

knmg

geschillencommissie
jaarverslag 2018

5 maart 2019



geschillencommissie jaarverslag 2018

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Reglement van Orde	4
3	Jaarverslag	4
4	Hoorzitting en samenstelling	4
5	Verzoekschriften	5
6	Soort geschillen	6
7	Intrekking verzoekschriften	7
8	Doorlooptijd	7

Bijlagen:

1. Samenvattingen uitgebrachte uitspraken
2. Uitgebrachte uitspraken
3. Hoofdstuk 4 uit: 'Regeling specialismen en profielen geneeskunst'
4. Reglement van Orde geschillencommissie
5. Samenstelling geschillencommissie per 31 december 2018

1 Inleiding

De Registratiecommissie Geneeskundige Specialisten (RGS) heeft op grond van artikel 43 van de Regeling specialismen en profielen geneeskunst een geschillencommissie ingesteld (zie bijlage 3). De geschillencommissie heeft tot taak geschillen te beslechten tussen partijen, niet zijnde de registratiecommissie, voor zover een geschil betrekking heeft op een besluit van een opleider, opleidingsinstituut of een opleidingsinrichting. In de praktijk gaat het over een besluit over de opleiding van een aios.

Een geschil kan pas bij de geschillencommissie aanhangig worden gemaakt nadat er eerst in het geschil is bemiddeld.

2 Reglement van Orde

De geschillencommissie heeft, zoals in artikel 49 lid 1 van de Regeling specialismen en profielen geneeskunst is bepaald, in overleg met de RGS een Reglement van Orde geschillencommissie opgesteld met betrekking tot de procedure voor behandeling van geschillen. Dit reglement is op 1 januari 2013 in werking getreden (zie bijlage 4). Op de website van de KNMG is nadere informatie te vinden over het indienen van een verzoekschrift en de procedure bij de geschillencommissie.

3 Jaarverslag

De geschillencommissie stelt op grond van artikel 51 Regeling specialismen en profielen geneeskunst een jaarverslag op van haar werkzaamheden in het afgelopen kalenderjaar. In dit jaarverslag is het aantal verzoekschriften dat in 2018 bij de geschillencommissie is ingediend, opgenomen. De uitspraken en hoorzittingen die in dit jaarverslag zijn opgenomen, zijn de uitspraken en hoorzittingen die in 2018 hebben plaatsgevonden. Een deel van deze uitspraken en hoorzittingen heeft betrekking op verzoekschriften die in 2017 zijn ingediend. Niet alle verzoekschriften die in 2018 zijn ingekomen, werden in dit jaar afgehandeld. De hoorzittingen en uitspraken van deze verzoekschriften zullen in het jaarverslag van 2019 worden meegenomen.

4 Hoorzitting en samenstelling

Hoorzittingen vinden in beginsel één keer per maand plaats. Partijen worden door de geschillencommissie in elkaars aanwezigheid gehoord. De commissie houdt zitting met ten minste drie leden. De geschillencommissie kent juristleden, specialistleden, profielartsleden en aiosleden. De RGS benoemt de leden voor een periode van vier jaar en zij zijn aansluitend eenmaal herbenoembaar. Specialistleden moeten in een specialistenregister staan ingeschreven en profielartsleden in een profielartsregister. Aiosleden zijn lid voor de periode dat ze in opleiding zijn en in het opleidingsregister staan ingeschreven, waardoor het verloop onder aiosleden groot is.

In het verslagjaar hebben 8 hoorzittingen plaatsgevonden. De commissie bestond steeds uit drie leden: een juristlid, tevens (plaatsvervangend) voorzitter, een specialistlid/ profielartslid en een aioslid.

In de samenstelling van de geschillencommissie hebben, zoals ieder jaar, ook in 2018 wijzigingen plaatsgevonden. Er is van verschillende leden afscheid genomen omdat hun benoemingstermijn was verstreken of indien het een aioslid betrof, de aios de opleiding had afgerond.

Er zijn ook verschillende nieuwe leden benoemd, maar aan het eind van het jaar was er nog een aantal vacatures. Een aantal vacatures blijkt moeilijk te vervullen te zijn, met name aiosleden in cluster 3.

De specialistleden en profielartsleden worden op voordracht van de betreffende wetenschappelijke vereniging of beroepsvereniging benoemd. Aiosleden worden op voordracht van de betreffende verenigingen van aios benoemd. Soms duurt het even voor er nieuwe leden worden voorgesteld. De samenstelling van de geschillencommissie in 2018 is in bijlage 5 opgenomen.

5 Verzoekschriften

In 2018 zijn 13 verzoekschriften ingediend. Niet alle in 2017 ingediende verzoekschriften waren in dat jaar afgehandeld. De afhandeling van een tweetal verzoekschriften uit 2017 is in dit jaarverslag meegenomen. In dit verslagjaar zijn 4 verzoekschriften – 1 uit 2017 – ingetrokken. De geschillencommissie heeft in 6 zaken uitspraak gedaan.

In bijlage 1 zijn de samenvattingen van alle uitgebrachte uitspraken en in bijlage 2 alle uitspraken in extenso opgenomen.

Jaar	verzoekschriften	Ingetrokken	Uitspraak	Nog in behandeling 2019
2017	2	1	1	
2018	13	4	5	4

verzoekschriften per cluster

	verzoekschriften	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
2017	18	5	13	-
2018	13	3	8	2

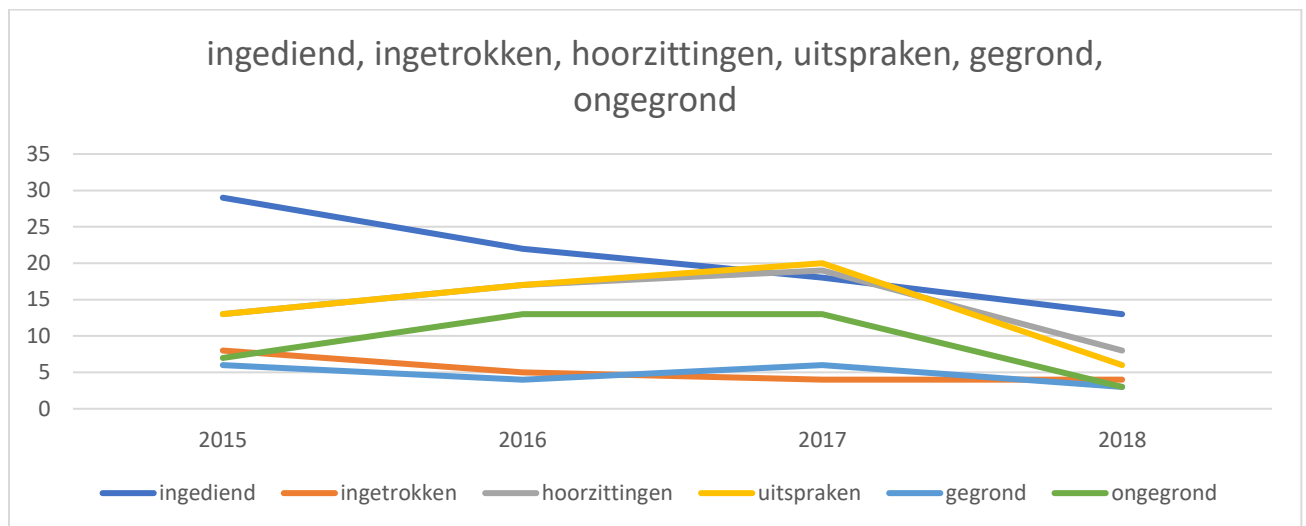
uitspraken

Totaal Uitspraken	Toegewezen	Afgewezen	Niet ontvankelijk
6	3	3	-

Uitspraken per cluster			
Uitspraken	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
6	1	4	1

Aantal geschillen 2015 – 2018

Jaar	Ingediende geschillen	Ingetrokken/ niet in behandeling genomen/ doorverwezen	Hoorzittingen	Uitspraken	Gegronnd	Ongegrond
2015	29	8	13	13	6	7
2016	22	5	17	17	4	13
2017	18	4	19	20	6	13
2018	13	4	8	6	3	3



6 Soort geschillen

De meeste geschillen die in 2018 aan de geschillencommissie werden voorgelegd hadden betrekking op de (voortijdige) beëindiging van de opleiding. De reden van de beëindiging was dat de aios niet geschikt werd geacht de opleiding voort te zetten.

In de regelgeving is aangegeven op welke momenten in de opleiding een geschiktheidsoordeel wordt gegeven. In een aantal gevallen vond dit geschiktheidsoordeel op een ander moment plaats en moest worden beoordeeld of er al dan niet sprake was van bijzondere omstandigheden of zwaarwegende redenen op grond waarvan de opleiding op dat moment beëindigd mocht worden.

In één geval was de aios het niet eens met een opgelegd GBT. Dit geschil is uiteindelijk ingetrokken.

De meeste aios van wie de opleiding werd beëindigd, waren al langer in opleiding. In één geschil ging het om beëindiging van de opleiding na het eerste jaar en in twee geschillen ging het om een beëindiging van de opleiding in het laatste opleidingsjaar.

7 Intrekking verzoekschriften

Ook dit verslagjaar werd weer een aantal verzoekschriften ingetrokken. In totaal zijn vier (pro forma) ingediende verzoekschriften ingetrokken.

Een verzoekschrift wordt pro forma ingediend wanneer de termijn van zes weken die voor bemiddeling staat bijna is verstreken en de bemiddelingsfase nog niet is afgerond en ook niet te verwachten is dat deze binnen de termijn van zes weken afgerond zal zijn. Om de termijn voor het indienen van een verzoekschrift veilig te stellen, wordt dan een pro forma verzoekschrift ingediend.

Twee forma ingediende verzoekschriften werden ingetrokken nadat betreffende aios en opleiders na bemiddeling door de centrale opleidingscommissie tot een oplossing waren gekomen: in het ene geval kon de aios de opleiding voortzetten, in het andere geval stemde de aios alsnog in met een GBT. In de twee andere gevallen werd het verzoekschrift na een niet geslaagde bemiddelingspoging ingetrokken. Betreffende aios zagen af van behandeling van het geschil door de geschillencommissie.

8 Doorlooptijd

In artikel 11 van het reglement van orde is opgenomen dat de commissie uitspraak doet binnen zes weken na de laatste hoorzitting of indien partijen nog de gelegenheid hebben gehad om na de hoorzitting schriftelijk te reageren, zes weken na het verstrijken van die termijn. De voorzitter kan deze termijn eenmaal voor ten hoogste vier weken verlengen. In het verslagjaar heeft de commissie in alle geschillen uitspraak gedaan binnen zes weken na de hoorzitting.

Namens de geschillencommissie

Utrecht, 5 maart 2019

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

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

geschillencommissie jaarverslag 2018
is een uitgave van artsenfederatie KNMG
5 maart 2019 Utrecht

BIJLAGE 1

SAMENVATTINGEN UITGEBRACHTE UITSPRAKEN 2018

18-05 beëindiging opleiding cluster 2

De opleider beëindigde de opleiding omdat hij de aios ongeschikt voor de opleiding vond. Er waren volgens de opleider het eerste jaar al zorgen over de geschiktheid van de aios, met name over zijn handvaardigheid. Dit kwam ook in de jaarlijkse beoordeling naar voren. In het tweede jaar werd een GBT ingezet. Tijdens het GBT hebben er voortgangs- en tussengesprekken plaatsgevonden. Volgens de aios was het besluit tot beëindiging van de opleiding, niet gebaseerd op zijn dossier. Zijn eerste beoordelingen waren steeds positief en op niveau en gedurende zijn opleiding had hij weinig feitelijke, inhoudelijke kritiek op zijn chirurgisch handelen ontvangen. De kritiekpunten die uit de eerste 360 graden beoordeling naar voren kwamen, kwamen in de tweede 360 graden niet meer terug. Hij had het gevoel dat hij onder een vergrootglas lag, maar hij kreeg ook complimenten.

De geschillencommissie constateerde dat de beoordelingsprocedure zorgvuldig had plaatsgevonden, de aios gedurende de opleiding en tijdens het GBT voldoende begeleiding en voldoende gelegenheid had gekregen om zijn technische vaardigheden te ontwikkelen. De beoordelingen waren niet louter positief geweest en de aios was regelmatig gewezen op zijn tekortkomingen in zijn basisvaardigheden. De aios had op een aantal punten voldoende groei laten zien, maar niet op alle punten.

Het verzoek van de aios werd afgewezen

18-95 beëindiging opleiding cluster 2

De aios was het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Volgens de aios was sprake van een valse start van de opleiding omdat zij een kortere introductieperiode had gehad. Daarnaast was het besluit tot het instellen van een GBT een besluit van de opleidingsgroep en niet van de opleider, hetgeen in strijd was met het Kaderbesluit. Tijdens het GBT werd zij op meerdere punten beoordeeld dan was afgesproken. Zij erkende te moeten werken aan haar communicatie maar betwistte dat haar klinisch inzicht onvoldoende zou zijn. De geconstateerde problemen hadden betrekking op één stage.

De geschillencommissie oordeelde dat geen sprake was van een 'valse start' en dat de beoordelingsprocedure zorgvuldig en overeenkomstig de regelgeving had plaatsgevonden. De aios had niet voldaan aan de vereisten voor het positief afronden van het GBT. De opleider had de opleiding kunnen beëindigen.

Het verzoek van de aios werd afgewezen

18-104 beëindiging EBT en opleiding cluster 1

Het hoofd beëindigde de opleiding tussentijds omdat er bij zowel de opleider als de docenten geen vertrouwen meer bestond dat de aios ondanks zijn motivatie en het ingezette EBT, een voldoende eindniveau zou behalen. Volgens de opleider waren er gedurende de opleiding aandachtspunten geweest en ondanks veel ondersteuning en begeleiding van de opleiding kwam de aios onvoldoende tot leren. De aios was het hier niet mee eens. De geschillencommissie constateerde dat de beoordelingsprocedure in het eerste en tweede jaar zorgvuldig had plaatsgevonden. In het derde jaar werd al vroeg besloten tot een EBT. Het EBT werd twee weken na de start beëindigd en daarmee werd ook de opleiding beëindigd. De geschillencommissie oordeelde dat onvoldoende aannemelijk was geworden dat sprake was van zwaarwegende redenen op grond waarvan het EBT en derhalve ook de opleiding, tussentijds kon worden beëindigd. Ook was onvoldoende aangetoond dat de aios niet opleidbaar zou zijn gelet op het positieve voortgangsadvies van het tweede naar het derde jaar en de selectieve beoordeling van de docent waaruit bleek dat de aios het EBT goed had opgepakt en de meeste afspraken was nagekomen.

De aios moest in de gelegenheid worden gesteld opnieuw een EBT te doen van drie maanden, in een andere opleidingsinrichting, bij een ander opleidingsinstituut.

