

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/19 - 8

Utrecht, 4 november 2019

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 anesthesiologie, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. M. Smit en B, opleider anesthesiologie in het C te, hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. A.M. den Hertog-de Visser.

Verloop van de procedure

Mw. mr. N. Ziani heeft namens de aios op respectievelijk 4 juli 2019 en 31 juli 2019 een pro forma en aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend.

Mw. mr. Ziani heeft namens de aios op 13 augustus 2019 aanvullende stukken ingediend.

Mw. Den Hertog heeft namens de opleider op 5 september 2019 een verweerschrift ingediend.

Op 24 september 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van de opleider van 22 mei 2019 waarbij hij de opleiding van de aios heeft beëindigd omdat zijn functioneren ondanks intensieve begeleiding niet op het niveau is zoals dat van een aios aan het eind van het vierde jaar verwacht mag worden.

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 CCMS, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2019

Het besluit anesthesiologie, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 april 2019

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

Feiten

- De aios is op 1 april 2014 gestart met de opleiding anesthesiologie in het D. Voor hij in opleiding kwam, heeft de aios de 3-jarige opleiding tot anesthesioloog in gevolgd en heeft hij in als zelfstandig anesthesist gewerkt. In november 2013 heeft hij twee Europese diploma's behaald op het gebied van anesthesie en intensive care (EDAIC) en op het gebied van intensive care (EDIC).
- De aios heeft voorafgaand aan zijn opleiding een verzoek tot vrijstelling van een deel van de opleiding ingediend op grond van zijn opleiding. De RGS heeft hierop op 25 februari 2014 besloten de aios in beginsel een vrijstelling te verlenen van 12 maanden ten laste van het onderdeel anesthesiologie basis. De vrijstelling zou definitief worden na het eerste jaar van de opleiding tenzij de opleider op basis van tenminste twee voortgangsgesprekken van mening zou zijn dat de vrijstelling niet kon worden geëffectueerd.
- Op 4 februari 2015 is in het D besloten de aios een periode van intensieve begeleiding te bieden. Het zou een traject van 3 maanden worden, maar omdat het functioneren van de aios na afloop

van die 3 maanden niet op niveau was, werd besloten de intensieve begeleiding met 3 maanden te verlengen.

- Op 25 september 2015 is de aios door de Raad van Bestuur D een disciplinaire straf in de vorm van een berisping opgelegd.
- De aios heeft de opleiding in de periode van 1 oktober 2015 tot 1 maart 2016 onderbroken in verband met een geschil.
- Op 23 november 2015 heeft de opleider D besloten de opleiding te beëindigen omdat hij de aios niet geschikt voor de opleiding vond. De aios was het hier niet mee eens en heeft het geschil destijds bij de centrale opleidingscommissie van het D neergelegd. Het resultaat van deze bemiddeling was dat de aios een herbeoordelingsperiode kreeg in het D. De afspraken tussen het D en de aios werden in een vaststellingsovereenkomst van 19 januari 2016 neergelegd.
- De RGS heeft op 29 januari 2016 bevestigd dat de aios een GBT zou volgen van zes maanden van 1 maart 2016 tot 1 september 2016.
- De aios is op 15 maart 2016 gestart met het GBT in het C.
- Op 27 mei 2016 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en mentor aanwezig waren. Er is een afsprakenformulier ingevuld, waarin 2 aandachtspunten werden genoemd. De aios moest vragen indien hij iets niet wist en de toon van de communicatie was niet altijd adequaat en wisselde tussen te assertief (te ijverig) aan de ene kant en te afhankelijk opstellen (tegen de supervisor) aan de andere kant. De aios moest met een eigen behandelplan komen. De opleider stelde coaching voor om de communicatie te optimaliseren. De aios zou hierover nadenken.
- Op 1 juli 2016 vond een tweede voortgangsgesprek plaats, waarbij de aios, opleider en mentor aanwezig waren. De aios had inmiddels een coach en de aandachtspunten in het coaching traject waren: hoofd- en bijzaken scheiden, niet in 'ja maar' blijven hangen, niet pleasen van stafleden en zelf een plan maken. De eerste ervaring van de aios werd besproken, alsook de feedback per dag. De opleider gaf aan dat er begrip en compassie was met de aios, maar de opleidingsgroep zag de 4 aandachtspunten in het coaching traject ook als een probleem.
- Op 4 juli 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden met de aios, opleider, mentor en coach. De 4 aandachtspunten in het coaching traject, zoals ook op 1 juli 2016 besproken, werden vastgelegd: onderscheid maken tussen hoofd- en bijzaak, niet pleasen doen, stoppen met 'ja/nee maar' en niet overijverig of te afhankelijk doen. De aios moest met een eigen plan komen en rustig proberen te gaan werken.
- Op 5 augustus 2016 heeft na zes coachgesprekken een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider, mentor en coach aanwezig waren. Volgens collega's en anesthesiemedewerkers kon de aios beter hoofd- en bijzaken uit elkaar houden en creëerde hij rust. Soms was het wel lastig om geen 'ja maar' meer op vragen te geven en leek het 'niet pleasen' beter te gaan. Het ging niet zo zeer om de medische inhoud maar om het gedrag van de aios. Het doel was met name bewustwording, de verwachting was niet dat alles nu ineens anders was. Het voorstel was om de coaching 1 x per maand voort te zetten. De aios moest het stramien 'ik hoor-ik zie- ik voel- ik stel voor' gebruiken.
- Op 8 augustus 2016 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en mentor aanwezig waren. De leerdoelen/afspraken waren in een afsprakenformulier vastgelegd. De staf had een positief besluit genomen over het voortzetten van de opleiding. Er waren, behalve de aandachtspunten die in de coachgesprekken besproken werden, geen nieuwe punten. Het opleidingsschema zou als volgt worden ingevuld: per 1 oktober 6 maanden E, 9 maanden IC F en de laatste 2 jaar in het C.
- De aios heeft van 1 oktober 2016 tot 1 april 2017 de stage perioperatieve zorg algemeen jaar 2 in het E gevolgd. In die periode hebben 4 voortgangsgesprekken plaatsgevonden.

