beoordeling niet representatief is voor zijn totale opleiding. De reden voor het beëindigen van de opleiding betrof alleen de informatie verstrekt door de opleider en er is nooit verwezen naar andere informatie uit zijn portfolio. Het lijkt of het hoofd iedere positieve ontwikkeling in zijn stages negeert of minimaliseert.

De aios wil in de gelegenheid worden gesteld zijn opleiding voort te zetten.

Standpunt hoofd

Het hoofd stelt zich op het standpunt dat zij in de gegeven omstandigheden geen andere optie zag dan de opleiding van de aios te beëindigen. Zij heeft bij haar beslissing naar alle relevante omstandigheden gekeken. Zowel de opleider als de docenten hadden in de laatste tussentijdse selectieve beoordeling alle competenties van de aios als twijfelachtig/onvoldoende beoordeeld. De opleider en de docenten waren unaniem van oordeel dat geen vertrouwen bestond dat de aios, ondanks zijn motivatie en ondanks het ingezette EBT, een voldoende eindniveau zou behalen. Reeds eerder in de opleiding was herhaaldelijk gebleken dat er diverse aandachtspunten waren en dat de aios, ondanks veel ondersteuning en begeleiding vanuit de opleiding, onvoldoende tot leren kwam.

In het eerste jaar waren er al aandachtspunten. De docenten waren bij de selectieve beoordeling niet op alle punten positief. De competenties organisatie en professionaliteit werden als onvoldoende respectievelijk twijfelachtig beoordeeld. De leerbaarheid was ook twijfelachtig. De opleiding kon na het eerste jaar onder voorwaarden worden voortgezet. In het tweede jaar moest de aios bepaalde punten nadrukkelijk laten zien. De aios startte met de ziekenhuisstage maar deze werd gestaakt omdat de aios op meerdere competenties twijfelachtig werd beoordeeld en ook zijn leerbaarheid twijfelachtig was. De docenten vroegen zich af of de aios voldoende bagage had om een volgende stage succesvol te starten

en te voltooien. Het toenmalige hoofd stelde voor opnieuw met de ziekenhuisstage te starten, of de opleiding te onderbreken om vaardigheden op te doen en later de ziekenhuisstage te volgen. De aios koos voor het opnieuw starten met de ziekenhuisstage. De aios moest deze stage wel met een voldoende afronden.

Er was echter geen ziekenhuisstage beschikbaar, waardoor de aios eerst de GGZ stage volgde. Aanvankelijk bestonden er bij de opleider en docenten twijfels over het functioneren van de aios hetgeen ook in het voortgangsgesprek werd besproken. De ziekenhuisstage werd door de opleider met een voldoende beoordeeld. De docenten gaven echter in hun selectieve beoordeling een twijfelachtig voor Maatschappelijk handelen, Organisatie en Professionaliteit. Ook de leerbaarheid werd met een twijfelachtig beoordeeld. De aios kreeg zowel van de docenten als van het hoofd aan het eind van het tweede jaar het voordeel van de twijfel. De aios kon doorgaan met de opleiding.

Vanaf de start van het derde jaar maakten de opleider en docenten zich zorgen over het functioneren van de aios. De competenties medisch handelen, samenwerking, organisatie en professionaliteit stonden ter discussie. Er gingen dingen goed, maar er waren ook tekortkomingen in de patiëntenzorg. Vanwege de twijfelachtige leerbaarheid werd een EBT ingezet. Al snel bleek dat de leercurve onvoldoende was en de aios onvoldoende leerbaar was. Het EBT is beëindigd omdat volgens de opleider en docenten een voldoende beoordeling niet meer mogelijk was. Er zaten te veel hiaten in de kennis en kunde van de aios, waardoor de opleider geen vertrouwen meer had in de kwaliteit van zijn uitvoeren van de patiëntenzorg. Er hadden zich twee incidenten voorgedaan, waarbij de aios geen blijk gaf van enige bewustwording van de ernst van de situatie van de patiënten. De aios had tijdens het EBT onvoldoende leervragen, bleef situaties toedekken en niet open communiceren. Ondanks dat de aios veel begeleiding tijdens zijn opleiding had gekregen, waren de competenties onvoldoende ontwikkeld.