Het verzoek van de aios werd toegewezen

18-113 beëindiging opleiding cluster 2

De opleider beëindigde de opleiding voor het eind van het derde jaar vanwege ernstig grensoverschrijdend gedrag. De aios was het daar niet mee eens. De aios voerde daartoe aan dat het mee naar huis nemen van medicatie een gevolg was van de medicatie die hij slikte in verband met een

psychische ziekte. De opleider was van zijn ziekte op de hoogte en er waren in het kader daarvan afspraken gemaakt over zijn functioneren. Daarnaast voerde de aios aan dat hij altijd uitstekend had gefunctioneerd en er nooit twijfel was geweest over zijn geschiktheid de opleiding voort te zetten. Hij had inmiddels contact gehad met een opleider van een andere opleidingsinrichting en hij kon zijn opleiding daar voortzetten.

De geschillencommissie stelde vast dat de aios inderdaad de eerste twee jaar van de opleiding goed had gefunctioneerd. De geschillencommissie stelde voorts vast dat de aios de medicatie die hij mee naar huis had genomen, zelf had voorgeschreven aan een patiënt waarvan hij wist dat deze de dag erna uit de kliniek zou worden ontslagen en de overgebleven tabletten dan weer zou inleveren. De geschillencommissie oordeelde dat de aios niet aannemelijk had gemaakt dat het meenemen van de medicijnen impulsief was geweest en was veroorzaakt door het gebruik van medicijnen. De geschillencommissie oordeelde voorts dat het niet melden van de te hoge werkdruk, het bewust voorschrijven van teveel medicatie en het restant meenemen als zwaarwegende redenen kunnen worden beschouwd op grond waarvan de opleider in redelijkheid de opleiding heeft kunnen beëindigen. Het verzoek van de aios werd afgewezen.

18-143 beëindiging opleiding cluster 2

De aios was het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Volgens de aios had de beoordelingsprocedure niet zorgvuldig plaatsgevonden. Zij functioneerde op medisch-inhoudelijk niveau en daarnaast had de opleider zijn besluit tot beëindiging van de opleiding op een verkeerd moment in de opleiding genomen. De geschillencommissie oordeelde dat de opleiding inderdaad was beëindigd op een moment waarop de opleider geen geschiktheidsoordeel had mogen geven. Daarnaast was er geen sprake van een zeer bijzondere omstandigheid op grond waarvan de opleiding voortijdig had mogen worden beëindigd. De patiëntenzorg was niet in het geding geweest, hetgeen de opleider tijdens de zitting bevestigde. Hij voegde daar wel aan toe dat dit zijns inziens een gevolg was van het feit dat de aios bij de supervisors onder een vergrootglas lag. Volgens de opleider functioneerde de aios onvoldoende en zouden er vanaf het begin van de opleiding twijfels zijn geweest over het functioneren van de aios. Dit werd echter niet onderbouwd met het dossier.

De aios moest in de gelegenheid worden gesteld haar opleiding voort te zetten.

Het verzoek van de aios werd toegewezen.

GC/18-149 Beëindiging opleiding cluster 3

Het hoofd beëindigde de opleiding van de aios aanvankelijk tijdelijk en later definitief. De aios was het met beide besluiten niet eens. De aios stelde onvoldoende ondersteuning en begeleiding te hebben ontvangen gedurende de opleiding. De eerste anderhalf jaar van de opleiding hadden geen functionerings- en beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. Na anderhalf jaar hoorde zij voor het eerst dat men ontevreden was over haar functioneren. De werkgever wenste de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De aios was het er niet mee eens en kreeg een andere praktijkopleider toegewezen. De aios ging, zij het onder protest, akkoord met een coachingstraject, maar dit traject heeft niet plaatsgevonden. De geschillencommissie oordeelde dat het beëindigen van de opleiding na anderhalf jaar, het niet doorzetten hiervan, het niet starten van het door de werkgever voorgestelde coachingstraject, niet heeft bijgedragen aan een voor de aios veilig opleidingsklimaat. De geschillencommissie oordeelde voorts dat met name vanwege het ontbreken van stukken waaruit blijkt dat op gestructureerde wijze en voor alle partijen heldere en transparante invulling was gegeven aan de begeleiding van de aios, het hoofd onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt, dat zij in redelijkheid tot het besluit tot tijdelijke of definitieve beëindiging van de opleiding heeft kunnen komen.

Het verzoek van de aios werd toegewezen.

BIJLAGE 2

GEANONIMISEERDE UITSPRAKEN 2018

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-05

Utrecht, 23 januari 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 heelkunde, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. C.E. Derksen en B, opleider heelkunde in het C te, hierna te noemen de opleider.

Verloop van de procedure

Mw. Derksen heeft namens de aios op 5 en 16 oktober 2017 respectievelijk een pro forma en een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend.

De opleider heeft op 23 november 2017 een verweerschrift ingediend.

Op 12 december 2017 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van de opleider van 28 augustus 2017 waarbij hij de opleiding van de aios heeft beëindigd omdat hij de aios ongeschikt vindt om de opleiding heelkunde voort te zetten. De aios is het hier niet mee eens.

Regelgeving

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

De Regeling specialismen en profielen geneeskunst, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 juli 2015

Het Kaderbesluit CCMS, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2017

Het besluit heelkunde, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2017

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

Feiten

- De aios is op 1 juli 2015 gestart met de opleiding heelkunde in het C te
- Voordat de aios met de opleiding begon heeft hij gedurende ruim een jaar als anios heelkunde gewerkt in het C en daarna is hij drie jaar als promovendus in het D werkzaam geweest. Tijdens het promotietraject deed hij als anios om het weekend een weekenddagdienst in het C te
- In de periode van 1 juli 2015 tot 31 oktober 2015 heeft de aios de zaalstage en de SEH stage gevolgd.
- Op 13 oktober 2015 heeft het eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios en opleider aanwezig waren. De aios was goed met de opleiding gestart. Hij was betrokken en zijn inzet was goed en hij had een goed verantwoordelijkheidsgevoel. Hij moest wel op zijn valkuilen letten, zijn supervisors aanspreken op toetsing en zich aan het lokale opleidingsplan houden. Er was geen reden voor extra studie, voor het aanwijzen van een andere supervisor, voor een extra gesprek of extra begeleiding of reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.

- Op 26 oktober 2015 heeft de beoordeling van de SEH stage door de plaatsvervangend opleider plaatsgevonden. De aios functioneerde op niveau. Als aandachtspunten werden genoemd dat de aandacht voor de competentie wetenschap beter had gekund en dat de aios bepaalde handelingen nog steeds alleen onder strikte supervisie verrichtte. Er werd afgesproken dat de aios meer oog voor wetenschappelijke ontwikkelingen binnen de acute zorg moest tonen en actief moest vragen om thoraxdrains te mogen plaatsen op de SEH.
- Op 31 oktober 2015 heeft de beoordeling van de zaalstage plaatsgevonden door de opleider. De zaalstage was op niveau. Aandachtspunten waren dat de efficiëntie omhoog kon en de aios naslagwerken en protocollen moest opfrissen.
- De aios heeft in de periode van 1 november 2015 tot 29 februari 2016 de stage Trauma gevolgd.
- Op 7 januari 2016 heeft het tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios en opleider aanwezig waren. Aandacht voor chirurgisch technisch handelen werd als aandachtspunt genoemd. De aios was gemotiveerd, vaardig in meediscussiëren bij overdracht, zijn conceptueel denken was goed, de reflectie was adequaat, de leerbaarheid leek goed. De nadruk moest de komende tijd op handvaardigheidsontwikkeling komen te liggen en de frequentie van momenten van technisch handelen moesten worden opgevoerd. Er was geen reden voor extra studie, een extra gesprek of voor extra begeleiding. Ook was er geen reden voor het aanwijzen van een andere supervisor of voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.
- De aios heeft in de periode van 1 maart 2016 tot 30 juni 2016 de stage Vaat basis 1 gevolgd.
- Op 31 maart 2016 heeft de stagebeoordeling eerste operatieve stage: trauma 1 plaatsgevonden. De aios functioneerde op niveau. De aios moest echter wel meer routine krijgen op de OK, electieve operaties beter voorbereiden, adviezen niet alleen ter harte nemen, maar ook zichtbaarder maken voor opleiders en dus een steilere leercurve etaleren, meer focus houden op het medisch inhoudelijke / technische aspect van het aiosschap, minder aandacht voor de entourage en meer gestructureerd feedback vragen, zeker in de aanvang van de opleiding, niet alleen de successen vieren. Er werd onder meer afgesproken dat de aios meer vliegrepen moest maken op de OK, aantekeningen moest maken over met name operatie-technische zaken en niet herhaaldelijk dezelfde fouten moest maken. Ook moest hij meer tijd in de voorbereiding van een operatie stoppen. Niet voorbereiden betekende niet opereren. De aios moest harder aan de opleiding trekken.
- Op 4 april 2016 heeft het derde voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. Er bestonden zorgen over de handvaardigheid en leerbaarheid van de aios naar aanleiding van de recente stage trauma 1. De aios werd een mentor / coach geadviseerd met bij voorkeur wekelijkse evaluatiegesprekken. Er was geen reden voor extra studie of voor het aanwijzen van een andere supervisor. Er was wel reden voor een extra gesprek en voor extra begeleiding. Er was geen reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.
- In de periode van 1 juli 2016 tot 30 oktober 2016 liep de aios de stage Oncologie en Algemene Heelkunde.
- Op 14 juli 2016 heeft het vierde voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios en opleider aanwezig waren. De aios had een drietal gesprekken met een mentor gevoerd om handvatten te krijgen over met name de achterblijvende handvaardigheden en pro-activiteit rondom patiëntenzorg. Er waren zorgen over de leercurve, met name over de ontwikkeling in de handvaardigheid. De aios gaf aan dat hij het gevoel had onder een vergrootglas te liggen, met als gevolg een afwachtende houding in de patiëntenzorg c.q. slordigheden in de administratie. De aios moest zich tijdens zijn huidige stage met name concentreren op technische vaardigheden en organisatie van zorg van de individuele patiënt. Er was reden voor een extra gesprek na drie maanden. Ook was er reden voor extra begeleiding. Er bestond twijfel over de operatieve vaardigheden van de aios, en daarmee twijfel over zijn geschiktheid als chirurg. Bij onvoldoende groei de komende tijd, zou een GBT worden ingezet.

- Op 14 juli 2016 heeft de jaarlijkse beoordeling plaatsgevonden. Ten aanzien van de competentie medisch handelen waren kennis en vaardigheden matig. De overige competenties werden met een voldoende / ruim voldoende beoordeeld. De jaarlijkse beoordeling luidde dat er zorgen waren over de geschiktheid, met name vanwege achterblijvende ontwikkeling in technische vaardigheden. De aios kon de opleiding wel voortzetten.
- Op 21 juli 2016 heeft met de stagebeoordelaar het eindgesprek Vaat basis 1 plaatsgevonden. De aios functioneerde op niveau. Het poliwerk ging goed, de inhoudelijke voorbereiding was goed en de aios had goed patiëntencontact. Er werd afgesproken dat de aios veel moest investeren in operatie-technische vaardigheden, meer moest etaleren dat een leercurve werd doorgemaakt en veel moest oefenen.
- Op 23 september 2016 heeft een extra gesprek plaatsgevonden, waarbij de aios en opleider aanwezig waren. Er was sprake van een stijgende lijn in de handvaardigheid. Of de stijgende lijn voldoende was om weer aan te haken, was vooralsnog onduidelijk. De prestatie in de directe patiëntenzorg, anders dan de operatieve vaardigheden, was op niveau. Er was reden voor een extra gesprek en er bestond nog steeds twijfel of de aios geschikt was om de opleiding te kunnen voortzetten. Na drie maanden zou de progressie opnieuw worden beoordeeld.
- In september 2016 is de 360 graden feedback besproken. De aios werd niet als een teamplayer beschouwd. De terugkoppeling van medisch beleid op de SEH/verpleegafdeling aan verpleegkundigen kon beter. Als sterke punten werden het geven van onderwijs en delen van kennis en de duidelijke communicatie naar de patiënt genoemd. Er zou te zijner tijd een nieuwe feedback worden uitgezet.
- In de periode van 1 november 2016 tot 28 februari 2017 heeft de aios de stage Gastro-intestinaal & Oncologie gevolgd.
- Op 29 november 2016 heeft de stagebeoordeling en het eindgesprek algemene heelkunde en oncologie plaatsgevonden. De aios had progressie getoond. Hij had technisch vooruitgang geboekt wat het opereren betrof. De stage was naar verwachting gelopen, met enkele aandachtspunten. De aios moest bij het opereren letten op de houding, maar vooral hoe hij de instrumenten hanteerde. Ook het weefselgevoel behoeft aandacht. Daarnaast was de aios met betrekking tot de uitvoering hiervan, erg wisselend in logistiek en administratie. Er werden afspraken gemaakt. Zo moest de aios oefenen op zijn houding, weefselgevoel creëren, en zijn administratie, logistiek, preoperatieve afspraken en postoperatieve afspraken op orde hebben en op tijd.
- Op 6 januari 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Bij dit gesprek waren de opleider, plaatsvervangend opleider en aios aanwezig. De opleidersgroep bleef twijfels houden over de geschiktheid van de aios voor de opleiding. Er waren drie aspecten: de achterblijvende ontwikkeling op het gebied van de technische vaardigheden, het inzicht in eigen gedrag en zorgvuldigheid in administratie rondom zorgprocessen. Er zou een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) worden gestart. De opleider zou een concept aanpassing individueel opleidingsplan opstellen dat in een volgend gesprek zou worden besproken.
- Op 23 februari 2017 is het individueel opleidingsplan bijgesteld. Het GBT richtte zich op de groei van de bekwaamheid in het verrichten van operaties (technische vaardigheid), het vergroten van inzicht in het eigen gedrag, in het bijzonder samenwerken en communicatie en het vergroten van de zorgvuldigheid bij indicatiestelling peri-operatieve behandeling en vaststellen nabehandeling (ook op administratief gebied). Daarnaast werd nog een aantal afspraken gemaakt over het doen van diensten, wetenschappelijk onderzoek en nevenactiviteiten. Voor ieder onderdeel van het GBT werd een begeleider aangewezen. De

begeleiders gaven tijdens de opleidersvergadering een terugkoppeling. Halverwege het traject zou een voortgangsgesprek plaatsvinden.