- Op 9 december 2016 heeft een eerste voortgangsgesprek in het E ziekenhuis plaatsgevonden, waarbij de aios en opleider E aanwezig waren. In zijn algemeenheid was men niet ontevreden hoewel er wel wat aandachtspunten waren. De aios was op sommige momenten ongepast eigenwijs en stelde zich op andere momenten wat passief op en nam niet zelf het initiatief. Als aandachtspunten werden de verstaanbaarheid genoemd, het nakomen van afspraken en het luisteren naar tips van stafleden en er iets mee doen. Er was reden voor extra begeleiding. Er was geen reden voor een andere supervisor, extra begeleiding, extra studie of een extra gesprek.
- Op 27 december 2016 vond een tweede voortgangsgesprek plaats, waarbij de aios en opleider E aanwezig waren. De aios kwam soms eigenwijs over. Hij zei 'ja' maar deed iets anders. Hij moest leiding nemen op de OK, de aios was vriendelijk tegen patiënten en collega's, actief en maakte lange werkdagen, hij bereidde zijn patiënten goed voor en moest hardop praten, goed articuleren. Hij moest zijn IOP updaten en bespreken.
- Op 16 februari 2017 heeft het derde voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider E en de opleider aanwezig waren. Er is een afsprakenformulier opgesteld. Er waren signalen dat het niet helemaal naar wens verliep, reden waarom de opleider ook bij dit gesprek aanwezig was. Er was te weinig inzet van de aios bij het coachtraject. De aios zei 'ja en amen' maar hield zich vervolgens niet aan de afspraken. Zo deed de aios een pre-time-out in zijn eentje, de spinale punctie lukte niet, de aios maakte een verkeerde oplossing sux. Wanneer de opleider op de kamer stond, vroeg de aios veel. Wanneer het niet beter zou gaan, zou niet verder met de opleiding kunnen worden gegaan. Er werd afgesproken dat de aios iedere 2 weken een gesprek met de opleider E zou hebben.
- Op 2 maart 2017 heeft een vierde voortgangsgesprek plaatsgevonden. Als sterke punten werden genoemd, dat de aios vriendelijk, ijverig en theoretisch sterk was. Er was progressie in het technisch handelen. De aios moest wel een eigen plan maken en dit duidelijk communiceren met de anesthesiemedewerker en de anesthesist en zich daaraan houden. De aios moest een betere balans zoeken tussen blijven proberen en om hulp en advies vragen. Er werd afgesproken dat een 360 graden feedback zou plaatsvinden en een POP-update. Er was geen reden voor een andere supervisor, voor extra begeleiding, extra studie of voor een extra gesprek. Er bestond wel reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.
- Op 28 maart 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider E ziekenhuis en de opleider aanwezig waren. De opleider E ziekenhuis had het A/B formulier ingevuld. Er waren nog veel irritaties over (technische) communicatie tussen de aios en anesthesiologen of anesthesiemedewerkers. De aios vond iets doen en tegelijkertijd luisteren lastig, de aios kwam afspraken niet na en kende zijn eigen grenzen niet. Interpretatie van een afspraak was niet altijd gelijk voor beide partijen. Het coaching traject was beëindigd.
- Ook is op 28 maart 2017 het A/B formulier ingevuld. De theoretische kennis was op danwel boven niveau. De aios moest wel zijn grens van zijn mogelijkheden bewaken en bijtijds hulp inroepen en dit niet als falen beschouwen maar eerder als intercollegiale toetsing. De aios was empathisch en voorkomend naar patiënten. Zijn verstaanbaarheid was soms een probleem. Zijn mondeling verslag mocht nog wat kernachtiger en zijn presentatie minder aarzelend. De competenties ten aanzien van samenwerking waren goed. De wetenschappelijke vakkennis was goed, theoretisch sterk, hoewel de vertaling naar praktisch handelen nog niet altijd soepel verliep. De aios werd geschikt bevonden de opleiding voort te zetten en kon verder naar het volgende jaar. Wanneer hij zijn communicatie zou verbeteren, zou hij een prima anesthesist worden. Er werden nog wel aandachtspunten genoemd: als 2 keer dezelfde opdracht werd gegeven, moest de aios controleren of hij de opdracht wel goed had begrepen. Hij moest balans zoeken tussen eigen initiatief, de leiding nemen en luisteren naar aanwijzingen van zijn supervisor, niet dingen doen om zijn supervisor te behagen, maar omdat het de afspraak was. Daarnaast werden nog genoemd:

communicatie in bredere zin, spreekvaardigheid, technisch taalbegrip, leiding nemen op OK en aangeven als hij tegen zijn eigen grens aanliep.