Bevoegdheid geschillencommissie

Voordat een geschil aan de geschillencommissie wordt voorgelegd wordt in het geschil bemiddeld. De aios legt het geschil op grond van artikel 3 van het reglement van orde geschillencommissie binnen vier weken na het besluit van het hoofd aan het opleidingsinstituut voor met het verzoek tot bemiddeling. De duur van de bemiddeling bedraagt maximaal zes weken. Zodra de bemiddelende persoon of organisatie of een van de partijen het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan de andere betrokkenen. Het geschil kan binnen twee weken nadat het geschil onbemiddelbaar is verklaard aan de geschillencommissie worden voorgelegd.

Op 22 november 2017 heeft het hoofd de aios schriftelijk meegedeeld dat de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde per 1 januari 2018 werd beëindigd. De aios heeft op 18 december 2017 en derhalve tijdig, het opleidingsinstituut om bemiddeling gevraagd. Op 25 januari 2018 heeft de aios een voorlopig verzoekschrift ingediend, omdat de mediation op dat moment nog niet was afgerond. Op 3 maart 2017 werd de mediation beëindigd. Op 5 april 2018 heeft de aios een aanvullend verzoekschrift ingediend. Zowel het (pro forma) verzoekschrift als het aanvullend verzoekschrift zijn tijdig ingediend. De geschillencommissie is bevoegd om het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

Artikel B.2 van het Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding gericht is op het bereiken van door het CGS vastgestelde competenties en specialisme gebonden competenties. De algemene competenties worden in dit artikel beschreven, de specifieke competenties worden beschreven in het Besluit specialisme ouderengeneeskunde.

De structuur en de inhoud van de opleiding worden beschreven in respectievelijk artikel B.1 en B.2 van het Besluit specialisme ouderengeneeskunde.

Artikel B.4 Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding is voorzien van momenten waarop toetsing en beoordeling plaatsvindt. De toetsing en beoordeling moeten voldoen aan het Protocol Toetsing en Beoordeling, zoals opgenomen in het landelijk opleidingsplan voor het specialisme ouderengeneeskunde. Op grond van artikel B.4 lid 3 sub b Kaderbesluit voert het opleidingsinstituut ten minste twee keer per jaar een educatieve beoordeling uit. Op grond van sub c voert het opleidingsinstituut aan het eind van het eerste jaar, het tweede jaar en ten minste drie maanden voor het eind van de opleiding een selectieve

beoordeling uit. De beoordeling leidt tot een door het hoofd te nemen beslissing of de opleiding al dan niet volgens het scholingsprogramma kan worden voortgezet, onder voorwaarden kan worden voortgezet of niet kan worden voortgezet.

In het Protocol Toetsing en Beoordeling dat onderdeel uitmaakt van het opleidingsplan wordt de toetsing, beoordeling en besluitvorming tijdens de opleiding beschreven.

Er vinden educatieve en selectieve beoordelingen plaats. De selectieve beoordeling vindt op vaste momenten in de opleiding plaats. De selectieve beoordeling bevat een advies aan het opleidingshoofd of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten en te voltooien. Het hoofd neemt een besluit op basis van de voortgangsadviezen. Het hoofd kan besluiten tot het voortzetten van de opleiding, tot het vervolgen van de opleiding onder voorwaarden en tot het beëindigen van de opleiding. Bij twijfel over de geschiktheid van de aios kan het hoofd besluiten tot het instellen van een extra begeleidingstraject (EBT). Het hoofd stelt de aios schriftelijk op de hoogte van de voorwaarde(n) waaraan de aios moet voldoen, de termijn waarbinnen dit moet gebeuren en de manier waarop dit wordt beoordeeld. Het EBT wordt afgesloten met een selectieve beoordeling. De duur van een dergelijk traject bedraagt in het algemeen drie maanden en kan leiden tot een verlenging van de opleiding.

Het hoofd heeft de bevoegdheid om de opleidingsovereenkomst met de aios tussentijds op te zeggen om zwaarwegende redenen, dit kan vanwege niet-opleidbaarheid van de aios. Van zwaarwegende redenen is in ieder geval sprake als het gelet op de risico's voor de volksgezondheid, niet verantwoord is de opleiding voort te zetten.