- Het GBT vond plaats in de periode van 27 februari 2017 tot en met 18 augustus 2017.
- Op 12 april 2017 heeft een tussengesprek logistieke zaken plaatsgevonden. Aandachtspunten waren de structuur van OSATS en KPB's . Er werden daarover afspraken gemaakt. De aios bereidde de poli's goed voor.
- Op 19 april 2017 heeft de aios een voortgangsgesprek met de opleider gehad. De aios had iedere week een gesprek met zijn supervisor. Overeenkomstig het aangepast individueel opleidingsplan vonden reflectiegesprekken plaats. Het bleek dat het niet haalbaar was om voor elke verrichting als eerste operateur op de OK een OSATS te vragen. De opleider ging er mee akkoord dat per operateur op één dag één OSATS zou worden gevraagd. De aios had een externe coach en was daar tevreden over. Hij zou in juni 2017 een nieuwe 360 graden feedback uitzetten. Ook het punt van het vergroten administratieve zorgvuldigheid liep.
- Op 4 mei 2017 heeft een tussenbespreking begeleidingstraject plaatsgevonden. De administratie/logistiek was op orde. Op het gebied van communicatie/professionaliteit was sprake van verbetering, de aios was daar actief mee bezig. Er werd afgesproken dat de aios het technisch oefenen breder moest trekken en zich zelf moest uitdagen. Hij moest daarbij letten op het tempo en de vloeiendheid van bewegingen. Hij moest proberen de lat steeds hoger te leggen.
- Op 22 juni 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Volgens zowel de aios als de opleider waren er geen belangrijke knelpunten in de uitvoering van het traject. Het punt administratie/logistiek was goed op orde. Het punt van samenwerking en communicatie was moeilijker te toetsen. Er was een nieuwe 360 graden feedback uitgezet. Er waren vanuit de opleidersgroep geen nieuwe concrete adviezen / aandachtspunten naar voren gekomen. De aios gaf aan dat het voor hem lastig was dat hij tijdens het traject zo onder een vergrootglas lag. De opleider wees de aios op het coachende karakter gedurende het traject; de geschiktheid voor de opleiding zou aan het eind van het traject worden bepaald en door de opleider worden meegedeeld. Als actiepunten voor de volgende periode werd afgesproken dat de aios administratief en logistiek zo door moest gaan, hij moest proberen om tot concretere afspraken met betrekking tot samenwerking / communicatie te komen. Ook moest hij doorgaan met het oefenen van vaardigheden en OSATS vragen.
- Op 28 augustus 2017 heeft de opleidersvergadering unaniem geoordeeld dat de aios niet geschikt is om de opleiding voort te zetten.
- Op 28 augustus 2017 heeft de opleider samen met de plaatsvervangend opleider de aios meegedeeld dat de aios ongeschikt werd geacht voor het voortzetten van de opleiding en werd de opleiding beëindigd.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Het is voor hem volstrekt onduidelijk hoe de opleider tot de conclusie heeft kunnen komen dat de opleiding beëindigd moest worden. Er is sprake van een discrepantie tussen zijn dossier en de conclusie van de opleider. Het besluit is volgens de aios dan ook onredelijk en onzorgvuldig.

De eerste beoordelingen waren positief. Tijdens zijn eerste chirurgische stage bleek dat hij de basis van het chirurgisch handelen nog onder de knie moest krijgen, terwijl hij op andere klinische vakken veel meer ervaren was. Deze discrepantie heeft zijns inziens voor een negatieve focus op zijn chirurgisch handelen gezorgd. Hij heeft echter weinig feitelijke, inhoudelijke kritiek op zijn chirurgisch handelen ontvangen. Zijn beoordelingen en OSATS waren steeds op niveau en er hebben zich ook nooit incidenten op de OK voorgedaan. Hij voelde wel dat hij onder een vergrootglas lag.

In de zomer van 2016 heeft een 360 beoordeling plaatsgevonden. Hieruit kwamen veel punten van kritiek naar voren, die hij zich zeer heeft aangetrokken. Uiteindelijk heeft dit ertoe geleid dat een GBT werd ingezet.

Hij heeft zich tijdens het GBT uitgebreid laten beoordelen en begeleiden en heeft zich 100% ingezet. Er hebben veel OSATS plaatsgevonden, meerdere KPB's en COMets. Er hebben tussentijds gesprekken plaatsgevonden, waarin niet werd aangegeven dat hij zich zorgen moest maken over het voortzetten van de opleiding. Hij heeft steeds expliciet naar verbeterpunten gevraagd. Hij kreeg vanuit verschillende hoeken complimenten over zijn professionele manier waarop hij met de situatie omging. Er vond opnieuw een 360 graden feedback plaats. De kritiekpunten die eerder waren geuit, kwamen niet meer naar voren. Uit zijn portfolio blijkt dat sprake is van progressie. Voor hem was het dan ook onverwacht dat hij met de opleiding moest stoppen. Het negatieve beeld dat bij sommige leden van de opleidersgroep bestond is ondanks evidente progressie tijdens het GBT niet bijgesteld. Het feit dat in het GBT niet is teruggekoppeld dat zaken niet goed gingen, kan volgens de aios twee dingen betekenen: er waren gedurende het traject geen zorgen, of er is nagelaten hem van goede feedback te voorzien. Hij vindt het onverdedigbaar dat de mening van de opleiders niet is bijgesteld. Daarnaast heeft de aios aangevoerd dat de maanden juli en augustus in het GBT vielen. In die maanden werd aanzienlijk minder geopereerd, hetgeen gevolgen heeft gehad voor zijn exposure. De aios heeft voorts aangegeven dat opereren iets is waarvoor hij passie heeft, maar waarin hij ook veel tijd en energie moet investeren.

De aios verzoekt de geschillencommissie het besluit van de opleider te vernietigen en hem in de gelegenheid te stellen zijn opleiding in een andere opleidingsinrichting voort te zetten.

Standpunt opleider

De opleider stelt zich op het standpunt dat de aios niet geschikt is om de opleiding voort te zetten. Vanaf april 2016 zijn er zorgen geweest over met name de handvaardigheid van de aios. Deze zorgen zijn tijdens het voortgangsgesprek in juli 2016 herhaald en daarnaast was er sprake van gebrek aan pro-activiteit in de patiëntenzorg en slordigheden in de administratie. Er is vervolgens een coachingstraject door een lid van de opleidingsgroep gestart en de aios werd erop gewezen dat bij onvoldoende groei een GBT zou worden gestart.

In de jaarlijkse beoordeling werd aangegeven dat er zorgen waren over de geschiktheid van de aios, met name vanwege de achterblijvende ontwikkeling in de chirurgische vaardigheden. In september 2016 werd een stijgende lijn geconstateerd in de handvaardigheden. Daarbij werd wel opgemerkt dat het onduidelijk was of de groei voldoende was.

Toen er in januari 2017 mede naar aanleiding van een 360 graden beoordeling nog steeds twijfels waren over de geschiktheid van de aios werd een GBT ingezet. Halverwege het traject heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, tijdens dit gesprek werden met name de inhoud en vorm van dit traject besproken. Er is toen geen beoordeling gegeven om de aios een eerlijke kans te geven en daarmee zoveel mogelijk krampachtigheid vanwege het vergrootglas effect te voorkomen. De aios werd tijdens het voortgangsgesprek nogmaals gewezen op het coachende karakter van het traject. Een geschiktheidsbeoordeling zou aan het eind van het traject worden gegeven.

Tijdens de opleidersvergadering is anoniem gestemd over de geschiktheid van de aios. Er was één blanco stem. De overige leden van de opleidingsgroep vonden de aios ongeschikt om de opleiding voort te zetten. Er was te weinig groei gezien. Het GBT heeft volgens de opleider zorgvuldig plaatsgevonden. De leden van de opleidersgroep hebben zich tot het uiterste ingespannen om het 'vergrootglas gevoel' van de aios te verminderen en hem zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen. Dat was ook de reden dat juist de dingen die goed gingen, werden benoemd.

Het ontbreekt de aios aan voldoende inzicht en improvisatie. Zijn onhandigheid viel op en hij kan situaties niet goed inschatten.

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 aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De centrale opleidingscommissie kan gebruik maken van een mediator. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

De opleider heeft de aios op 28 augustus 2017 zijn besluit tot beëindiging van de opleiding schriftelijk aan de aios meegedeeld. De aios heeft het geschil vervolgens op 15 september 2017, binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding, aan de centrale opleidingscommissie voorgelegd. De centrale opleidingscommissie heeft de aios op 5 oktober 2017 schriftelijk meegedeeld dat de bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid. De aios heeft vervolgens op 5 oktober 2017 een pro forma verzoekschrift en op 16 oktober 2017 een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend. De aios heeft het verzoekschrift tijdig ingediend.

De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

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

Artikel B.13 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 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. Van het voortgangsgesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat zowel door de opleider als door de aios wordt ondertekend.

Artikel B.15 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 Kaderbesluit bepaalt dat tot een geïntensiveerd begeleidingstraject kan worden besloten naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Voor een geïntensiveerd begeleidingstraject wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld. Het plan vermeldt de doelen van en de voorwaarden waaronder een geïntensiveerd begeleidingstraject plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld. Een geïntensiveerd begeleidingstraject 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 geïntensiveerd begeleidingstraject en wijst de aios op de geschillenprocedure. Een geïntensiveerd begeleidingstraject kan leiden tot een verlenging van de opleiding. Als de opleiding naar aanleiding van het geïntensiveerd begeleidingstraject wordt verlengd, ziet de opleider er op toe dat ten minste drie maanden voor het oorspronkelijk beoogde einde van de opleiding de aios en de RGS daarvan bericht ontvangen. Uitgangspunt is dat er per opleiding één geïntensiveerd begeleidingstraject

plaatsvindt. In bijzondere omstandigheden is het denkbaar dat de opleider besluit tot een tweede traject.

Artikel B.5 lid 4 Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding in het kader van een geïntensiveerd begeleidingstraject als bedoeld in artikel B.22 om opleidingsinhoudelijke redenen kan worden verlengd.

De aios is op 1 juli 2015 gestart met de opleiding chirurgie. Hij was toen al enige tijd als anios in hetzelfde ziekenhuis werkzaam geweest. In het eerste jaar hebben overeenkomstig de regelgeving vier voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Het betreffende formulier is steeds ingevuld en daarnaast hebben stagebeoordelingen plaatsgevonden.

Tijdens het derde voortgangsgesprek waren er voor het eerst zorgen over de handvaardigheid en leerbaarheid van de aios. Er was reden voor een extra gesprek en extra begeleiding. De aios ging op zoek naar een mentor om handvatten te krijgen voor met name de achterblijvende handvaardigheden en pro-activiteit rondom patiëntenzorg.

Ondanks de gesprekken die de aios met zijn mentor had gevoerd, waren er tijdens het vierde voortgangsgesprek nog steeds zorgen over de ontwikkeling in de handvaardigheid van de aios. De aios gaf in dit gesprek aan dat hij het gevoel had onder een vergrootglas te liggen, met als gevolg een afwachtende houding in de patiëntenzorg c.q. slordigheden in de administratie. Er werd afgesproken dat de aios zich tijdens de volgende stage met name moest concentreren op technische vaardigheden en organisatie van zorg van de individuele patiënt. Er zou na drie maanden een extra gesprek plaatsvinden en de aios zou extra begeleiding krijgen. Indien er onvoldoende groei zou zijn, zou een GBT worden ingezet.

In de jaarlijkse beoordeling werden de zorgen over de achterblijvende ontwikkeling in technische vaardigheden genoemd. De overige competenties waren voldoende / ruim voldoende. De aios kon de opleiding voortzetten.

Zoals afgesproken vond in september 2016, een extra gesprek plaats. Hoewel er sprake was van een stijgende lijn in de handvaardigheid, was nog niet duidelijk of deze stijgende lijn voldoende was. De prestatie in de directe patiëntenzorg was daarentegen op niveau. Er bestond nog steeds reden voor twijfel aan de geschiktheid van de aios voor de opleiding. Uit de 360 graden feedback die ook in die periode had plaatsgevonden, kwam naast een aantal sterke punten naar voren, dat de aios niet als teamplayer werd beschouwd en de terugkoppeling van medisch beleid naar verpleegkundigen beter kon.

Eind november 2016 vond de stagebeoordeling algemene heekunde en oncologie plaats. De aios had wat het opereren betrof, technisch vooruitgang geboekt maar moest wel op zijn houding letten en vooral hoe hij de instrumenten hanteerde. Het weefselgevoel behoeftte eveneens aandacht. Daarnaast was de aios erg wisselend in logistiek en administratie. Naar aanleiding hiervan werden afspraken gemaakt.

Overeenkomstig de regelgeving vond in januari 2016, halverwege het tweede opleidingsjaar, een voortgangsgesprek plaats. Vanwege de twijfel die nog steeds bij de opleidersgroep bestond over de geschiktheid van de aios voor de opleiding, werd besloten tot een GBT van zes maanden. Het ging daarbij om drie punten: de achterblijvende ontwikkeling op het gebied van de technische vaardigheden, het inzicht in eigen gedrag en de zorgvuldigheid in administratie rondom zorgprocessen. Het individueel opleidingsplan werd overeenkomstig de regelgeving bijgesteld. Hierin werd opgenomen dat het GBT zich richtte op de groei van de bekwaamheid in het verrichten van operaties (technische vaardigheid), het vergroten van inzicht in het eigen gedrag, in het bijzonder samenwerken en communicatie en het vergroten van de zorgvuldigheid bij indicatiestelling peri-operatieve behandeling en vaststellen nabehandeling (ook op administratief gebied). Voor ieder onderdeel van het GBT werd een begeleider aangewezen. De begeleiders zouden tijdens de opleidersvergadering een terugkoppeling geven. Halverwege het traject zou een voortgangsgesprek plaatsvinden.

De aios startte op 27 februari 2017 met het GBT en had wekelijks een gesprek met een supervisor. Daarnaast had hij een externe coach. Tijdens het traject hebben twee voortgangsgesprekken en ook nog tussengesprekken plaatsgevonden. Blijkens de verslagen van deze gesprekken, vonden er reflectiegesprekken plaats en werd de structuur van OSATS en KPB's besproken. Halverwege het traject bleek de administratie / logistiek op orde te zijn en was er op het gebied van communicatie/professionaliteit sprake van verbetering. Wat de technische vaardigheden betrof, moest de aios het technisch oefenen breder trekken en zichzelf uitdagen. Hij moest letten op het tempo en de vloeiendheid van de bewegingen en daarbij proberen de lat steeds hoger te leggen. In juni waren er geen belangrijke knelpunten in de uitvoering van het traject. Er was een nieuwe 360 graden feedback uitgezet en er waren vanuit de opleidersgroep geen nieuwe concrete adviezen / aandachtspunten naar voren gekomen. De opleider wees de aios op het coachende karakter van het traject, naar aanleiding van de opmerking van de aios dat hij het gevoel had onder een vergrootglas te liggen. De opleider gaf voorts aan dat het geschiktheidsoordeel pas aan het eind van het traject zou volgen. Wel werden er afspraken gemaakt, zo moest de aios administratief en logistiek doorgaan hoe hij bezig was, hij moest met betrekking tot samenwerken/communicatie proberen om tot concrete afspraken te komen en hij moest doorgaan met het oefenen van vaardigheden en OSATS vragen.