- De aios heeft van 1 april 2017 tot 1 januari 2018 de stage intensive care in het F gevolgd. De start van de stage verliep moeizaam, maar de arts rondde deze stage met een voldoende resultaat af.
- Op 19 december 2017 heeft een halfjaarlijks beoordelingsgesprek plaatsgevonden. De parate kennis van de aios was opvallend goed. Het integreren van kennis en de vertaling van theorie naar de praktijk van soms complexe patiënten bleven nog wel lastig voor de aios. In de patiëntenzorg was sprake van duidelijke en voldoende groei. Op taalgebied bleef ruimte voor verbetering, zowel wat beheersing van de Nederlandse taal betrof als de uitspraak. De aios was sympathiek en collegiaal, toonde goede inzet en was een harde werker. De aios was aanvankelijk erg zoekende naar de juiste professionele houding. Enerzijds vroeg hij te veel om feedback, anderzijds verzuimde de aios soms zaken te overleggen. De aios heeft mede door begeleiding van een mentor zich op dit gebied goed ontwikkeld en er was groei in vertrouwen over het functioneren van de aios. De jaarlijkse beoordeling was voldoende, uitgedrukt in een cijfer een 6,5.
- Van 1 januari 2018 tot 1 april 2018 heeft de aios de stage pijn en palliatieve geneeskunde gevolgd in het C.
- Op 8 januari 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de opleider en de aios aanwezig waren. Er is een afsprakenformulier ingevuld. De stage in het F was goed gegaan. De aios moest een IOP in 'leren en reflectie' maken naar aanleiding van zijn stage in het F. Daarnaast mocht het aantal KPB's omhoog en de aios ging kijken of hij zijn uitspraak van het Nederlands kon verbeteren. De opleider vond de aios geschikt om de opleiding voort te zetten.
- Op 29 maart 2018 heeft een stagebeoordeling plaatsgevonden door de stageopleider pijngeneeskunde. Het probleemoplossend vermogen en de overdracht van de relevante patiënten waren niet altijd voldoende. Er waren problemen in de directe samenwerking die gerelateerd waren aan taalvaardigheid en communicatiepatroon met zowel patiënten als ook collegae. De leercurve bleef gedurende de stage vlak, mede door ontoereikende taalvaardigheid, communicatieve werkwijze en werkhouding. Wel was sprake van een gemis aan medisch overzicht, essentiële informatie werd niet met elkaar verbonden. De aios was zich in het uitvoeren van medisch beleid soms niet bewust van eigen beperkingen en handelde niet dienovereenkomstig. Hij maakte binnen het team of supervisiebeleid eigen keuzes zonder overleg of terugkoppeling. De gevraagde werkzaamheden binnen de stage waren voor de aios lastig, de hulpvraag van patiënten regelmatig te complex, het uitvoeren van de werkzaamheden alleen mogelijk door een overall waakzame en ondervangende werkomgeving.
- Van 1 april 2018 tot juni 2018 heeft de aios een stage gevolgd op de afdeling kinderanesthesiologie van het C.
- Op 16 april 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de opleider, aios en mentor aanwezig waren. Het afsprakenformulier is ingevuld. Er werd geconstateerd dat het in het E en F niet onverdeeld ging, maar de beoordelingen wel voldoende waren. Er werd verwezen naar de eerder in 2016 geformuleerde aandachtspunten: het scheiden van hoofd- en bijzaken, niet pleasen, stoppen met ja/nee maar, niet overijverig/afhankelijk opstellen. De stage bij pijn was niet op niveau. Er werden afspraken gemaakt. De aios moest dagelijks aantekeningen maken van de gekregen feedback op het gebied van de eerder geformuleerde aandachtspunten. Daarnaast moest hij een schriftelijk verslag maken over de punten: 'zeggen wat je doet en doen wat je zegt, je wilt iets leren en kent je grenzen (reflectie), hoe ga je straks om met eindverantwoordelijkheid, hoe ga je om met zeer

assertieve types, die af en toe ook nog eens een punt hebben en zich niet laten coachen'. De conclusie was dat er echt iets moest veranderen om verder te kunnen.

- Op 28 mei 2018 heeft een mentorgesprek plaatsgevonden. De aios volgde de stage kinderafdeling en bereidde zich goed voor. Zijn professionaliteit was nog aftastend. Het bleek voor de aios nog lastig feedback te vragen. De aios moest zich meer inspannen met betrekking tot zijn persoonlijke verbeterpunten. De aios moest een dagboek bijhouden over medisch inhoudelijke problemen.
- Op 19 juni 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en mentor aanwezig waren. Het afsprakenformulier is ingevuld. De aios had een reflectie geschreven en had regelmatig contact met de mentor. Op de kinderafdeling was meer supervisie en structuur, waardoor het beter ging dan bij de pijn. De aios liet zich meer coachen. Het ging beter, de aios moest een plan B maken en moest zijn emoties durven tonen.
- Van augustus 2018 tot september 2018 volgde de aios stage op de thorax-anesthesie van het C.
- Op 28 september 2018 heeft de stage beoordeling cardioanesthesiologie plaatsgevonden. De aios was theoretisch soms goed onderlegd, maar had ook hiaten. Het overbrengen van kennis in de praktijk varieerde van het niveau van een coassistent tot het niveau van een anesthesioloog. Het intuberen ging ver onder het niveau. Weinig anesthesiologen durfden de aios alleen te laten bij een patiënt, vanwege patiëntveiligheid. Er was regelmatig sprake van spraakverwarring en de aios werd soms als eigenwijs ervaren. Ondanks zijn theoretische kennis en zijn inzet haalde de aios over de gehele linie een onvoldoende. Er bestonden ernstige twijfels of de keuze van het specialisme wel juist was.
- Op 12 oktober 2018 heeft de stage beoordeling kinderanesthesiologie plaatsgevonden door de stageopleider. De aios deed zijn best maar was soms te afwachtend en kwam niet met een plan waardoor het moeilijk te zeggen was, wat het kennisniveau van de aios was. Zijn technische vaardigheden waren conform zijn opleidingsniveau. Hij had meer tijd nodig om te laten zien wat zijn kennis en kunde bij de kinderanesthesie was. Ook moest de aios werken aan zijn communicatie, vooral in het kader van teamwerk. Bij acute situaties moest hij meer de leiding op zich nemen. Na de stage was het moeilijk te zeggen of de keuze van het specialisme juist was.
- Op 1 november 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden met de opleider en mentor. Reden van het gesprek was de twijfel van de opleidingsgroep over de geschiktheid van de aios om anesthesioloog te worden. Er was te weinig progressie over de punten zoals die in 2016 en april 2018 waren geformuleerd. De toepassing van de kennis en de klinische keuzes die gemaakt werden, bleven achter bij het niveau dat van een vierde jaars verwacht mocht worden. Daarnaast bleken het scheiden van hoofd- en bijzaken en de communicatie een probleem. Doen wat je zegt en zeggen wat je doet was voor de aios geen vanzelfsprekendheid. De aios was moeilijk te coachen omdat hij eigenlijk niet inzag dat er een probleem was met zijn functioneren. Er werd afgesproken dat een GBT zou plaatsvinden per 15 november 2018 voor de duur van zes maanden. De aios zou zoveel mogelijk bij een beperkt aantal (5) verschillende supervisors worden geplaatst. Elke maand zou een voortgangsgesprek plaatsvinden met de mentor en opleider. Feedback zou dagelijks worden gegeven aan het eind van de dag en genoteerd in een schrift dat meegenomen zou worden naar het maandelijks gesprek. De supervisor zou de feedback opschrijven. Op 15 mei 2019 zou een beslissing worden genomen over het al dan niet voortzetten van de opleiding, waarbij de 5 supervisors een advies zouden geven. Bij een positieve beslissing zou worden gekeken of de opleiding verlengd zou worden en welk aandachtsgebied de aios zou gaan volgen.
- De opleider heeft op 1 november 2018 de RGS gemeld dat een GBT zou worden gestart van zes maanden.