De aios is op 1 maart 2015 met de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde gestart. De aios liep gedurende het eerste jaar stage in een verpleeghuis. Er hebben educatieve beoordelingen en aan het eind van de opleiding selectieve beoordelingen plaatsgevonden. De educatieve beoordelingen waren redelijk positief maar bevatten wel een aantal aandachtspunten. Aan het eind van het eerste jaar hebben selectieve beoordelingen plaatsgevonden en hebben de opleider en docenten een voortgangsadvies uitgebracht aan het hoofd. De opleider beoordeelde alle competenties met een voldoende. Er was sprake van groei, na een aanvankelijk trage start. De opleider beoordeelde de leerbaarheid van de aios met een voldoende, maar gaf wel een aantal aandachtspunten mee. Het advies aan het hoofd over de voortgang van de opleiding was positief. De docenten waren minder positief bij hun selectieve beoordeling. Zij beoordeelden de competentie organisatie met een onvoldoende en de competentie professionaliteit met een twijfelachtig. De aios had de neiging zaken op zijn beloop te laten, hij was niet pro-actief in organisatie. De aios vond het moeilijk om met kritische blik naar zijn eigen functioneren te kijken. Hij reflecteerde wel maar zette het niet om in daden. Zijn leerbaarheid was volgens de docenten ook twijfelachtig. Het voortgangsadvies van de docenten aan het hoofd luidde dan ook "twijfelachtig". Voor het toenmalig hoofd was dit aanleiding voor het besluit de opleiding van de aios onder voorwaarden voort te zetten. Er werd afgesproken dat de aios in het tweede jaar uitdrukkelijk een actueel IOP moest laten zien en toetsen moest laten afnemen conform het toetsplan. Hij moest met de opleider/docenten communiceren wanneer hij bepaalde deadlines niet zou kunnen halen.

Op 1 maart 2016 startte de aios met het tweede opleidingsjaar. Hij startte met een ziekenhuisstage in het E ziekenhuis te Na een maand vond een tussentijdse selectieve beoordeling van de aios plaats door de (stage)opleider. Hij besloot daarbij de ziekenhuisstage te staken. De competenties medisch handelen en organisatie waren onvoldoende. De overige competenties, met uitzondering van maatschappelijk handelen, waren twijfelachtig. De leerbaarheid was niet goed in te schatten gezien de langzame leercurve en het lage niveau van functioneren. Zowel de docenten als het hoofd bespraken de situatie met de aios. De aios kreeg de keuze: of hij zou de ziekenhuisstage opnieuw doen of hij zou de opleiding onderbreken en ervaring op doen. De aios koos er voor de ziekenhuisstage opnieuw te doen en het hoofd besloot dat de aios de opleiding kon vervolgen, maar hij werd er wel op gewezen dat de opleidingsovereenkomst zou worden opgezegd als de stage niet met een voldoende zou worden

afgerond. Er was echter geen ziekenhuisstage beschikbaar, zodat de aios na een onderbreking van 2 maanden met de GGZ stage van zes maanden startte. Na twee maanden vond een voortgangsgesprek plaats, waarbij zowel de aios, de docenten als de opleider aanwezig waren. Er was wel sprake van een licht stijgende lijn in het functioneren van de aios, maar er waren ook periodes van terugval. De aios kreeg vooralsnog het voordeel van de twijfel. Er werden afspraken gemaakt. De educatieve beoordelingen van de docenten en de opleider die twee maanden later volgden, waren positief. De aios had bij de opleider alle twijfel weggenomen en de docenten zagen een duidelijke verbetering.

De aios vervolgde per december 2016 de opleiding met een ziekenhuisstage van zes maanden. Na drie maanden vonden educatieve beoordelingen plaats door de opleider en de docenten. Deze waren positief. Aan het eind van het tweede jaar vonden selectieve beoordelingen plaats door de opleider en de docenten en ook brachten zij een voortgangsadvies uit aan het hoofd. De aios werd positief beoordeeld door de opleider. Zijn leerbaarheid was voldoende en hij kwam geleidelijk steeds beter uit de verf. De docenten beoordeelden de aios op de competenties medisch handelen, communicatie, samenwerking en kennis en wetenschap met een voldoende. Op de competenties maatschappelijk handelen, organisatie en professionaliteit werd de aios met een twijfelachtig beoordeeld. Zij noemden een aantal aandachtspunten, zo was het MDO niet afgerond en het maatschappelijk handelen moest in het derde jaar duidelijk zichtbaar worden. De leerbaarheid was twijfelachtig. De aios moest de toetsen complementeren. Voor het derde jaar bleef een extra maatschappelijk handelen staan en een extra keer MDO. De docenten vonden de competentieontwikkeling van de aios echter wel voldoende, zodat zij een positief voortgangsadvies uitbrachten. Hierop besloot het hoofd dat de aios, gezien de manier waarop hij zich ontwikkelde, de opleiding kon voortzetten.