Tijdens een opleidersvergadering in augustus 2017 werd unaniem besloten dat de aios niet geschikt was om de opleiding voort te zetten.

De aios is het niet eens met het besluit tot beëindiging van de opleiding. Zijns inziens is het besluit niet gebaseerd op zijn dossier. Zijn eerste beoordelingen waren immers positief en steeds op niveau. Gedurende de opleiding heeft hij weinig feitelijke, inhoudelijke kritiek op zijn chirurgisch handelen ontvangen. Hij heeft zich gedurende het GBT uitgebreid laten beoordelen en begeleiden en heeft zich 100% ingezet. Hij is zich bewust dat hij in het opereren veel tijd en energie moet steken. Er hebben veel OSATS plaatsgevonden, meerdere KPB's en COMets. Er was sprake van progressie. Er is tijdens de tussentijdse gesprekken nooit teruggekoppeld dat het niet goed ging en hij zich zorgen moest maken over het voortzetten van de opleiding, ondanks dat hij daar expliciet naar vroeg. Hij kreeg zelfs complimenten. De kritiekpunten die uit de eerste 360 graden beoordeling naar voren kwamen, kwamen in de tweede 360 graden beoordeling niet meer terug. Hij had wel het gevoel onder een vergrootglas te liggen en het feit dat het GBT in de zomerperiode plaatsvond, betekende zijns inziens ook dat hij onvoldoende gelegenheid heeft gehad te werken aan zijn technische vaardigheden.

De geschillencommissie stelt vast dat in het eerste jaar voldoende voortgangsgesprekken hebben plaatsgevonden en dat tijdens het derde voortgangsgesprek voor het eerst zorgen zijn geuit over de technische vaardigheden van de aios. Die zorgen bestonden aan het eind van het eerste jaar nog steeds, maar desondanks kon de aios de opleiding voortzetten. Wel was er aanleiding voor een extra gesprek en in geval van onvoldoende groei zou een GBT zou worden ingezet.

Tijdens het voortgangsgesprek halverwege het tweede jaar bleek dat de groei van de aios onvoldoende was en werd besloten tot een GBT.

Het individueel opleidingsplan werd bijgesteld en de doelen en voorwaarden waaronder het GBT zou plaatsvinden werden benoemd.

Gedurende het GBT heeft de aios veel begeleiding gekregen. Er hebben voortgangsgesprekken en tussengesprekken plaatsgevonden. Volgens de aios is nooit teruggekoppeld dat het niet goed ging en heeft hij veel complimenten gehad.

De geschillencommissie constateert aan de hand van het grote aantal overgelegde OSATS en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen dat de aios gedurende de opleiding, maar ook tijdens het GBT waarin de zomermaanden vielen, veel heeft kunnen opereren en voldoende gelegenheid heeft gekregen om zijn technische vaardigheden te ontwikkelen.

De geschillencommissie constateert voorts dat de beoordelingen niet louter positief waren, maar dat de aios ook regelmatig is geweest op tekortkomingen in zijn basisvaardigheden en dat dat juist de vaardigheden zijn die op orde moeten zijn.

De geschillencommissie kan zich voorstellen dat de aios het gevoel heeft gehad onder een vergrootglas te liggen, maar dat is tijdens een GBT niet of nauwelijks te voorkomen.

De opleider heeft bovendien voldoende aannemelijk gemaakt dat, juist om dat 'vergrootglasgevoel' bij de aios weg te nemen, de leden van de opleidersgroep ook die punten hebben benoemd die goed gingen, om de aios uit de negatieve spiraal te halen.

De geschillencommissie begrijpt dat de opleider de aios een zo objectief mogelijke kans heeft willen geven en daarom een coachend karakter aan het GBT heeft gegeven, met aan het eind een geschiktheidsbeoordeling.

De geschillencommissie is echter van oordeel dat het beter zou zijn geweest indien in het voortgangsgesprek duidelijkere signalen aan de aios waren gegeven over de voortgang van het traject. Dit laat echter onverlet dat de opleider op basis van alle beoordelingen en na de opleidersgroep gehoord te hebben, tot zijn eindoordeel heeft kunnen komen.

De geschillencommissie is voorts op grond van het vorenstaande van oordeel dat het besluit tot beëindiging van de opleiding zorgvuldig heeft plaatsgevonden. Het GBT heeft volgens de regelgeving plaatsgevonden. De aios heeft op een aantal punten voldoende groei laten zien, maar niet op alle punten. De aios was op de hoogte van zijn tekortkomingen en is voldoende in de gelegenheid gesteld hieraan te werken. Ondanks zijn inzet, is het de aios niet gelukt een voldoende positieve ontwikkeling te laten zien.

Het verzoek van de aios moet dan ook worden afgewezen.

Uitspraak

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider op 28 augustus 2017 heeft kunnen besluiten de opleiding van de aios te beëindigen en wijst het verzoek van de aios af.

Aldus uitgebracht door:

Mr. G.G.A.J.M. van Poppel, voorzitter, dr. J.P. Snellen, chirurg en mw. drs. N. Vos, aios gynaecologie en oncologie, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 23 januari 2018

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

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

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-95

Utrecht, 21 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 radiologie, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mr. W. Bekenkamp en B, opleider radiologie in het C, hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mr. P. Vos.

Verloop van de procedure

Mw. mr. C. Derksen heeft namens de aios op respectievelijk 5 maart 2018 en 23 maart 2018 een pro-forma en een aanvullend verzoekschrift betreffende een geschil tussen de aios en opleider bij de geschillencommissie ingediend.

De opleider heeft op 23 april 2018 een verweerschrift ingediend.

Mr. W. Bekenkamp heeft namens de aios op 3 mei 2018 aanvullende stukken ingediend.

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

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van 12 februari 2018 van de opleider waarbij de opleider de opleiding van de aios heeft beëindigd, omdat hij haar ongeschikt acht om de opleiding voort te zetten.

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 2017

Het besluit radiologie, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2017

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

Feiten

- De aios is per 16 november 2016 bij het C in dienst getreden in verband met de opleiding tot radioloog.
- De aios is 5 december 2016 ingeschreven in het opleidingsregister en per die datum in opleiding gekomen.
- De aios is na een korte introductie van 5 dagen gestart met de thoraxstage van 8 weken,
- Op 24 januari 2017 heeft de beoordeling van de thoraxstage plaatsgevonden. Er was sprake van een redelijke start, maar er waren wel duidelijke aandachtspunten. Het timemanagement was beneden verwachting. De basiskennis was laag. De aios moest meer studeren en een meer professionele houding ontwikkelen.
- Op 17 februari 2017 heeft het eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios was betrokken en gemotiveerd. In haar tempo en (basis)kennis was sprake van een stijgende lijn. Er werden afspraken gemaakt, de aios kreeg een andere mentor, de aios zou voor de volgende keer het zelfreflectieformulier en het IOP tevoren invullen. Er was reden voor extra begeleiding.

- Op 24 maart 2017 heeft de beoordeling van de stage abdominale radiologie 1-2, CT en MRI plaatsgevonden. Het was een matige eerste abdomenstage. De aios had vanaf de tweede week intensievere begeleiding gekregen en een overzichtelijker programma. De inhoudelijke kennis en het klinisch inzicht waren matig, het tempo was vrij laag, de aios kwam nog wat onvolwassen over. Er was sprake van moeilijke communicatie met ongerichte hulpvragen en sommige stafleden vonden de stage onvoldoende. De aios had hard gewerkt om zich te verbeteren. Als verbeterpunten werden genoemd: studeren, tempo verbeteren, iets aan haar presentatie doen en het verbeteren van communicatie. Sommige stafleden vroegen zich af of de opleiding wel goed bij de aios paste.
- Op 20 april 2017 heeft een tussentijdse beoordeling van de stage thema 2 abdominale radiologie plaatsgevonden.
- Op 17 mei 2017 heeft de aios een zelfreflectieformulier ingevuld.
- Op 19 mei 2017 heeft het tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios was gemotiveerd, Haar presentatie en uitstraling kon echter beter, evenals haar klinisch inzicht/de toepassing van kennis. Vanuit de opleidingsgroep waren substantiële zorgen geuit met betrekking tot de professionaliteit, kennis en toepassing hiervan en techniek echo. De opleider zou kijken voor eventuele coaching/begeleiding. Er was reden voor een extra gesprek, extra studie en extra begeleiding. Ook was er reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.
- Op 27 juni 2017 heeft de eindbeoordeling van de stage thema 5 neuro- en hoofd/halsneurologie plaatsgevonden. De aios zou de stage opnieuw dan wel gedeeltelijk over moeten doen om een goede basis te verkrijgen. De stage was door onvoldoende kennis onvoldoende verlopen. De aios was niet klaar voor het doen van voorwachten. De aios wilde de opleiding parttime vervolgen om meer tijd voor studie te hebben.
- Op 3 juli 2017 heeft de aios een zelfreflectieformulier ingevuld.
- Op 5 juli 2017 heeft de opleider de aios schriftelijk op de hoogte gesteld dat besloten was te starten met een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT). Het doel was de ontstane achterstand in ontwikkeling onder intensieve begeleiding in te halen. De stagebeoordelingen en KPB's wezen op hardnekkige achterstand in kennis, onvoldoende tempo bij het verwerken van onderzoeken en onvoldoende adequate professionele presentatie. Hoewel deze essentiële tekortkomingen bij herhaling waren gemeld en besproken, namen ze in omvang eerder toe dan af naarmate de opleiding vorderde.
- Op 7 juli 2017 heeft een extra gesprek tussen de opleider en aios plaatsgevonden, waarbij de opleider de aios op de hoogte heeft gebracht van het besluit van de opleidingsgroep om te starten met een GBT.
- Op 10 juli 2017 heeft de RGS de aios schriftelijk meegedeeld dat het GBT gevolgd zou gaan worden van 24 juli 2017 tot en met 16 februari 2018. De afronding van het traject zou worden afgesloten met een geschiktheidsbeoordeling.
- De aios heeft op 21 juli 2017 haar leerdoelen voor het GBT aan de opleider gestuurd.
- De doelen van het GBT en de te behalen resultaten werden schriftelijk vastgelegd. Het GBT bestond uit een drietal stages die ingehaald moesten worden en uit één nieuwe stage. Elk stageonderdeel moest op alle punten met een voldoende worden afgerond. Daarnaast waren er drie punten waarin een achterstand in ontwikkeling was opgetreden: kennis en toepassing van kennis (medisch handelen), tempo en timemanagement (organisatie) en presentatie (professionaliteit en communicatie). Toetsing hiervan zou plaatsvinden door middel van KPB's en beoordeling van het stageonderdeel door de stagebegeleider. Iedere 5 weken zou een voortgangsgesprek plaatsvinden. Supervisie tijdens de inhaalstages zou voornamelijk door een kleine geselecteerde groep stafleden worden gedaan.
- Op 5 september 2017 heeft de eindbeoordeling van de eerste herhaalstage abdominale radiologie plaatsgevonden. De aios had nog duidelijke zwaktes: kennis, interpretatie en haar

presentatie. Als verbeterpunten werden genoemd: professionele presentatie, meer MRI abdomen ervaring op doen en klinische CT en met name acute situaties. De aios deed erg haar best. Het tempo werd vaak aangepast aan beschikbaarheid supervisie. De vraag was of de aios wel de juiste mentor had.

- Op 6 september 2017 heeft het eerste voortgangsgesprek tijdens het GBT plaatsgevonden. De aios deed erg haar best, studeerde hard en was actief bezig met de in het vorige gesprek genoemde punten. Haar kennis was nu net voldoende. De grootste zorgen waren de interpretatie van de kennis en de integratie van kennis (klinisch inzicht). Dit was nog onvoldoende, evenals het professioneel gedrag. Er was sprake van een trage voortgang. De opleider maakte zich zorgen over een aantal incidenten en het in het gedrang komen van de patiëntenzorg. Er was reden voor extra studie, een extra gesprek en extra begeleiding. Er was reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding vanwege te trage ontwikkeling. De stage abdomen 2 was op essentiële punten nog steeds onvoldoende ondanks vijf extra weken.
- Op 26 september 2017 heeft een tussentijdse evaluatie van thema 5 neuro- en hoofd/halsradiologie plaatsgevonden. De aios moest doorgaan met studeren en een zelfverzekerde houding tonen. De aios handelde onder strenge supervisie.
- Op 17 oktober 2017 heeft de stagebeoordeling van de neuro CT stage plaatsgevonden. Het hoofd- halsgebied bleef een aandachtspunt, daar moest in de volgende stage aan worden gewerkt. De inhaalstage ging beter dan de eerste stage, de aios moest goed blijven studeren.
- Op 25 oktober 2017 heeft het tweede voortgangsgesprek tijdens het GBT plaatsgevonden. Na de neuro-inhaalstage waren alle aspecten met betrekking tot de neuroradiologie op verwacht niveau. Er was voldoende ontwikkeling en de competentieniveau's van de stages waren gehaald. Zelfreflectie kon wel beter. De coaching voor studie was min of meer afgerond. Er was gestart met een coach voor presentatie/professionaliteit. Er was reden voor extra studie, het aanwijzen van een andere mentor, een extra gesprek – zoals afgesproken in het kader van een GBT-, extra begeleiding en er was twijfel over het voortzetten van de opleiding.
- Op 6 november 2017 heeft de aios een andere mentor gekregen.
- Op 22 november 2017 heeft de stagebeoordeling van thema 2 abdominale radiologie plaatsgevonden. De kennis was voldoende, de aios probeerde van haar fouten te leren, zij was ondanks alle kritiek overleefd en deed erg haar best. Het klinisch inzicht kon beter, evenals het toepassen van kennis, echotechniek, interpretatie van bevindingen, detectie, tempo, zelfreflectie, en presentatie/professionele houding. Het eindoordeel was onvoldoende.
- Op 15 december 2017 heeft het derde voortgangsgesprek tijdens het GBT plaatsgevonden. De aios studeerde hard. De kennis was wat de abdomen echo betrof, voldoende. De toepassing van kennis en klinisch inzicht kon beter, evenals de communicatie (in brede zin) met collega's. Deze liep nog steeds stroef. Het onderscheid hoofd- en bijzaken kon eveneens verbeterd worden en ook het tempo en timemanagement. Er was reden voor extra studie, extra begeleiding, een extra gesprek en voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding. De opleider constateerde dat de aios door de onvoldoende voor de abdomen 1 en 2 stages eigenlijk al niet meer aan de gestelde eisen voor het positief afronden van het GBT kon voldoen. Dit werd met de aios besproken en de aios werd geadviseerd na te denken of ze het GBT wilde afronden of zelf met de opleiding wilde stoppen. De aios zou dit met haar mentor bespreken.
- Eind december 2017 heeft de aios de opleider verzocht of het mogelijk was de opleiding in een andere opleidingsinrichting/ziekenhuis te vervolgen. De opleider adviseerde de aios hierover contact op te nemen met de RGS.