- De aios heeft van 15 november 2018 tot mei 2019 een GBT gevolgd.
- Op 10 december 2018 heeft een eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en mentor aanwezig waren. Het afsprakenformulier is ingevuld. De basishandelingen gingen goed en ook de samenwerking in het team. Het tempo was nog te langzaam, de aios moest leiding nemen op de OK, beslissingen nemen, situational awareness. De communicatie kon beter. Bij het D-examen waren 2 casus rommelig, alsof de aios geen theoretische kennis had.
- De aios heeft van 1 januari 2019 tot mei 2019 de stage perioperatieve zorg specieel als voorbereiding op de praktijk van het flexibel éénkamersysteem gevolgd.
- Op 21 januari 2019 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden en is het afsprakenformulier ingevuld. De problemen met leiding nemen en organisatie verbeterden niet en bleven onder niveau. Ook situational awareness bleef een probleem. Ondanks zijn adequate theoretische kennis deed de aios soms wat anders. Hij moest onderscheid maken tussen hoofd- en bijzaken. De aios vond het lastig de balans te bewaren tussen aan de ene kant de leiding nemen en aan de andere kant niet als eigenwijs overkomen.
- Op 11 februari 2019 heeft een derde voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en mentor aanwezig waren. Het afsprakenformulier is ingevuld. Het ging beter maar de aios haalde het niveau van einde 4^e jaar nog niet. De aios moest aandacht houden voor situational awareness, leiderschap tonen, het werk organiseren, pauze nemen en bij de overdracht naar de verkoeper moest hij problemen expliciet benoemen, dan wel aangeven waar op moest worden gelet.
- Op 15 maart 2019 heeft een vierde voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en mentor aanwezig waren. Er is een afsprakenformulier ingevuld. De afgelopen maand was een aantal incidenten geweest. Het ging goed zolang alles volgens plan ging. Bij onverwachte zaken werden protocollen niet gevolgd en daarover werd niet vooraf met team/supervisor gecommuniceerd. Bij aanspreken achteraf was de reactie vaak 'ja, maar'. Hoewel het iets beter ging, kwam het niveau niet boven jaar 2 uit. De tekortkomingen op het gebied van communicatie, samenwerking en professionaliteit leidden tot tekortkomingen op het gebied van medisch handelen (theoretisch goed, maar de uitvoering klopte niet). De progressie was tot dan toe onvoldoende om te kunnen verwachten dat de aios twee maanden later op het niveau van een eind 4^e jaars aios zou zijn.
- Op 15 april 2019 heeft een vijfde voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en mentor aanwezig waren. Het afsprakenformulier is ingevuld. De aios was inmiddels met communicatie coaching gestart. Het ging wel wat beter, maar problemen bleven bij complexe, onverwachte situaties. Als er meer anesthesiemedewerkers bij betrokken waren, was de situatie moeilijk door de aios te hanteren. Luisteren, denken en afspreken moesten beter. De aios moest starten met zelfreflectie en nadenken over een plan B, bijvoorbeeld voortzetting van de opleiding in Duitsland of België. De aios moest beter overleggen in jongste dienst. Er was wel progressie, maar er moest nog veel verbeterd worden in de laatste maand. De aios was nog niet op niveau met de peers.
- Op 22 mei 2019 heeft het eindbeoordelingsgesprek GBT plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en mentor aanwezig waren. De opleider deelde de aios mee dat het GBT met een onvoldoende was afgerond en dat hij de opleiding beëindigde. De hoofdreden was dat de situational awareness te kort schoot. De aios was niet in staat om onder veranderende omstandigheden te komen tot een adequaat anesthesiologisch beleid. Daarnaast bleef de communicatie een probleem, evenals het scheiden van hoofd- en bijzaken. De aios had erg zijn best gedaan en had een zeer goede theoretische kennis. De prestaties waren weliswaar verbeterd, maar het functioneren van de aios was ondanks intensieve begeleiding niet op het niveau zoals dat van een aios aan het eind van het vierde jaar verwacht mocht worden. Voor de aios was 'Doen wat je zegt en zeggen wat je doet' geen vanzelfsprekendheid.