De aios begon op 1 juni 2017 met het derde jaar van de opleiding met een verpleeghuisstage. Twee maanden na de start vond een evaluatiegesprek plaats met de opleider en docent. Er was sprake van een duidelijke verbetering. De aios moest wel duidelijke werkafspraken maken en zich eraan houden. Ook vonden er evaluatiegesprekken plaats met de afdelingscoördinator. Er werden aandachtspunten genoemd, naar aanleiding waarvan de aios zijn leerdoelen voor de maand september had aangepast. Na drie maanden vond een selectieve beoordeling plaats. De opleider beoordeelde alle competenties met een twijfelachtig, de docenten beoordeelden de competentie samenwerken met een voldoende, de overige competenties met een twijfelachtig. Naar aanleiding van deze selectieve beoordelingen vond een viergesprek plaats waarvan geen verslag is gemaakt, waarna werd besloten over te gaan tot een EBT van 3 maanden. Dit werd met de aios besproken en de afspraken over het EBT zijn schriftelijk vastgelegd. De aios moest de volgende resultaten behalen: Hij moest op tijd op het werk komen, zijn afspraken nakomen, zijn e-portfolio op orde brengen, zijn eigen leerproces sturen en overleggen met de opleider, met een constructieve manier omgaan met feedback, in ieder leergesprek een dilemma inbrengen waarin zichtbaar werd waar de aios mee worstelde als professional, in staat zijn zijn dagelijkse taken af te ronden, open vragen kunnen stellen aan zichzelf en anderen, kort en bondig formuleren tijdens leergesprekken en inbrengronde, video opname overleggen van een leergesprek waarin hij zijn reflectief vermogen liet zien en de aios moest 5 dagelijkse dagrapporten op de video zetten en bespreken met de opleider, zodat zichtbaar was dat de aios verantwoordelijkheid nam ten aanzien van zijn patiënten. De aios is op 1 oktober 2017 met het EBT gestart. Het EBT zou duren van 1 oktober 2017 tot 1 januari 2018, waarbij op 9 november 2017 een tussenevaluatie en op 21 december 2017 een selectieve beoordeling zou plaatsvinden.

Op 16 oktober 2017 heeft de opleider een selectieve beoordeling gegeven. De competenties medisch handelen, communicatie, samenwerken, organisatie en professionaliteit waren onvoldoende. De competenties kennis en wetenschap en maatschappelijk handelen waren twijfelachtig. De opleider vertrouwde de aios de patiëntenzorg zonder strikte supervisie, niet meer toe. Dit naar aanleiding van een voorval waarbij de aios alarmsymptomen niet herkende en daardoor niet adequaat handelde en dit niet de eerste keer was. Ook de leerbaarheid was onvoldoende. De opleider wilde de opleiding niet meer voortzetten. Haar voorwaarde voor de start van het EBT was vertrouwen en daaraan had de aios niet

voldaan. Ook de docenten gaven een selectieve beoordeling. De competenties medisch handelen, samenwerken, kennis en wetenschap en organisatie waren twijfelachtig. De competentie maatschappelijk handelen werd voldoende. De competenties communicatie en professionaliteit waren onvoldoende. De aios had het EBT goed opgepakt. De meeste afspraken was hij nagekomen. Zijn leerbaarheid was onvoldoende. De opleider had in het medisch handelen van de aios dusdanige hiaten ondervonden, dat zij geen verantwoording meer kon nemen voor de opleiding van de aios.