- Op 5 januari 2018 heeft de opleider de aios in een e-mailbericht bevestigd dat hij de aios de mogelijkheid had geboden een assessment te laten doen als hulpmiddel voor haar besluitvorming met betrekking tot haar verdere carrière.
- Op 9 januari 2018 heeft de opleider een gesprek met een secretaris RGS gehad over de door de aios gewenste wisseling van opleidingsinrichting voor het restant van het GBT. De uitkomst van het gesprek was dat het gelet op het nog resterende deel van het GBT – circa 5 weken - niet reëel was te wisselen van opleidingsinrichting.
- Op 11 januari 2018 heeft een tussentijdse evaluatie van de stage thema 6 musculoskeletale radiologie plaatsgevonden. De kennis was krap. Er waren zorgen over het functioneren van de aios wanneer directe en duidelijke supervisie zou ontbreken.
- Op 18 januari 2018 heeft het vierde voortgangsgesprek tijdens het GBT plaatsgevonden. De kennis en productie was nu voldoende. Er werden zorgen geuit dat de aios niet goed zou functioneren als er geen directe supervisie was. Dit was echter niet getest. De aios zou erover nadenken hoe ze aan de supervisors kon laten zien dat ze zonder directe supervisie wel goed kon functioneren en zou dit ook met haar mentor bespreken. Met de aios waren de gang van zaken, de mogelijke uitkomsten van het GBT en de daarbij behorende consequenties besproken. Er was reden voor extra studie, extra begeleiding, een extra gesprek en twijfel over het voortzetten van de opleiding.
- Op 12 februari 2018 heeft het eindgesprek GBT plaatsgevonden. De opleider deelde de aios daarin mee dat de aios de achterstand slechts gedeeltelijk en niet geheel had ingehaald. De twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding was niet weggenomen. De opleidingsgroep vond de aios ongeschikt om de opleiding voort te zetten. De opleiding zou beëindigd worden. Dit is schriftelijk bevestigd.
- Op 16 februari 2018 heeft een beoordeling van de stage musculoskeletale radiologie plaatsgevonden. De aios werkte vrij contentieus. De productiviteit was in het tweede deel van de stage afgenomen. Het kennisniveau en klinisch inzicht bleef krap. De aios kon in een goed gesuperviseerde omgeving functioneren maar in een niet gesuperviseerde omgeving leek dit niet zo te zijn. Communicatie met anderen liep wat stroef. Het was de vraag of indien de belasting omhoog zou gaan, de aios het nog zou kunnen bijbenen.
- Gedurende de opleiding hebben voldoende KPb's en OSATS plaatsgevonden.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Bij de start van de opleiding was er haars inziens sprake van een valse start omdat zij geen introductieperiode van twee weken had gekregen en het even duurde voor zij toegang kreeg tot het systeem. Daarnaast had zij in tegenstelling tot haar collega's, geen voorkennis van de radiologie toen zij met de opleiding begon.

Het besluit tot het instellen van een GBT was een besluit van de opleidingsgroep. Dit besluit had op basis van het Kaderbesluit de opleider moeten nemen en niet de opleidingsgroep. Ook is dit besluit niet op het juiste moment meegedeeld, namelijk in een apart gesprek en niet naar aanleiding van een voortgangsgesprek. De aios is het GBT positief ingegaan. Zij zou in haar beleving tijdens het GBT met name beoordeeld worden op haar achterstand in kennis, haar onvoldoende tempo en haar onvoldoende adequate presentatie. Zij is echter op meerdere punten beoordeeld, ook op klinisch inzicht, hetgeen uiteindelijk tot beëindiging van de opleiding heeft geleid. Zij erkent dat zij moet werken aan haar communicatie maar betwist dat haar klinisch inzicht onvoldoende zou zijn. Daarnaast hebben de geconstateerde problemen enkel betrekking op de abdomenstages. De overige stages zijn voldoende afgesloten. Tijdens het bemiddelingsgesprek bij de COC heeft de opleider aangegeven dat de onderdelen kennis en timemanagement voldoende waren en dat ze ook de stages neurologie CT en MSK met een voldoende had afgesloten. Met behulp van een coach werd gewerkt aan de communicatie. Daarnaast was afgesproken dat een selecte groep de begeleiding tijdens het GBT op zich zou nemen. Dit bleek in de praktijk niet zo te zijn.

Voorts ontbreekt een rode draad in de verslagen van de voortgangsgesprekken, waaruit een zekere consistentie zou moeten blijken. De aios lag kennelijk niet goed bij de vrouwelijke supervisors, zij hebben haar aanzienlijk negatiever beoordeeld dan de mannelijke supervisors haar beoordeelden. Dit past niet bij een gunstig en veilig opleidingsklimaat.

Tijdens de opleiding is twee keer van mentor gewisseld. De laatste wisseling vond pas plaats in november 2017, hier heeft de aios maar weinig van kunnen profiteren. Ook heeft zij niet kunnen profiteren van het coaching traject op het gebied van professionaliteit en communicatie omdat dit pas later is gestart. De aios had in het kader van het GBT contact opgenomen met het D Ziekenhuis om te kijken of zij daar een alternatieve beoordeling zou kunnen krijgen. De opleider was aanvankelijk positief, maar wilde hier toch niet aan meewerken.

De aios heeft op verzoek van de opleider meegewerkt aan een assessment. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat de aios over voldoende intellectuele capaciteiten beschikt en dat het vak van radioloog aansluit bij haar persoonlijkheidsprofiel.

De aios heeft voorts aangevoerd dat de beoordelingsprocedure niet zorgvuldig heeft plaatsgevonden. Op 15 december 2017 deelde de opleider de aios al mee dat zij het GBT niet zou halen. Dit was twee maanden voor het eind van het GBT. Ook heeft er geen beoordelingsgesprek plaatsgevonden aan het eind van het GBT en is het besluit tot beëindiging genomen door de opleidingsgroep en niet door de opleider, terwijl die bevoegdheid bij de opleider ligt. De opleider en mentor waren wel positief over haar. De verplichte CAT's hebben niet plaatsgevonden.

Het besluit tot beëindiging van de opleiding, is volgens de aios wel erg vroeg in de opleiding genomen. Zij was pas een jaar in opleiding.

De aios is van mening dat zij leerbaar is en een goede radioloog kan worden. Zij verzoekt dan ook in de gelegenheid te worden gesteld de opleiding voort te zetten.

Standpunt opleider

De opleider acht de aios niet geschikt om de opleiding te kunnen voortzetten. Hij betwist dat er sprake was van een valse start. De aios heeft weliswaar vanwege verschillende omstandigheden een korte introductieperiode gehad, maar daarna volgde de thoraxstage van acht weken, een door aios ervaren relaxte stage, tijdens welke stage nog van alles geregeld kan worden. Ondanks de gemotiveerdheid van de aios en het feit dat zij erg haar best deed, bleek al snel na de start van de opleiding dat haar basiskennis, haar klinische vaardigheden en timemanagement extra aandacht behoeft. Dit werd ook met de aios besproken. De aios kreeg extra begeleiding en er vond een mentorwisseling plaats. Ondanks deze maatregelen was de tweede stage op essentiële punten onvoldoende. Tijdens het tweede voortgangsgesprek zijn grote zorgen geuit over het functioneren van de aios. De aios kreeg begeleiding door een onderwijskundige en het volgende voortgangsgesprek vond vervroegd plaats. Toen ook de daaropvolgende stages op essentiële telkens terugkerende punten onvoldoende waren, en de opgelopen achterstand groot was en groter werd, werd besloten tot een GBT. Er bestond al vanaf het begin twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding. Er werden duidelijke afspraken gemaakt over het te volgen GBT. De eerste stage was een herhaling van de abdomen 2 stage. Ondanks de verbetering in kennis, verbeterde het klinisch inzicht niet met gelijke tred. De tweede herhaalstage, neuroradiologie, werd met een voldoende afgerond. Het leek een keerpunt te zijn. Echter bij de derde herhaalstage bleken klinisch inzicht, tempo en medisch handelen en vaardigheden onvoldoende te zijn. Ook de sociale vaardigheden bleven achter. De aios voldeed op dat moment niet meer aan de voorwaarden om het GBT positief te kunnen afronden en dat is zo ook met de aios besproken. Het besluit tot beëindiging van de opleiding heeft in overleg met de opleidingsgroep plaatsgevonden. De twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding is tijdens en door het GBT niet weggenomen. De doorslaggevende reden tot beëindiging van de opleiding is het gebrek aan klinisch inzicht specifiek voor de radiologische praktijk. De aios is onvoldoende in staat om belangrijke klinische gegevens te onderscheiden van weinig relevante gegevens.

Het assessment wijst er inderdaad op dat het karakterprofiel van de aios past bij een vak zoals de radiologie, maar dat wil volgens de opleider nog niet zeggen dat zij daarmee ook geschikt zou zijn voor het vak.

Hij betwist niet dat hij het met de aios heeft gehad over het voortzetten van de opleiding in een andere opleidingskliniek. Hij stond open voor een second opinion, maar niet om het GBT elders af te maken. Ook betwist hij niet dat de aios tijdens het GBT door een beperkte groep zou worden begeleid: dit bleek in de praktijk niet haalbaar te zijn. De aios is daardoor zijns inziens niet benadeeld. De opleider is van mening dat hij op goede gronden de opleiding heeft kunnen beëindigen.

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 aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De centrale opleidingscommissie kan gebruik maken van een mediator. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

De opleider heeft de aios op 12 februari 2018 schriftelijk zijn besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft het geschil binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding, aan de centrale opleidingscommissie voorgelegd. De centrale opleidingscommissie deelde de aios op 27 februari 2018 schriftelijk mee dat de bemiddeling niet tot een oplossing had geleid.

De aios heeft op 5 maart 2018, en derhalve tijdig een pro-forma verzoekschrift ingediend en op 23 maart 2018 een aanvullend verzoekschrift. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

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

Artikel B.13 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 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. Van het voortgangsgesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat zowel door de opleider als door de aios wordt ondertekend.

Artikel B.15 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 Kaderbesluit bepaalt dat tot een geïntensiveerd begeleidingstraject kan worden besloten naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Voor een geïntensiveerd begeleidingstraject wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld. Het plan vermeldt de doelen van en de voorwaarden waaronder een geïntensiveerd begeleidingstraject plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld. Een geïntensiveerd begeleidingstraject 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 geïntensiveerd begeleidingstraject en wijst de aios op de geschillenprocedure. Een geïntensiveerd begeleidingstraject kan leiden tot een verlenging van de opleiding. Als de opleiding naar aanleiding van het geïntensiveerd begeleidingstraject 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 per opleiding er één geïntensiveerd begeleidingstraject plaatsvindt. In bijzondere omstandigheden is het denkbaar dat de opleider besluit tot een tweede traject.

De aios is feitelijk op 16 november 2016 gestart met de opleiding radiologie. Zij begon met een korte introductie van vijf dagen en aansluitend startte zij met de thoraxstage. Er waren in het begin problemen met de toegang tot het systeem. Daarnaast had de aios geen voorkennis van de radiologie voor zij met de opleiding begon, waardoor er volgens de aios sprake was van een 'valse start'.

Ter zitting is duidelijk geworden dat de introductieperiode in tijd kan variëren van één tot twee weken, de direct daaropvolgende thoraxstage niet als een moeilijke stage wordt ervaren en dat tijdens deze stage voldoende tijd is om kennis op te doen en de zaken die nog niet geregeld zijn, zoals de toegang tot het systeem en een eventuele verhuizing, alsnog te regelen.

De aios heeft naar het oordeel van de geschillencommissie niet aannemelijk gemaakt dat er sprake was van een 'valse start', die van invloed is geweest op het vervolg van de opleiding, met name ook niet omdat zij de direct op de introductieperiode volgende (eerste) thoraxstage met een voldoende heeft afgerond.

Met betrekking tot de beoordelingsprocedure, overweegt de geschillencommissie als volgt.

Het eerste voortgangsgesprek vond plaats op 17 februari 2017, de aios was toen drie maanden in opleiding. De aios was betrokken en gemotiveerd en in haar tempo en (basis)kennis was sprake van een stijgende lijn. Er was wel reden voor extra begeleiding en studie. De aios kreeg een andere mentor, zodat zij meer begeleiding kreeg bij het leren.

Ondanks deze extra begeleiding werd de eerste abdomenstage als matig beoordeeld. De kennis en het klinisch inzicht waren matig, het tempo was nog vrij laag en de aios kwam nog wat onvolwassen over. De communicatie kon beter.

Tijdens het tweede voortgangsgesprek sprak de opleider zijn zorgen uit over de voortgang van de opleiding. Hoewel er sprake was van een licht stijgende lijn, waren essentiële punten, zoals kennis, toepassing van kennis, vaardigheden en zelfkritiek onvoldoende. Naast reden voor een extra gesprek na anderhalve maand, extra studie en extra begeleiding, bestond er twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding. De aios kreeg extra begeleiding door een onderwijskundige.

De stage neuro- en hoofd/halsneurologie werd met een onvoldoende beoordeeld. Hierna werd besloten te starten met een GBT. De opleider heeft dit mondeling met de aios besproken. Ook werd toen besloten dat de aios de opleiding parttime (80%) zou voortzetten. De aios maakte geen bezwaar tegen een GBT. Overeenkomstig de regelgeving werd het individueel opleidingsplan van de aios bijgesteld. Het GBT bestond uit vier stages, één nieuwe stage en drie herhaalstages. De stages moesten voor alle leerdoelen en competenties met een voldoende worden afgerond. Vanwege de achterstand in de ontwikkeling op het gebied van kennis en toepassing hiervan (medisch handelen), tempo/timemanagement (organisatie) en presentatie (professionaliteit en communicatie) moest elke week minimaal één KPB worden ingevuld die betrekking had op één van deze punten. Supervisie tijdens de inhaalstages zou voornamelijk door een kleine geselecteerde groep stafleden worden gedaan. Aan het eind van de stage zou door de stagebegeleider een stagebeoordelingsformulier worden ingevuld. Iedere vijf weken zou een voortgangsgesprek met de opleider plaatsvinden om de voortgang te monitoren. Elk stageonderdeel moest op alle punten met een voldoende zijn doorlopen. Dit is op schrift gesteld.

De aios heeft in het kader van het GBT haar leerdoelen opgesteld en heeft voorafgaand aan de start van het GBT kennis genomen van de op schrift gestelde afspraken omtrent het GBT.