Standpunt aios

De aios stelt zich op het standpunt dat de opleider niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen, de opleiding voortijdig te beëindigen. Zijns inziens had de opleider het GBT positief moeten beoordelen en de opleiding van de aios moeten verlengen tot juni 2020 en moeten formuleren aan welke specifieke aandachtspunten hij moet werken. De resultaten van de stages laten een wisselend beeld zien. Alleen de pijn- en thoraxstage van de aios zijn als onvoldoende beoordeeld, de overige stages werden met een voldoende beoordeeld. Bij de thoraxstage werd aangegeven dat gezien de patiëntenpopulatie het moeilijk was een beeld te hebben van een volledig zelfstandig functionerend anesthesist en was er ook geen tussentijds voortgangsgesprek geweest, waardoor deze beoordeling niet zorgvuldig was verlopen. Bij zowel de pijn- als thoraxstage was de relatie tussen de aios en stafleden/supervisors minder goed, hetgeen een negatief effect heeft gehad op de betreffende beoordelingen. De aios is van mening dat hij opleidbaar is. De problemen in communicatie hebben zijns inziens te maken met het verschil in cultuur.

Voorts stelt de aios zich op het standpunt dat de voortgangsgesprekken in het tweede jaar niet halfjaarlijks hebben plaatsgevonden, zoals de regelgeving voorschrijft en daarmee is de beoordelingsprocedure op dit punt niet zorgvuldig geweest. Daarnaast heeft al in de vierde maand van het GBT een definitief geschiktheidsoordeel plaatsgevonden, hetgeen strijdig is met de regelgeving, aangezien dit pas na 6 maanden moet gebeuren. Er is dus sprake van een premature negatieve oordeelsvorming halverwege het GBT, waardoor hij geen kans meer heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Volgens de aios was er geen gunstig en veilig opleidingsklimaat. De aios verzoekt zijn verzoek gegrond te verklaren en de periode van 6 maanden, van 1 maart 2016 tot 1 september 2016 niet te zien als een GBT maar als een proeftijd om zijn geschiktheid voor de opleiding in het C te beoordelen. Voorts verzoekt hij de eerder toegekende vrijstelling in het tweede jaar terug te draaien zodat hij een reële kans krijgt zijn opleiding positief af te ronden en de opleiding met minimaal zes tot 12 maanden te verlengen zodat hij op het niveau kan komen van een zelfstandig functionerend anesthesist.

Standpunt opleider

De opleider stelt zich op het standpunt dat er gegronde redenen zijn om de opleiding van de aios te beëindigen. De aios beschikt niet over de capaciteiten en vaardigheden die van een vierdejaars aios anesthesiologie verlangd mogen worden op het gebied van de competenties samenwerking, communicatie, organisatie en professionaliteit, hetgeen leidt tot risico's in de patiëntenzorg. De opleidingsgroep heeft veel tijd geïnvesteerd in de begeleiding van de aios en alle mogelijkheden zijn benut om het functioneren van de aios op het juiste niveau te brengen.

De aios heeft na beëindiging van zijn opleiding in het D, een nieuwe kans gekregen in het C. Hij startte daar met een GBT. Na dit GBT heeft de aios zijn opleiding in het E voortgezet. De stage liep in het begin niet geheel naar wens en dat was ook de reden dat hij als opleider bij een voortgangsgesprek in het E aanwezig was. De aios moest zijn functioneren verbeteren om zijn opleiding te kunnen vervolgen. Hij sloot de stage in het E uiteindelijk met een voldoende af. Tijdens de F stage speelden aanvankelijk dezelfde problemen met betrekking tot communicatie, die zich eerder in de opleiding hadden voorgedaan. De aios heeft de stage uiteindelijk positief afgerond. Terug in het C behaalde de aios een onvoldoende voor de stage pijngeneeskunde. De stage kinderanesthesiologie werd matig beoordeeld, de thoraxstage onvoldoende. Er werd vervolgens een GBT afgesproken. De aios werd op de OK zoveel mogelijk bij een beperkte groep supervisors geplaatst, zodat zij de aios goed konden begeleiden en zich een oordeel konden vormen over de voortgang op de voor het GBT geformuleerde aandachtspunten. Tijdens het GBT heeft iedere maand een voortgangsgesprek plaatsgevonden. De tekortkomingen in de communicatie verstoorde de samenwerking en professionaliteit, met als gevolg dat het medisch handelen van de aios te kort schoot. Gedurende het GBT zijn de prestaties van de aios weliswaar verbeterd, maar onvoldoende om aan het vereiste niveau te voldoen. Gezien de langdurige en terugkerende zorgen rondom bepaalde aspecten van

het functioneren van de aios is de opleider van mening dat de aios niet opleidbaar is tot zelfstandig functionerend anesthesioloog.

Voorts stelt de opleider zich op het standpunt dat het niet mogelijk is de status van het in 2016 doorlopen GBT met terugwerkende kracht te wijzigen en aan te merken als een 'proefperiode'.

Bevoegdheid geschillencommissie

Voordat een geschil aan de geschillencommissie kan worden voorgelegd, moet eerst bemiddeling hebben plaatsgevonden. Ingevolge artikel 3 van het reglement van orde van de geschillencommissie moet een verzoek tot bemiddeling binnen vier weken na het besluit van de opleider ter bemiddeling aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie (COC) heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

De opleider heeft de aios op 22 mei 2019 schriftelijk zijn besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft het geschil op 28 mei 2019 ter bemiddeling aan de COC voorgelegd. De voorzitter van de COC deelde op 21 juni 2019 mee dat het geschil onbemiddelbaar is.

De aios heeft op 4 juli 2019, en derhalve tijdig een pro forma verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend en op 31 juli 2019 een aanvullend verzoekschrift. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

In artikel B.2. van het Kaderbesluit CCMS zijn de competenties benoemd die gedurende de opleiding dienen te worden verkregen. In de bijlage bij het specifieke Besluit Anesthesiologie zijn specialisme gebonden competenties opgenomen. Het gaat hierbij (onder meer) om competenties ten aanzien van samenwerking, maatschappelijk handelen, organisatie en professionaliteit. In de genoemde bepalingen zijn deze competenties nader omschreven.