De opleider adviseerde het hoofd ten aanzien van de voortgang van de opleiding, de opleiding te beëindigen. De aios haalde volgens haar het niveau dat zij veronderstelde bij aanvang van het derde jaar bij lange na niet. De aios nam pas op alle fronten actie nadat er door de opleider of anderen werd gewezen. Hij vond het zelf allemaal wel goed gaan. Ook de docenten gaven een negatief voortgang advies op grond waarvan het hoofd de opleiding beëindigde.

De geschillencommissie constateert dat de beoordelingsprocedure in het eerste en tweede jaar van de opleiding zorgvuldig en volgens de regelgeving heeft plaatsgevonden. Er hebben zowel educatieve als selectieve beoordelingen plaatsgevonden. Na het eerste jaar van de opleiding kon de aios de opleiding onder voorwaarden voortzetten, vanwege het voortgang advies 'twijfelachtig' van de docenten. De start van het tweede jaar verliep moeizaam. De ziekenhuisstage werd na een maand beëindigd.

Ondanks de voorwaarden, waaronder de aios na het eerste jaar de opleiding kon voortzetten, was dit geen reden voor het hoofd om de opleiding op dat moment te beëindigen. De aios kreeg het voordeel van de twijfel. Dit is zo ook met hem besproken. De GGZ stage werd positief beoordeeld, de ziekenhuisstage werd door de opleider positief beoordeeld, door de docenten minder positief. Het hoofd besloot echter dat de aios met het derde jaar kon starten. Er werden geen voorwaarden gesteld.

Al vrij snel in het derde jaar waren er zorgen over het functioneren van de aios en werd er besloten tot een EBT. Overeenkomstig de regelgeving zijn de afspraken hierover schriftelijk vastgelegd. De aios wist welke resultaten hij moest behalen. Het was ook duidelijk wanneer een tussentijdse beoordeling zou plaatsvinden en wanneer de selectieve beoordeling. Na twee weken vond echter al een selectieve beoordeling plaats en constateerde de opleider geen vertrouwen meer te hebben in de aios.

De geschillencommissie stelt vast dat het EBT voortijdig is beëindigd en daarmee ook de opleiding.

De opleiding kan tussentijds beëindigd worden indien sprake is van zwaarwegende redenen, zoals niet-opleidbaarheid van de aios. Van zwaarwegende redenen is in ieder geval sprake als het gelet op de risico's voor de volksgezondheid, niet verantwoord is de opleiding voort te zetten.

De geschillencommissie is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van zwaarwegende redenen op grond waarvan het EBT en derhalve ook de opleiding, tussentijds kon worden beëindigd.

Tussen partijen staat vast dat de aios bij de overgang van het tweede naar het derde jaar leerbaar werd geacht en positief werd besloten over de voortgang van de opleiding gezien de manier waarop de aios zich ontwikkelde.

In het derde jaar waren er zorgen over het functioneren van de aios, hetgeen leidde tot een EBT. Dit werd met de aios besproken en de – met name organisatorische – afspraken over het EBT zijn schriftelijk vastgelegd. Tussen partijen staat vast dat de aios onder optimale begeleiding en intensieve(re) supervisie de volgende resultaten zou moeten behalen: hij moest op tijd op het werk komen, zijn afspraken nakomen, zijn e-portfolio op orde brengen, zijn eigen leerproces sturen en overleggen met de opleider, met een constructieve manier omgaan met feedback, in ieder leergesprek een dilemma inbrengen waarin zichtbaar werd waar de aios mee worstelde als professional, in staat zijn zijn dagelijkse taken af te ronden, open vragen kunnen stellen aan zichzelf en anderen, kort en bondig formuleren tijdens leergesprekken en inbrengende, video opname overleggen van een leergesprek waarin hij zijn reflectief vermogen liet zien en de aios moest 5 dagelijkse dagrapporten op de video zetten en bespreken met de opleider, zodat zichtbaar was dat de aios verantwoordelijkheid nam ten aanzien van zijn patiënten.

Voorts staat tussen partijen vast dat de casus van 8 september 2017 weliswaar is besproken in een leergesprek, maar geen aanleiding was voor het EBT en/of een extra gesprek en ook geen aanleiding vormde voor een (medisch inhoudelijke) voorwaarde waaraan het handelen van de aios gedurende het EBT zou worden getoetst. Evenmin is vast komen te staan dat de optimale begeleiding en de intensievere supervisie tijdens het EBT zou zijn gericht op het voorkomen van handelen zoals tijdens de casus van 8 september 2017.