De aios is op 24 juli 2017 met het GBT gestart. De eerste herhaalstage was op essentiële punten nog steeds onvoldoende. Dit werd in het eerste voortgangsgesprek met de aios besproken.

Hoewel de aios actief aan de slag was gegaan met haar verbeterpunten waren er nog zorgen over met name de kennis en de interpretatie van kennis (klinisch inzicht). Ook was het professioneel gedrag nog onvoldoende. De voortgang was traag. Er was nog reden voor extra studie, een extra gesprek, extra begeleiding en er werd nog getwijfeld over de geschiktheid van de aios voor de opleiding.

De tweede (herhaal)stage verliep positiever. De competentieniveaus waren behaald. Er zou gestart worden met een coach voor presentatie/professionaliteit en de aios zou een andere mentor krijgen. Er was nog steeds reden voor extra studie, extra begeleiding, een extra gesprek en de twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding was nog niet weggenomen.

De derde herhaalstudie was echter weer onvoldoende, ondanks dat de aios erg haar best deed. Het klinisch inzicht kon beter, evenals het toepassen van kennis, echotechniek, interpretatie van bevindingen, detectie, tempo, zelfreflectie en presentatie/professionele houding.

Tijdens het derde voortgangsgesprek constateerde de opleider dat door de onvoldoendes voor de eerste en derde stage, de aios eigenlijk al niet meer aan de vereisten voor het positief afronden van het GBT kon voldoen. Dit is zo met de aios besproken en de aios werd geadviseerd na te denken over het al dan niet voortzetten van het GBT. De aios zou dit met haar mentor bespreken. Er was reden voor extra studie, een extra gesprek, extra begeleiding en voor twijfel over de geschiktheid voor de opleiding.

De aios zette het GBT voort met een nieuwe stage. Ook tijdens deze stage was de kennis krap en waren er zorgen over het functioneren van de aios indien directe en duidelijke supervisie zou ontbreken. Dit is in het vierde voortgangsgesprek tijdens het GBT besproken. Er werd wel wat verbetering gezien in de KPB's. De opleider en aios bespraken hoe het ging en bespraken de mogelijke uitkomsten van het GBT en de daarbij behorende consequenties.

Vlak voor het eind van het GBT zijn de ontwikkelingen van de aios besproken in een vergadering van de opleidingsgroep. Daar is geconstateerd dat de achterstand gedeeltelijk, maar niet geheel was ingehaald. De twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding was niet weggenomen. De aios werd niet geschikt geacht de opleiding voort te zetten. De opleider beëindigde vervolgens de opleiding van de aios.

De geschillencommissie stelt vast dat de beoordelingsprocedure zorgvuldig en overeenkomstig de regelgeving heeft plaatsgevonden. Er hebben voldoende voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Vanaf het begin van de opleiding zijn tekortkomingen in het functioneren van de aios geconstateerd met name op het gebied van kennis, de toepassing daarvan, het tempo en de presentatie en communicatie. Dit is steeds met de aios besproken en heeft geleid tot een GBT.

Het gesprek waarin de opleider de aios heeft meegedeeld dat was besloten tot een GBT, is niet geduid als een voortgangsgesprek, maar als een extra gesprek.

De geschillencommissie ziet dat niet als een onzorgvuldigheid. Er zou een vervroegd gesprek plaatsvinden en in dit gesprek is het besluit tot een GBT met de aios besproken.

Evenmin is er sprake van onzorgvuldigheid bij het genomen besluit tot een GBT. Dit besluit is door de opleidingsgroep genomen, waar de opleider onderdeel van uit maakt. De opleider heeft het de aios op de juiste manier meegedeeld.

Het opleidingsplan is ten behoeve van het GBT aangepast. De eisen waaraan de aios moest voldoen om het GBT positief af te ronden, zijn duidelijk beschreven: elk stageonderdeel moest op alle punten met een voldoende zijn doorlopen. De aios heeft ter zitting aangegeven al voor de start van het GBT op de hoogte te zijn geweest van de eisen c.q. afspraken voor het GBT. Zij wist derhalve dat zij naast de drie expliciet genoemde punten (kennis, tempo en presentatie), ook alle stages op alle punten positief moest afronden. Tijdens het GBT hebben regelmatig voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Tijdens deze gesprekken werd besproken wat wel en niet goed ging. Van deze gesprekken zijn verslagen gemaakt. Ook zijn er schriftelijke beoordelingen van de stages en deze beoordelingen zijn ook met de aios besproken. De verslagen van de voortgangsgesprekken, maar ook de KPB's laten eenzelfde beeld zien, de kennis, de toepassing van kennis, het werktempo en de presentatie bleven aandachtspunten. Alleen het tweede voortgangsgesprek was positiever. De opleider hoopte dat dit gesprek en de daaraan voorafgaande stage, als keerpunt konden worden gezien, in die zin dat vanaf dat moment sprake zou zijn van een voldoende stijgende lijn. Dit bleek echter niet zo te zijn.

De aios heeft nog aangevoerd dat de opleider al voor het einde van het GBT heeft aangegeven dat de aios het GBT niet meer positief zou kunnen afronden, hetgeen in strijd zou zijn met de regelgeving.

De opleider heeft inderdaad voor het eind van de opleiding geconstateerd dat de aios niet meer kon voldoen aan alle vereisten van het GBT, zoals vastgelegd voorafgaand aan het GBT. De opleider heeft dit bespreekbaar gemaakt om de aios te helpen bij beslissingen over haar verdere carrière en heeft in het kader daarvan de aios ook een assessment aangeboden. De aios kon het GBT voortzetten en kreeg nog steeds begeleiding. Van het in strijd met de regelgeving handelen is in de visie van de geschillencommissie dan ook geen sprake geweest.

Een van de afspraken was dat tijdens de inhaalstages de supervisie voornamelijk door een kleine geselecteerde groep stafleden gedaan zou worden. Dit is echter niet op deze manier gebeurd. Volgens de aios was er daardoor sprake van gewijzigde spelregels.

De geschillencommissie deelt dit standpunt niet. Het kan de opleider niet kwalijk worden genomen dat de supervisie door een grotere groep stafleden heeft plaatsgevonden. Een geselecteerde groep stafleden bleek in de praktijk niet haalbaar. Er bestond voorkeur voor een kleine groep in verband met consistentie in de beoordelingen. De beoordelingen door de grotere groep waren consistent. De grootte van de groep is dus niet van invloed geweest op de beoordeling.

Ook zou de toetsing en beoordeling in de visie van de aios niet overeenkomstig de regelgeving hebben plaatsgevonden omdat de aios geen CAT's heeft gedaan. Ter zitting is duidelijk geworden dat de opleider de aios bewust geen CAT's heeft laten doen omdat dit vanwege de hoeveelheid werk, te belastend voor de aios zou zijn en haar opleiding niet ten goede zou komen. De geschillencommissie kan de opleider dan ook volgen in dit besluit, dat in het belang van de aios is genomen.

Met betrekking tot het niet meewerken door de opleider aan een overstap naar een andere opleidingsinrichting voor het restant van het GBT, volgt de geschillencommissie de aios niet. De opleider heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij zijn medewerking heeft willen verlenen in verband met de wens van de aios om van opleidingsinrichting te wisselen, waarbij hij geen toezeggingen heeft gedaan. De aios heeft nog aangevoerd dat blijkens de uitslag van het assessment het vak van radioloog zou passen bij haar persoonlijkheidsprofiel. Volgens de opleider volgt uit een dergelijke uitslag niet dat de aios geschikt zou zijn voor de opleiding. De geschillencommissie kan de opleider daarin volgen.

De geschillencommissie is op grond van het vorenstaande van oordeel dat vast is komen te staan dat de aios niet heeft voldaan aan de vereisten voor het positief afronden van het GBT en dat de opleider op grond daarvan de opleiding heeft kunnen beëindigen. Daaraan doet niet af dat de aios het coaching traject op het gebied van communicatie nog niet had afgerond omdat dat niet het doorslaggevende punt was op grond waarvan de opleiding werd beëindigd. De aios heeft extra begeleiding gekregen en is voldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Wel geeft de geschillencommissie de opleider in overweging de dubbelrol van de mentor (vertrouwenspersoon en beoordelaar) te herzien. Het besluit is overeenkomstig de regelgeving, gehoord de opleidingsgroep, genomen en met de aios besproken aan het eind van het GBT.

Het verzoek van de aios dient te worden afgewezen.

Uitspraak

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios tot vernietiging van het besluit van 12 februari 2018 tot beëindiging van de opleiding, af.

Aldus uitgebracht door:

Mw. mr. L. Bey, voorzitter, dr. J.C.N.M. Aarts, radioloog en mw. J.S. Badloe, aios radiotherapie, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 21 juni 2018

mw. mr. L. Bey
voorzitter

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

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 verzoekschrift 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 voornamelijk 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 werktempo). 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 voortgangsadvisen. 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 voortgangsadvisie 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 voortgangsadvisie 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 voortgangsadvies '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

Utrecht, 26 juni 2018

mw mr. L. Beij,
voorzitter

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

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-113

Utrecht, 24 juli 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 psychiatrie, wonende te, hierna te noemen de aios, en B, psychiater A-opleider bij C te, hierna te noemen de opleider.

Verloop van de procedure

Op 29 maart 2018 heeft de aios per e-mail een verzoekschrift ingediend bij de geschillencommissie. Mr. B.L.A. van Drunen heeft namens de aios op 4 april 2018 een voorlopig verzoekschrift ingediend bij de geschillencommissie.

Op 26 april 2018 heeft de gemachtigde een aanvullend verzoekschrift toegezonden.

Mr. M.A.V. van Aardenne heeft namens de opleider op 17 mei 2018 een verweerschrift ingediend.

Op 12 juni 2018 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van de opleider van 7 februari 2018, waarbij deze de opleiding van de aios tot psychiater per 6 februari 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 CCMS, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018

Het besluit psychiatrie, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2016

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

Feiten

2015

- De aios is op 1 februari 2015 gestart met de opleiding tot psychiater bij C. Voor de aios in opleiding kwam, heeft hij eerst een periode in een andere instelling als anios gewerkt en heeft een gedwongen opname plaatsgevonden in verband met een psychose.
- Na signalen van grensoverschrijdend gedrag bij de vorige werkgever, bestaande uit seksuele intimidatie van collega's en onreglementaire verstrekking van medicijnen, alsmede een onderzoek door de Inspectie voor de Gezondheidszorg, heeft op 16 juli 2015 een gesprek plaatsgevonden tussen de aios, de Manager D, de opleider en de adviseur HR van C. Daarbij heeft de aios de gelegenheid gekregen om te reageren op de genoemde signalen. De aios heeft aangegeven dat hij het onderzoek bij zijn sollicitatie heeft verzwegen uit angst voor een afwijzing door C. Hij stelt het wel te hebben gemeld bij de vertrouwenspersoon en een afspraak te

hebben gemaakt om C te informeren over het onderzoek. Bij brief van 22 juli 2015 is dit gesprek en de daarbij gemaakte afspraken aan de aios bevestigd.

- Op 28 juli 2015 beoordeelde de (toenmalige) opleider de aios voor de stage ouderen klinisch ten behoeve van het voortgangsgesprek als goed op of boven niveau. Er geen twijfel over voortzetting van de opleiding.
- De Inspectie voor de Gezondheidszorg heeft naar aanleiding van het grensoverschrijdend gedrag bij de vorige werkgever een onderzoek ingesteld en heeft na een gesprek op 9 september 2015, onder het maken van afspraken met de aios over diens begeleiding en behandeling, het onderzoek gesloten.
- Op 20 oktober 2015 heeft het tweede voortgangsgesprek in het eerste jaar tussen de aios en de opleider plaatsgevonden. De opleider beoordeelde de aios als goed op of boven niveau. Er was geen twijfel over voortzetting van de opleiding.
- Op 8 december 2015 werden vanwege de situatie van de aios afspraken gemaakt tussen de aios en de opleider.
- De aios heeft de Raad van Bestuur van C inzage gegeven in de eindrapportage van de Inspectie, zo blijkt uit de e-mailwisseling tussen een lid van de Raad van Bestuur en de aios op 13 december 2015 en uit de, met toestemming van de aios verzonden, brief van de Raad van Bestuur hierover aan de manager D d.d. 15 december 2015.

2016

- Op 5 april 2016 vond de beoordeling door de opleider van de stage Psychose plaats. Deze was goed op of boven niveau.
- De beoordeling op deze datum van de competenties van de aios na het eerste jaar was ruim boven niveau. De beoordeling van de competentie maatschappelijk handelen, handelen volgens de relevante wettelijke bepalingen, luidde goed op niveau.
- Eveneens op 5 april 2016 werden in het kader van de voortgangsgesprekken van het tweede opleidingsjaar de competenties van de aios door de opleider als zeer goed beoordeeld; de aios werd beoordeeld als ruim boven niveau.
- Enkele maanden later maakte een collega melding van seksuele intimidatie door de aios. De opleider heeft dit voorval op 31 mei 2016 en 14 juni 2016 met de aios besproken en hem een coachingstraject aangeboden, gericht op het verbeteren van zijn omgang met vrouwelijke collega's. De opleider heeft hier aantekeningen van gemaakt, die niet met de aios zijn gedeeld.
- Op 21 juli 2016 heeft de opleider de aios aangesproken op zijn werkhouding en gemaand tot verbetering voor het einde van het jaar. De aios diende een professionele en zakelijke werkhouding aan te nemen, werkzaamheden op een objectieve en gestructureerde wijze over te dragen en geen grappen en ironische opmerkingen meer te maken over cliënten. Ook heeft de opleider de aios verzocht om in het algemeen, maar zeker op de afdeling High Intensive Care, terughoudend te zijn met het wijzigen van diagnoses, behandelingen en medicatie en daarover eerst te overleggen met de supervisor en de behandelend psychiater. Daarbij is de aios ondersteuning aangeboden.
- Op 1 augustus 2016 vond een korte praktijkbeoordeling plaats op de competenties communicatie en professionaliteit. De aios werd als goed op of boven niveau beoordeeld.
- Op 20/21 december 2016 vond de beoordeling plaats van de stage Ambulant Persoonlijkheidsstoornissen/Trauma/Agressie. De aios werd als goed op of boven niveau beoordeeld.