Artikel B.12. van het Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding is voorzien van momenten waarop toetsing en beoordeling plaatsvindt.

Artikel B.13. van het Kaderbesluit bepaalt dat de aios in een voortgangsgesprek wordt beoordeeld op de voortgang in zijn ontwikkeling en in de jaarlijkse beoordeling of hij geschikt en in staat is de opleiding voort te zetten.

Artikel B.14. van het Kaderbesluit bepaalt dat tijdens de opleiding gesprekken plaatsvinden tussen de opleider en de aios over de voortgang in de ontwikkeling van de aios. In het eerste jaar van de opleiding vinden ten minste vier voortgangsgesprekken plaats, ten minste één per kwartaal. In het tweede en derde jaar vinden ten minste twee voortgangsgesprekken plaats, ten minste één per half jaar. In de opleidingsjaren daarna tot het einde van de opleiding vindt ten minste één voortgangsgesprek per opleidingsjaar plaats, waarbij geldt dat een voortgangsgesprek ten minste drie maanden voor het eind van elk opleidingsjaar wordt gehouden.

Een voortgangsgesprek kan aanleiding geven het individueel opleidingsplan bij te stellen en kan leiden tot een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT). Van het voortgangsgesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat zowel door de opleider als door de aios wordt ondertekend.

Artikel B.15. van het Kaderbesluit bepaalt dat aan het eind van elk opleidingsjaar, dat wil zeggen in ieder geval binnen een maand nadat de aios twaalf maanden opleiding heeft gevolgd, een geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt. Dit geldt niet voor het laatste opleidingsjaar.

Artikel B.22. van het Kaderbesluit bepaalt dat tot een GBT kan worden besloten naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Voor een GBT wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld. Het plan vermeldt de doelen van en de voorwaarden waaronder een GBT plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld. Een GBT duurt minimaal drie en maximaal zes maanden. Tijdens het traject vindt ten minste één voortgangsgesprek plaats. Het traject wordt afgesloten met een geschiktheidsbeoordeling. De opleider brengt de RGS op de hoogte van het GBT en wijst de aios op

de geschillenprocedure. Een GBT kan leiden tot een verlenging van de opleiding. Als de opleiding naar aanleiding van het GBT wordt verlengd, ziet de opleider erop toe dat ten minste drie maanden voor het oorspronkelijk beoogde einde van de opleiding de aios en de RGS daarvan bericht ontvangt. Uitgangspunt is dat er per opleiding één GBT plaatsvindt. In bijzondere omstandigheden is het denkbaar dat de opleider besluit tot een tweede traject.

Artikel B.5., vierde lid, van het Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding in het kader van een GBT als bedoeld in artikel B.22, om opleidingsinhoudelijke redenen kan worden verlengd.

De aios is op 15 maart 2016 gestart met een GBT van zes maanden in het C. De aios is van mening dat deze periode moet worden gezien als een proefperiode en niet als een GBT.

De geschillencommissie kan de aios hierin niet volgen. De RGS spreekt in haar brief van 29 januari 2016 van een GBT. De aios heeft destijds geen bezwaar gemaakt tegen dit GBT. Een GBT wordt afgesloten met een geschiktheidsbeoordeling. In geval van een positieve beoordeling wordt de opleiding voortgezet, bij een negatieve beoordeling kan de opleiding worden beëindigd. Dit maakt echter niet dat het GBT als een proefperiode moet worden beschouwd.

Gedurende dit eerste GBT hebben drie voortgangsgesprekken plaatsgevonden en meerdere coachgesprekken. De resultaten van de voortgangsgesprekken zijn steeds vastgelegd in een afsprakenformulier. Tijdens het eerste gesprek waren er twee aandachtspunten. De aios moest vragen wat hij niet wist en de toon van de communicatie was niet altijd adequaat. De aios kreeg een coach die bij de voortgangsgesprekken aanwezig was. Tijdens het tweede voortgangsgesprek werden als aandachtspunten genoemd: het scheiden van hoofd- en bijzaken, niet in 'ja maar' blijven hangen, niet pleasen van stafleden en zelf een plan maken. Tijdens het derde voortgangsgesprek werd geconstateerd dat er sprake was van vooruitgang. Het ging niet zo zeer om de medische inhoud maar om het gedrag van de aios. De aios zou de coaching voortzetten en het stramien 'ik hoor-ik zie-ik voel- ik stel voor' gebruiken. Op 8 augustus 2016 werd de aios geschikt bevonden de opleiding voort te zetten. De eerdergenoemde aandachtspunten bleven aandachtspunten.

De aios zette na het GBT zijn opleiding gedurende zes maanden in het E voort. Gedurende deze periode hebben 4 voortgangsgesprekken met de opleider E plaatsgevonden. Tijdens het eerste gesprek werden als aandachtspunten genoemd: de verstaanbaarheid van de aios, het nakomen van afspraken en het luisteren naar tips van stafleden en er iets mee doen. Er was reden voor extra begeleiding. Ook tijdens het tweede voortgangsgesprek waren er aandachtspunten. Zo kwam de aios soms eigenwijs over, zei hij 'ja' maar deed iets anders. Hij moest leiding nemen op de OK, zijn IOP updaten en bespreken. Toen er signalen kwamen dat de opleiding niet helemaal naar wens verliep, werd de opleider bij het derde voortgangsgesprek uitgenodigd. De aios zei 'ja en amen' maar hield zich vervolgens niet aan de afspraken. Tijdens het gesprek werd aangegeven dat wanneer het niet beter zou gaan, de aios zijn opleiding niet zou kunnen voortzetten. De frequentie van de gesprekken met de opleider E ziekenhuis werd uitgebreid naar iedere twee weken. Het vierde voortgangsgesprek was positiever, er was progressie in het technisch handelen. De aios moest wel een eigen plan maken en dit duidelijk communiceren met de anesthesiemedewerker en de anesthesist en zich daaraan houden. Ook moest hij een betere balans zoeken tussen blijven proberen en om hulp en advies vragen. Er zou een 360 graden feedback plaatsvinden en een POP-update. Er bestond nog reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding. Aan het eind van de periode in het E heeft de opleider E ziekenhuis het A/B formulier ingevuld. De aios werd geschikt bevonden de opleiding voort te zetten. Wanneer hij zijn communicatie zou verbeteren, zou hij een prima anesthesist worden. De aios kreeg wel een aantal aandachtspunten mee.