Gelet op het positieve voortgangsadvies van het tweede naar het derde jaar en de selectieve beoordeling van de docent waaruit blijkt dat de aios het EBT goed had opgepakt en de meeste afspraken was nagekomen, acht de geschillencommissie niet aannemelijk dat de aios (toch) niet opleidbaar zou zijn. Met name ook niet omdat niet is gebleken dat daarover tijdens het EBT signalen zijn geuit en/of de aios daarop – zoals mocht worden verwacht tijdens een EBT – intensiever zou zijn begeleid. Zodoende acht de geschillencommissie onvoldoende aangetoond dat de aios niet opleidbaar zou zijn.

Met betrekking tot de vraag of sprake was van zwaarwegende redenen omdat het gelet op de risico's voor de volksgezondheid, niet verantwoord zou zijn de opleiding voort te zetten, overweegt de geschillencommissie als volgt. De aios is op 1 oktober 2017 met het EBT gestart. Ongeveer twee weken na de start van het EBT had de opleider geen vertrouwen meer in het functioneren van de aios. Dit gebrek aan vertrouwen was mede gebaseerd op de hiervoor beschreven casus van 8 september 2017 die zich had voorgedaan vóórdat het EBT was gestart. Tussen partijen staat vast dat deze casus weliswaar is besproken in een leergesprek, maar geen aanleiding was voor het EBT en/of een extra gesprek en ook geen aanleiding vormde voor een (medisch inhoudelijke) voorwaarde waaraan het handelen van de aios gedurende het EBT zou worden getoetst. Evenmin is vast komen te staan dat de optimale begeleiding en de intensievere supervisie tijdens het EBT zou zijn gericht op het voorkomen van handelen zoals tijdens de casus van 8 september. Bovendien staat vast dat de aan het EBT gestelde voorwaarden veel meer organisatorisch dan medisch inhoudelijk van aard waren. Tot slot heeft de geschillencommissie tijdens de zitting vastgesteld dat het hoofd het besluit tot voortijdige beëindiging van het EBT en daarmee de opleiding uitsluitend heeft gebaseerd op basis van hetgeen zij heeft gehoord van de opleider zonder dat zij zelf direct contact heeft gehad met de artsen die betrokken waren bij beide casus. Het had echter, gelet op de ingrijpendheid van de te nemen beslissing, op de weg van het hoofd gelegen zelf bij de betrokken artsen te toetsen of het handelen zoals beschreven door de opleider ook daadwerkelijk een risico voor de volksgezondheid opleverde, in die zin dat het niet verantwoord zou zijn de opleiding voort te zetten. Zodoende oordeelt de geschillencommissie dat het hoofd onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de aios tijdens het EBT en ook daarvoor een risico voor de volksgezondheid vormde. Door het reeds na ongeveer twee weken voortijdig beëindigen van het EBT heeft de aios onvoldoende gelegenheid gekregen zijn functioneren te verbeteren. De aios zal op grond van het vorenstaande dan ook in de gelegenheid moeten worden gesteld opnieuw een EBT te doen van drie maanden, in een andere opleidingsinrichting, bij een ander opleidingsinstituut.

Uitspraak

De geschillencommissie oordeelt dat het hoofd de opleiding niet heeft kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld zijn opleiding bij een ander opleidingsinstituut voort te zetten. De voortzetting van de opleiding zal plaatsvinden in de vorm een EBT van drie maanden, met dien verstande dat aan het eind van het EBT opnieuw zal worden beoordeeld of de aios zijn opleiding kan voortzetten. Het hoofd en aios zullen in goed overleg op zoek gaan naar een ander opleidingsinstituut.

Aldus uitgebracht door:

Mw. mr. L. Beij, voorzitter, dr. J.C.N.M. Aarts, radioloog, en mw. N.D. Houtman, aios huisartsgeneeskunde, in aanwezigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

mw mr. L. Beij,
voorzitter

Utrecht, 26 juni 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'de Planque' with a long, sweeping horizontal stroke at the end.

mw. mr. J.E.D. de Planque
secretaris