2017

- Op 22 februari 2017 heeft een korte praktijkbeoordeling plaatsgevonden. De te beoordelen competenties medisch handelen, communicatie en professionaliteit werden beoordeeld als boven niveau.
- Op 18 februari 2017 heeft de aios zonder voorafgaand overleg met zijn supervisor de overplaatsing van een cliënte van de afdeling High Intensive Care naar een reguliere afdeling goedgekeurd. Betreffende cliënte heeft zich vervolgens gesuïcideerd. De aios heeft actief geprobeerd deze handelswijze verborgen te houden door de supervisor te vragen te rapporteren dat overleg had plaatsgevonden.
- Op 30 maart/1 april 2017 werd de aios beoordeeld voor de stage persoonlijkheidsstoornis ambulante als goed op en boven niveau. Er was geen reden voor twijfel over voortzetting van de opleiding.
- Eveneens op 30 maart/1 april 2017 werden in het kader van de voortgangsgesprekken van het tweede opleidingsjaar de competenties van de aios door de opleider als goed tot zeer goed beoordeeld; de opleider stelde dat de aios zeer goed aan de leerdoelen had gewerkt en op een aantal competenties reeds op psychiaterniveau functioneerde.
- Op 19 mei 2017 heeft de Inspectie de afsluitende rapportage aan de aios toegezonden. Het toezicht op het ontwikkeltraject van de aios werd afgesloten. Er bestond op dat moment geen actueel en duidelijk risico voor de patiëntveiligheid en er was voldoende vertrouwen in het functioneren van de aios.
- De beoordeling van de geneeskundige verklaring rechterlijke machtiging op 20 juni 2017 luidde goed op niveau.
- Op 12 juli 2017 vond een follow-upgesprek plaats op de competentie communicatie. Deze werd als boven niveau beoordeeld.
- Op 14 juli 2017 werd de aios als goed op niveau beoordeeld op de geneeskundige verklaring IBS.
- Op 31 augustus 2017 werd de aios als boven niveau beoordeeld op een IBS-beoordeling.
- De beoordeling van de geneeskundige verklaring rechterlijke machtiging op 25 september 2017 luidde goed op en boven niveau.
- De stage van de aios op de afdeling Jongvolwassenen/Crisisdienst is op 3 oktober 2017 beoordeeld. De competentie medisch handelen werd als onder niveau beoordeeld. De overige competenties waren goed op of boven niveau. Er was reden voor een extra gesprek, maar geen reden voor twijfel over de voortzetting van de opleiding.
- Op 11 december 2017 heeft de opleider de aios aangesproken over het als experiment toedienen van bepaalde medicijnen, in strijd met de desbetreffende richtlijn, zonder overleg met de supervisor en zonder toestemming van de cliënten.
- Op 21 december 2017 werd de aios goed beoordeeld op zijn presentatie d.d. 19 december 2017 over benzodiazepinegebruik bij borderline persoonlijkheidsstoornis.
- Op 21/22 december 2017 vond de beoordeling van de stage DGT Klinisch plaats. De aios werd als goed op en boven niveau beoordeeld.
- Op 21 december 2017 ontving de opleider een melding van collega's van de aios dat deze door een cliënt geretourneerde medicijnen mee naar huis had genomen.
- Naar aanleiding van de voornoemde melding heeft op 22 december 2018 een gesprek plaatsgevonden tussen de aios, de Manager D, de A-opleider en de adviseur HR, waarbij ook aan de orde kwam dat de aios deze handelswijze actief verborgen heeft willen houden, en dat hij een deel van zijn studiedag afwezig was vanwege privé-activiteiten. C schorste de aios voor in ieder geval een week in afwachting van de uitkomsten van nader onderzoek naar de gang van zaken en handelswijze van de aios. Dit is de aios bij brief van 22 december 2017 bevestigd.
- Op 23 december 2017 gaf de aios per e-mail informatie aan zijn collega's over de situatie. De manager deelde hem diezelfde dag per e-mail mee dat daarbij ten onrechte de indruk was

gewekt dat hij deze beschrijving onderschreef. Conform verzoek corrigeerde de aios zijn informatiebericht.

- Op 28 december 2017 heeft de Raad van Bestuur de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag (GOG) gevraagd om onderzoek te verrichten naar de handelwijze van de aios.
- Bij brief van 28 december 2017 is de aios meegedeeld dat de schorsing voor in ieder geval een week was verlengd en dat de Commissie GOG was verzocht om een nader onderzoek in te stellen. Daarbij is hij er nogmaals op gewezen dat hij geen contact mocht opnemen met collega's.

2018

- Bij brief van 4 januari 2018 deelde de Raad van Bestuur de aios mee dat hem in afwachting van het onderzoek door de Commissie GOG tot nader order betaald verlof werd verleend.
- Op 8 en 11 januari 2018 dienden twee cliënten een klacht in bij de Klachtencommissie Cliënten vanwege ervaren seksuele intimidatie door de aios.
- Op 10 januari 2018 berichtte de Commissie GOG de aios dat een klacht was ingediend over grensoverschrijdend gedrag en dat de Raad van Bestuur de commissie GOG had gevraagd om deze bij het onderzoek te betrekken.
- De Commissie GOG berichtte de aios op 12 januari 2018 dat zij van de opleider stukken had ontvangen en dat een nieuwe klacht was ingediend die betrekking had op (vermeend) grensoverschrijdend gedrag. Deze nieuwe klacht werd bij het lopende onderzoek betrokken.
- De Klachtencommissie Cliënten zond op 12 januari 2018 stukken aan de aios. Daarbij bevonden zich naast de klachtformulieren de (gespreks)aantekeningen van de opleider (met de aios) over de periode 31 mei 2015 – 3 januari 2018, een overzicht van behandelingen met benzodiazepinen die zijn gestart door de aios en SMART doelen voor jaar 2.
- Op 17 januari 2018 had de bedrijfsarts telefonisch contact met de aios, omdat die vanwege medische beperkingen niet op locatie een gesprek kon voeren.
- De aios wendde zich op 16 januari 2018 tot de LAD voor bijstand.
- Op 19 januari 2018 had de Commissie GOG een gesprek met de aios.
- Op 29 januari 2018 heeft de Commissie GOG aan de Raad van Bestuur rapport uitgebracht van haar onderzoek. De commissie constateerde dat er sprake was van een terugkerend patroon van grensoverschrijdend gedrag en uitspraken en dat, mede gelet op de hiervoor reeds aangeboden extra begeleiding, van een verbetertraject géén positief resultaat viel te verwachten. De commissie concludeerde dat zij zeer sterke twijfels had over de geschiktheid van de aios om het beroep psychiater uit te (gaan) oefenen. Het leek haar niet raadzaam dat de aios zijn werkzaamheden binnen C continueerde en zij adviseerde de inspectie te informeren indien de Raad van Bestuur overging tot het beëindigen van het dienstverband.
- Op 2 februari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de aios en de manager D, de A-opleider, en de adviseur HR, in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. De aios heeft in dat gesprek de gelegenheid gekregen om te reageren op het rapport van de Commissie GOG. Zijdens C is het vertrouwen in de aios opgezegd. De Raad van Bestuur was van mening dat een volgend verbetertraject geen optie was en gaf aan dat een verzoek tot ontbinding van de leer-/arbeidsovereenkomst zou worden ingediend bij de kantonrechter en dat als gevolg van de voorgenomen beëindiging van deze overeenkomst ook de opleiding tot psychiater binnen C zou worden beëindigd. Dit is de aios bij brief van eveneens 2 februari 2018 meegedeeld.
- Op 2 en 7 februari 2018 heeft de aios telefonisch contact gehad met de bedrijfsarts.
- Op 5 februari 2018 deed de Raad van Bestuur bij de Inspectie melding van disfunctioneren van de aios.
- Op 7 februari 2018 heeft de opleider de aios meegedeeld dat zijn opleiding per 6 februari 2018 was beëindigd. Op dezelfde datum heeft de opleider de RGS hierover bericht.

- Op 8 februari 2018 verklaarde supervisor E over de gebeurtenis op 18 februari 2017, waarbij de aios hem vroeg een bepaalde verklaring af te leggen over afstemming over een door de aios genomen besluit. Op of rond 9 februari 2018 zijn getuigenverklaringen opgetekend over het meenemen van medicatie.
- Per e-mail van 9 februari 2018 reageerde mr. Van Drunen op de gevolgde procedure.
- Op 12 februari 2018 diende C een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in bij de kantonrechter.
- Op 14 februari 2018 verzocht de aios om bemiddeling bij de COC van C. Hij zond hiervan een afschrift aan de RGS. Het bemiddelingsgesprek vond plaats op 28 februari 2018.
- Bij e-mail van 16 februari 2018 vroeg de aios de opleider om een afschrift van de melding die aan de Inspectie was gedaan.
- Op 21 februari 2018 verwees de huisarts de aios naar een psychiater. Op 7 maart 2018 heeft de aios een gesprek met de psychiater gehad, die op zijn verzoek een korte omschrijving van de vermoedelijke diagnostiek gaf.
- Op 24 februari 2018 constateerde de bedrijfsarts dat er sprake was van arbeidsongeschiktheid door ziekte vanaf 17 februari 2018.
- Per brief van 1 maart 2018 reageerde de advocaat van C op hetgeen de aios aanvoerde tegen de procedure voor de Commissie GOG en vroeg deze om door de aios genoemde stukken toe te zenden.
- Naar aanleiding van het bemiddelingsgesprek met de COC zond de aios haar op 5 maart 2018 de afspraken die op 8 december 2015 door C met hem waren gemaakt in het kader van zijn geestelijke gezondheidssituatie in relatie tot de opleiding en werkdruk.
- Op 22 maart 2018 heeft de betrokken secretaresse een verklaring afgelegd over de totstandkoming van de hoorzittingsdatum van de commissie GOG.
- Op 22 maart 2018 omschreef F de gang van zaken tijdens de hoorzitting van de commissie GOG.
- In haar brief van 23 maart 2018 aan mr. Van Drunen wees de advocaat van C mediation af.
- Op 26 maart 2018 vond de mondelinge behandeling plaats bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft bij uitspraak van 23 april 2018 de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Hij heeft hiertoe aangevoerd dat hij sinds zijn indiensttreding bij C en start van de opleiding aan een psychische ziekte lijdt waarvoor hij medicijnen slikt. Dat is bekend bij de opleider en nog een aantal betrokkenen binnen C en vormde aanleiding voor het maken van speciale afspraken over mogelijk (dis)functioneren bij drukte, het bespreken hiervan en begeleiding. Deze afspraken zijn met de inspectie gedeeld.

De aios stelt daarnaast dat hij altijd uitstekend heeft gefunctioneerd, goede beoordelingen heeft gekregen en de opleiding steeds kon voortzetten. Hij voldeed aan alle benodigde competenties en er is nooit twijfel geweest over zijn geschiktheid de opleiding voort te zetten. Er is hem een korting van zes maanden op de opleidingsduur toegekend. Er is geen aanleiding geweest om deze korting in te trekken of een geïntensiveerd begeleidingstraject te starten.

Ook komt volgens de aios in geen enkel beoordelingsformulier enig verwijt van vermeende seksuele intimidatie, vermeend experimenteren met patiënten of het vermeend gevaar zettend voorschrijven van medicatie voor.

De kantonrechter oordeelde dan ook in de kantongerechtoprocedure dat deze verwijten onterecht zijn. Zij ontbond de arbeidsovereenkomst louter op grond dat de aios slaappillen had meegenomen, hoewel hij verklaringen had ingebracht waaruit bleek dat aannemelijk was dat hij dit had gedaan onder invloed van zijn ziekte en/of medicijngebruik. De kantonrechter wees vijf van de zes verwijten van C af.

Voorts stelt de aios dat de opleider de opleiding ten onrechte met terugwerkende kracht heeft beëindigd en geen opzegtermijn in acht heeft genomen. De opleider had de opleiding niet zonder opzegtermijn kunnen beëindigen nu er geen sprake was van ontslag op staande voet.

Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is volgens de aios niet automatisch beslissend voor het antwoord op de vraag of de opleiding is geëindigd.

De aios heeft inmiddels contact gehad met een andere opleidingsinrichting. Hij kan zijn opleiding daar voortzetten. De opleider, die contact heeft gehad met de opleider van betreffende opleidingsinrichting wil hier echter niet aan meewerken.

De aios wil in de gelegenheid worden gesteld zijn opleiding voort te zetten, al dan niet bij C.

Standpunt opleider

De opleider stelt zich op het standpunt dat hij de opleiding van de aios in redelijkheid heeft kunnen beëindigen vanwege ernstig grensoverschrijdend gedrag door de aios. Het feitencomplex is reeds aan de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag, de Centrale Opleidingscommissie en de kantonrechter voorgelegd en zij hebben ieder vanuit hun specifieke bevoegdheid naar deze feiten gekeken en geconcludeerd dat de aios niet geschikt is om als psychiater te functioneren, dan wel dat daarover zeer sterke of ernstige twijfel bestaat. Volgens de opleider liggen de feiten die betrekking hebben op het professionele gedrag van de aios vast: seksuele intimidatie, het door de aios zonder overleg met de supervisor voorschrijven van het zeer omstreden middel Flunitrazepam, het bij wijze van experiment toedienen van kalmeringsmiddelen, het teveel voorschrijven van Flunitrazepam, een verpleegkundige vragen deze medicatie aan hem te overhandigen om dit vervolgens mee naar huis te nemen en die handelwijze vervolgens verborgen trachten te houden. Daarnaast sprak de aios niet terstond de waarheid over het meenemen van de pillen, verzocht hij zijn supervisor een valse verklaring af te leggen en maakte hij ongepaste en onprofessionele opmerkingen.

De opleider stelt voorts dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst bij beschikking van 23 april 2018 met onmiddellijke ingang heeft ontbonden, op grond van ernstig verwijtbaar handelen door de aios. De opleider onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat de aios door het mee naar huis nemen van medicatie voor eigen gebruik, heeft gehandeld in strijd met de professionaliteit, integriteit en betrouwbaarheid die in redelijkheid van een arts mag worden verwacht.

De opleider is dan ook van mening dat hij, dan wel C, niet langer kan instaan voor de veiligheid en gezondheid van cliënten die aan de zorg van de aios worden toevertrouwd en op grond daarvan de opleiding van de aios heeft kunnen beëindigen.

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 aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De centrale opleidingscommissie kan gebruik maken van een mediator. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

De opleider heeft de aios op 7 februari 2018 schriftelijk zijn besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft het geschil op 14 februari 2018, binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding, aan de centrale opleidingscommissie voorgelegd. De centrale opleidingscommissie deelde de aios op 21 maart 2018 schriftelijk mee dat de bemiddeling niet tot een oplossing had geleid.

De aios heeft op 4 april 2018, derhalve tijdig, een pro forma verzoekschrift ingediend en op 26 april 2018 een aanvullend verzoekschrift. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

Artikel B.5 Kaderbesluit bepaalt dat de duur van de opleiding van de individuele aios is afgestemd op de aios, zodat de aios de gelegenheid heeft de algemene en specialisme gebonden competenties zoals genoemd in artikel B.2. te verwerven.

Artikel B. 8 sub g Kaderbesluit bepaalt dat voor aanvang van de opleiding de aios in overleg met de oordelend opleider en de bij de opleiding betrokken opleiders een opleidingsschema en een individueel opleidingsplan opstelt, gebaseerd op eventueel reeds verworven competenties van de aios.