De aios zette vervolgens zijn opleiding in het F voort. Na een wat moeizame start, ontwikkelde de aios zich tijdens deze stage goed, zodat hij deze stage positief heeft afgerond. Ondanks een duidelijke en voldoende groei in de patiëntenzorg, waren er nog aandachtspunten, zoals het integreren van kennis

en de vertaling van theorie naar de praktijk van soms complexe patiënten. Op taalgebied bleef ruimte voor verbetering, zowel wat beheersing van de Nederlandse taal betrof als de uitspraak. Na de stage in het F, keerde de aios per 1 januari 2018 terug in het C. De aios startte met de stage pijngeneeskunde van drie maanden. Vrij direct na de start in het C had de aios een voortgangsgesprek met de opleider. Tijdens dit gesprek is een aantal afspraken gemaakt. De stage pijngeneeskunde werd met een onvoldoende afgerond. Het probleemoplossend vermogen en de overdracht van de relevante patiënten waren niet altijd voldoende. Er waren problemen in de directe samenwerking die gerelateerd waren aan taalvaardigheid en communicatiepatroon met zowel patiënten als ook collegae. De leercurve bleef gedurende de stage vlak, mede door zijn ontoereikende taalvaardigheid, communicatieve werkwijze en werkhouding. Er was sprake van een gemis aan medisch overzicht, essentiële informatie werd niet met elkaar verbonden. De aios was zich in het uitvoeren van medisch beleid soms niet bewust van eigen beperkingen en handelde niet dienovereenkomstig. Hij maakte binnen het team of supervisiebeleid eigen keuzes zonder overleg of terugkoppeling. De gevraagde werkzaamheden binnen de stage waren voor de aios lastig, de hulpvraag van patiënten regelmatig te complex, het uitvoeren van de werkzaamheden alleen mogelijk door een over-all waakzame en ondervangende werkomgeving. Naar aanleiding van deze beoordeling werden afspraken gemaakt. De conclusie was dat er echt iets moest veranderen, om verder te kunnen gaan met de opleiding.

Na deze stage liep de aios gedurende drie maanden de stage kinderanesthesiologie. Op de afdeling was meer supervisie en structuur, waardoor het beter ging dan de vorige stage. De aios liet zich meer coachen, maar moest wel een plan B maken. Zijn technische vaardigheden waren conform zijn opleidingsniveau. De aios had echter meer tijd nodig om te laten zien wat zijn kennis en kunde bij de kinderanesthesie was. Hij moest werken aan zijn communicatie, vooral in het kader van teamwerk en bij acute situaties moest hij meer de leiding op zich nemen. De stagebeoordelaar vond het moeilijk te zeggen of de keuze van het specialisme juist was.

Vervolgens liep de aios gedurende twee maanden de thorax-anesthesiestage. Deze stage verliep minder goed. Het overbrengen van kennis in de praktijk varieerde van het niveau van een coassistent tot het niveau van een anesthesioloog. Het intuberen ging ver onder het niveau. Weinig anesthesiologen durfden de aios alleen te laten bij een patiënt, vanwege patiëntveiligheid. Ondanks zijn theoretische kennis en zijn inzet haalde de aios over de gehele linie een onvoldoende. Er bestonden binnen de opleidingsgroep ernstige twijfels of de keuze van het specialisme wel juist was. Dit werd met de aios in een voortgangsgesprek besproken. Er was te weinig progressie over de punten zoals eerder in 2016 en 2018 waren geformuleerd. De aios was moeilijk te coachen en zag niet in dat zijn functioneren een probleem was. Er werd afgesproken dat een GBT van zes maanden zou plaatsvinden per 15 november 2018. De aios zou zoveel mogelijk bij een beperkt aantal (5) verschillende supervisors worden geplaatst. Elke maand zou een voortgangsgesprek plaatsvinden met de mentor en opleider. Feedback zou dagelijks worden gegeven aan het eind van de dag en genoteerd in een schrift dat meegenomen zou worden naar het maandelijks gesprek. De supervisor zou de feedback op schrijven. Op 15 mei 2019 zou een beslissing worden genomen over het al dan niet voortzetten van de opleiding, waarbij de 5 supervisors een advies zouden geven. Bij een positieve beslissing zou worden gekeken of de opleiding verlengd zou worden en welk aandachtsgebied de aios zou gaan volgen.

Zoals afgesproken heeft tijdens het GBT iedere maand een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en mentor aanwezig waren. De afspraken werden op papier gezet. Tijdens het eerste gesprek kwam naar voren dat het tempo nog te langzaam was. De aios moest leiding nemen op de OK, beslissingen nemen, situational awareness. De communicatie kon beter. Bij het D-examen waren 2 casus rommelig, alsof de aios geen theoretische kennis had. Tijdens het tweede gesprek ging het niet veel beter. Het derde gesprek was positiever, maar de aios haalde nog niet het niveau van het einde van het 4e jaar. De aios moest aandacht houden voor situational awareness, leiderschap tonen, het werk organiseren, pauze nemen en bij de overdracht naar de verkoeper moest

hij problemen expliciet benoemen, dan wel aangeven waarop moest worden gelet. Tijdens het vierde gesprek werd geconstateerd dat de progressie tot dan toe onvoldoende was om te kunnen verwachten dat de aios twee maanden later op het niveau van een eind 4e jaars aios zou zijn. De aios was met communicatie coaching gestart. Het ging blijkens het verslag van het vijfde gesprek wel wat beter, maar problemen bleven bij complexe, onverwachte situaties. Er moest nog veel verbeterd worden in de laatste maand.

Tijdens het eindbeoordelingsgesprek GBT constateerde de opleider dat de prestaties weliswaar waren verbeterd, maar dat het functioneren van de aios ondanks intensieve begeleiding en inzet van de aios, niet op het niveau was, zoals dat van een aios aan het eind van het vierde jaar verwacht mocht worden. De situational awareness van de aios schoot te kort. De aios was niet in staat om onder veranderende omstandigheden te komen tot een adequaat anesthesiologisch beleid. Daarnaast bleef de communicatie een probleem, evenals het scheiden van hoofd- en bijzaken. De aios had erg zijn best gedaan en had een zeer goede theoretische kennis. Voor de aios was 'Doen wat je zegt en zeggen wat je doet' geen vanzelfsprekendheid.

De geschillencommissie constateert dat de aios vanaf het begin van de opleiding in het C veel begeleiding heeft gekregen. Er hebben voldoende voortgangsgesprekken plaatsgevonden. De punten waar de aios aan moest werken, zijn steeds schriftelijk vastgelegd, zodat de aios wist op welke punten hij zijn functioneren moest verbeteren. De aios kreeg al vrij snel een coach aangeboden en er werd een mentor aangewezen. Tijdens zijn stage in het E hebben er ook veel gesprekken plaatsgevonden met de opleider E. Toen er zorgen waren over het functioneren van de aios zijn deze zorgen met de aios in aanwezigheid van de opleider besproken. Ook werd aangegeven dat indien het functioneren van de aios niet zou verbeteren, hij de opleiding niet zou kunnen voortzetten. Uiteindelijk rondde de aios de stage in het E positief af, zij het, dat er nog wel een aantal aandachtspunten was, die de aios kenbaar zijn gemaakt.

De aios kreeg de gelegenheid om zijn IC stage in het F te volgen en niet in het C. In het F kreeg de aios de mogelijkheid om met een schone lei te beginnen. Hij kreeg in het F een mentor, met wie de aios, zoals hij ter zitting heeft aangegeven, dagelijks sprak. De IC-stage rondde hij positief af. Terug in het C ging het weer minder goed. Al vrij snel vond een gesprek met de opleider plaats waarin de punten werden besproken, waaraan de aios moest werken. Tijdens het gesprek werd aangegeven dat er echt iets in het functioneren van de aios moest veranderen om verder met de opleiding te gaan. De aios kreeg een mentor en er vonden regelmatig gesprekken plaats met de opleider en mentor. Tijdens deze gesprekken zijn de tekortkomingen in het functioneren van de aios besproken en deze punten zijn steeds vastgelegd. De eerste stage, de pijnstage was onvoldoende, de kinderanesthesiologie stage was matig en de thoraxstage onvoldoende. De competenties bleven achter bij het verwachte niveau van een vierde jaars aios. Er was aanleiding voor een tweede GBT. Er werden heldere afspraken gemaakt over het GBT en er vond iedere maand een voortgangsgesprek plaats. De tijdens de voortgangsgesprekken gemaakte afspraken werden schriftelijk vastgelegd. Het was voor de aios duidelijk aan welke punten hij moest werken.

De geschillencommissie is dan ook van oordeel dat gedurende de stages in het C, het E en het F de aios veel begeleiding heeft gehad en het hem duidelijk was waar zijn tekortkomingen lagen en waar hij aan moest werken.

De beoordelingsprocedure voorafgaand aan het GBT en tijdens het GBT is zeer zorgvuldig verlopen. De aios is tijdens het GBT door een beperkte groep supervisors begeleid, zodat zij zich een goed oordeel konden vormen over de voortgang van het GBT. De tekortkomingen op het gebied van communicatie, samenwerken, professionaliteit en situational awareness lopen als een rode draad door de opleiding heen. De aios kende deze tekortkomingen en wist dat hij hieraan moest werken. Hij kreeg hierbij begeleiding van een mentor en coach.

De geschillencommissie is dan ook van oordeel dat de aios meerdere kansen heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Het standpunt van de aios dat de opleider reeds in de vierde maand een

negatief oordeel heeft gegeven over de voortgang van het GBT, deelt de geschillencommissie niet. De opleider heeft inderdaad na vier maanden aangegeven dat de progressie tot dan toe onvoldoende was om te kunnen verwachten dat de aios twee maanden later op het niveau van een eind vierde jaars aios zou zijn, maar dat betekent niet dat de opleider op dat moment zijn eindoordeel al had gegeven. Hij gaf alleen aan dat er nog veel verbeterd moest worden de komende twee maanden.

De aios heeft voorts nog aangevoerd dat het opleidingsklimaat niet gunstig en veilig zou zijn. De geschillencommissie kan zich voorstellen dat tijdens het GBT er meer dan voorheen is gelet op het functioneren van de aios en de aios als het ware onder een vergrootglas lag, maar dat betekent niet dat het opleidingsklimaat daarmee niet gunstig en veilig zou zijn, althans dat heeft de aios niet aannemelijk gemaakt. Aan dit punt gaat de geschillencommissie eveneens voorbij. Op grond van het vorenstaande wordt het verzoek van de aios afgewezen.

Uitspraak

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios af en oordeelt dat de opleider terecht op 22 mei 2019 heeft kunnen beëindigen.

Aldus uitgebracht door:

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 4 november 2019

mr. G.G.A.J.M. van Poppel
voorzitter

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