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

Artikel B.13 lid 1 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.13 lid 4 Kaderbesluit bepaalt dat in het geval de reeds verworven competenties van de aios hebben geleid tot vaststelling van een opleidingsschema met een kortere duur van de opleiding dan de duur zoals bedoeld in artikel B.5. eerste lid, de oordelend opleider gedurende de opleiding, met inachtneming van het opleidingsplan en het regionale of lokale opleidingsplan beoordeelt, of de aios daadwerkelijk de veronderstelde competenties beheerst.

Artikel B.14 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. Van het voortgangsgesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat zowel door de opleider als door de aios wordt ondertekend.

Artikel B.15 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 Kaderbesluit bepaalt dat tot een geïntensiveerd begeleidingstraject kan worden besloten naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Voor een geïntensiveerd begeleidingstraject wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld.

De aios is op 1 februari 2015 met de opleiding psychiatrie gestart. Vrij snel na de start van de opleiding ontving de opleider signalen dat de aios zich bij zijn vorige werkgever schuldig zou hebben gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag en dat er door de Inspectie voor de Gezondheidszorg onderzoek naar zijn handelwijze was ingesteld. Naar aanleiding hiervan heeft een gesprek tussen de aios, de opleider, de manager D en HR adviseur plaatsgevonden. Er werd afgesproken dat de aios de uitkomst van het aanvullend onderzoek door de Inspectie met de opleider en opleidingsinrichting zou delen. De Inspectie constateerde in september 2016 dat er geen aanleiding bestond voor verdere maatregelen. Naar aanleiding hiervan werden er wel nadere afspraken gemaakt tussen de aios en de toenmalige opleider. De aios en opleider zouden extra letten op verhoogde werkdruk en druk van de opleiding. Ook zou er extra begeleiding plaatsvinden en aandacht zijn voor risico's op disfunctioneren.

In het eerste jaar van de opleiding hebben blijkens de overgelegde stukken, naast de gesprekken naar aanleiding van het onderzoek door Inspectie, in ieder geval twee voortgangsgesprekken plaatsgevonden, op 28 juli 2015 en op 20 oktober 2015. De aios functioneerde goed. Er was geen reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.

In het tweede opleidingsjaar hebben beoordelingen plaatsgevonden op 5 april 2016 en op 20 december 2016. De beoordelingen waren zeer positief. Los van deze beoordelingen hebben er ook nog gesprekken plaatsgevonden met de opleider, zo blijkt uit de aantekeningen van de opleider. Er vonden twee gesprekken plaats naar aanleiding van een melding van een collega over seksuele intimidatie door de aios. De aios werd een coachingstraject aangeboden. In juli 2016 werd de aios door de opleider aangesproken op zijn werkhouding en moest hij deze verbeteren. Hij moest een professionele en zakelijke werkhouding aannemen. De opleider heeft de aios daarbij aangegeven om in het algemeen

terughoudend te zijn met het wijzigen van diagnoses, behandelingen en medicatie zonder overleg met de supervisor en de behandelend psychiater. De aios werd daarbij ondersteuning geboden.

Deze aandachtspunten ten aanzien van zijn functioneren zijn niet in de beoordelingsformulieren opgenomen.

In het derde jaar waren de beoordelingen niet allemaal even positief. De stage crisisdienst was net voldoende. Op het gebied van medisch handelen functioneerde de aios onder niveau. Er was reden voor een extra gesprek. De opleider heeft hier aantekeningen van gemaakt. Na deze stage ging het weer beter. De opleider heeft de aios daarna wel aangesproken op het feit dat hij bij wijze van experiment bij de aan hem toevertrouwde cliënten bepaalde medicatie had uitprobeerde. Ook dit aandachtspunt kwam niet in het beoordelingsformulier naar voren.

Op 21 december 2017 ontving de opleider een melding van collega's van de aios dat deze door een cliënt geretourneerde medicijnen mee naar huis had genomen. Naar aanleiding hiervan heeft een gesprek met de aios plaatsgevonden en is er onderzoek gedaan door de commissie GOG, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tot beëindiging van de opleiding.

De geschillencommissie stelt vast dat blijkens de overgelegde stukken er in het eerste opleidingsjaar slechts twee beoordelingen hebben plaatsgevonden en twee voortgangsgesprekken, maar dat van deze gesprekken geen verslagen zijn overgelegd. Uit de beoordelingen blijkt dat de aios in het eerste jaar goed heeft gefunctioneerd. De aios kon de opleiding voortzetten. Ook van het tweede jaar bevinden zich geen verslagen van de voortgangsgesprekken in het dossier, maar wel beoordelingen waaruit blijkt dat de aios goed functioneerde. Er bestond na het tweede jaar geen twijfel over de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten.

In het tweede jaar van de opleiding heeft een wisseling van opleider plaatsgevonden. De huidige opleider heeft van de gesprekken die hij met de aios heeft gevoerd, persoonlijke aantekeningen gemaakt. Hieruit blijkt dat er regelmatig gesprekken tussen de opleider en aios over de voortgang van de opleiding hebben plaatsgevonden. De aios kreeg een coachingstraject naar aanleiding van een melding over seksuele intimidatie, werd aangesproken op zijn werkhouding en kreeg hier begeleiding voor. Hij werd in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren.

De aios kon met het derde opleidingsjaar starten. In dat jaar sloot de Inspectie het toezicht op het ontwikkeltraject van de aios af met een rapportage. Daaruit bleek dat er op dat moment geen actueel en duidelijk risico voor de patiëntveiligheid bestond en er voldoende vertrouwen was in het functioneren van de aios.

In het derde jaar waren er meer aandachtspunten met betrekking tot het functioneren van de aios, maar tot het moment dat zich het incident op 21 december 2017 voordeed, bestond er geen twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding en werd de opleidingsduur van de opleiding niet aangepast.

De geschillencommissie constateert dat de beoordelingsprocedure tot het incident zich voordeed, niet geheel conform de regelgeving heeft plaatsgevonden. De geschillencommissie constateert voorts dat de aios de eerste twee opleidingsjaren goed heeft gefunctioneerd, hetgeen door de opleider is bevestigd. Verder is voldoende aannemelijk geworden dat er vanaf het tweede jaar regelmatig gesprekken met de aios over de voortgang van de opleiding hebben plaatsgevonden, waarbij de aios is gewezen op eventuele aandachtspunten, waarvan er in het derde jaar meer waren.

Het verbaast de geschillencommissie dat bepaalde aspecten, die in de persoonlijke aantekeningen van de opleider over het functioneren van de aios uitgebreid worden beschreven, niet terugkomen in de beoordelingsformulieren.

Ter discussie staat of de opleider de opleiding van de aios voortijdig heeft kunnen beëindigen.

Op grond van de regelgeving vindt aan het eind van ieder opleidingsjaar een geschiktheidsbeoordeling plaats. De opleider heeft de opleiding echter beëindigd terwijl de aios het derde jaar nog niet had afgerond.

De geschillencommissie kan zich voorstellen dat in geval van bijzondere omstandigheden de opleiding voortijdig kan worden beëindigd. Van dergelijke omstandigheden is sprake indien zich dusdanige ernstige incidenten in de patiëntenzorg hebben voorgedaan dat door toedoen van de aios de zorg voor patiënten in gevaar is gekomen of zou kunnen komen, of indien er sprake is van een andere zwaarwegende reden waardoor het niet langer verantwoord is de aios in de patiëntenzorg werkzaam te laten zijn.

De opleider stelt zich op het standpunt dat hij de opleiding tussentijds heeft kunnen beëindigen op grond van ernstig grensoverschrijdend gedrag van de aios waardoor hij geen vertrouwen meer heeft in het professioneel handelen van de aios.

De aios ontkent niet dat hij medicatie heeft meegenomen voor eigen gebruik, maar stelt dat dit is ingegeven door zijn psychische ziekte en/of zijn medicijngebruik. Zijn ziekte was bij de opleider bekend en hierover waren speciale afspraken gemaakt met betrekking tot zijn functioneren. De opleider had zijns inziens de opleiding dan ook niet voortijdig mogen beëindigen.

De geschillencommissie stelt vast dat er speciale afspraken zijn gemaakt tussen de aios en opleider vanwege zijn psychische ziekte. Er zou extra worden gelet op risico's van disfunctioneren van de aios. Zo zou de aios verhoogde werkdruk en druk van de opleiding tijdig bespreken met de opleider, zodat de begeleiding zou kunnen worden aangepast. De aios heeft ter zitting aangegeven dat er sprake was van hoge werkdruk maar heeft naar het oordeel van de geschillencommissie niet, of althans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij dit zou hebben besproken met de opleider.

De geschillencommissie stelt voorts vast dat de aios de medicatie die hij op 20 december 2017 heeft meegenomen, op 19 december 2017 zelf had voorgeschreven aan een patiënt, waarvan hij wist dat zij de dag erna uit de kliniek zou worden ontslagen en de overgebleven tabletten dan weer zou inleveren. De aios heeft bovendien aan de verpleegkundige, die hij had gevraagd hem de medicatie te overhandigen, gevraagd om zijn gedrag niet aan het management te melden, toen zij hem later aangaf dit te willen doen. De aios heeft op 21 december 2017 de medicatie weer teruggebracht naar de apotheek, maar een en ander niet met zijn supervisor en/of opleider besproken. Hiermee heeft de aios naar het oordeel van de geschillencommissie niet aannemelijk gemaakt, dat het meenemen van de medicatie 'impulsief' is geweest. De verklaring van de aios, dat deze impuls zou zijn veroorzaakt door het gebruik van de medicijnen die hij voor zijn psychische ziekte gebruikt is bovendien voor de geschillencommissie niet te volgen, nu door de aios tegelijkertijd is aangevoerd dat hij deze medicatie nodig heeft om 'normaal' te kunnen functioneren.

De aios heeft met het vorenstaande het in hem gestelde vertrouwen, dat een belangrijk onderdeel is van de competentie professioneel handelen, ernstig geschaad.

De geschillencommissie is van oordeel dat het niet melden van de te hoge werkdruk, het bewust voorschrijven van teveel medicatie en het restant meenemen als zwaarwegende redenen kunnen worden beschouwd op grond waarvan de opleider in redelijkheid de opleiding heeft kunnen beëindigen. Daaraan doet niet af dat de aios de eerste twee jaar van de opleiding goed heeft gefunctioneerd, er aanvankelijk aanleiding was de opleidingsduur te bekorten en er niet eerder twijfel is geweest over de geschiktheid van de aios de opleiding voort te zetten.

Uitspraak

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios af en oordeelt dat de opleider de opleiding voortijdig heeft kunnen beëindigen.

Aldus uitgebracht door:

Mw. mr. W. Paping-Kool, dr. W.J.M. Verhagen, neuroloog en drs. S.M. van Belkum, aios psychiatrie, in aanwezigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 24 juli 2018

mw. mr. W. Paping-Kool
voorzitter

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

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-143

Utrecht, 4 oktober 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 radiotherapie, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. A.M. Stalmeier en B, opleider radiotherapie in het C te, hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. K.J. de Wolf.

Verloop van de procedure

Mw. Stalmeier heeft namens de aios op respectievelijk 1 juni 2018 en 9 juli 2018 een pro forma en een aanvullend verzoekschrift betreffende een geschil tussen de aios en opleider bij de geschillencommissie ingediend.

Mw. De Wolf heeft namens de opleider op 17 augustus 2018 een verweerschrift ingediend.

Mw. mr. F. Madani, collega van mw. Stalmeier, heeft namens de aios op 24 augustus 2018 aanvullende stukken ingediend.

Op 4 september 2018 heeft een hoorzitting plaatsgevonden waarvan een verslag is opgesteld.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het mondelinge besluit van 15 maart 2018 van de opleider waarbij de opleider de opleiding van de aios heeft beëindigd, omdat zij haar ongeschikt acht om de opleiding voort te zetten. De opleider heeft dit besluit op 26 maart 2018 schriftelijk meegedeeld aan de RGS.

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 2017;

het besluit radiotherapie, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2017;

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

Feiten

- De aios is op 1 januari 2012 gestart met de opleiding radiotherapie in het C.
- In het eerste jaar van de opleiding hebben 4 voortgangsgesprekken plaatsgevonden: op achtereenvolgens 12 maart 2012, 4 juni 2012, 13 september 2012 en januari 2013.
- In de toelichting bij het gesprek van 12 maart 2012 wordt aangegeven dat de aios nog erg onzeker is en niet genoeg in de patiëntenmaterie zit. Ook was de protocolkennis nog onvoldoende. Er was reden voor extra studie. Er bestond geen twijfel aan het voortzetten van de opleiding.
- Op 3 juni 2012 is de competentiekaart na de eerste stage ingevuld. De stage was voldoende, maar er waren nog veel leerpunten: patiënt overzichtelijk in kaart brengen, overzicht houden

en presenteren, tijd bewaken, organisatie en planning en het goed scheiden van hoofd- en bijzaken.

- Op 4 juni 2012 vond het tweede voortgangsgesprek plaats. Het ging langzaam beter met kennis en vaardigheden. De presentatie/communicatie bleef een punt van aandacht. Voor het overige was het functioneren van de aios voldoende. Er was reden voor extra studie.
- Op 21 juni 2012 heeft een planningsgesprek met betrekking tot de aandachtsgebieden urologie, mammaca, algemene radiotherapie plaatsgevonden.
- Op 27 juni 2012 vond een eindgesprek plaats over het eerste half jaar van de opleiding. De supervisor heeft een verslag van het gesprek gemaakt. De staf benoemde als aandachtspunt het moeilijk of onzekere spreken in het openbaar. De vraag was of de aios wel de controle over het hele proces had. Ook is gesproken of radiotherapie wel een juiste keuze was. De supervisor twijfelde daarover. Er werd afgesproken dat de aios met de verbeterpunten aan de slag zou gaan.
- De aios heeft op 19 juli 2012 schriftelijk gereageerd op het verslag. Zij heeft hierin aangegeven de juiste keuze te hebben gemaakt voor de opleiding radiotherapeut-oncoloog. Voorts gaf zij aan met een coachingtraject te zijn gestart om te zoeken naar een goede methode om grip en regie terug te krijgen en te behouden.
- Op 13 september 2012 vond het derde voortgangsgesprek plaats. De aios functioneerde voldoende tot goed. Er was sprake van een stijgende lijn. De aios was gestart met een coachingtraject met als doel zich zekerder te kunnen presenteren en meer proactief bezig te zijn.
- De competentiekaarten urologische oncologie en algemene radiotherapeutische oncologie van eind december 2012 lieten progressie zien. Als verbeterpunt werd beide keren de ontslagbrief genoemd.
- In januari 2013 heeft het vierde voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios had het eerste jaar, na een wat moeizame start, positief afgerond. Presentatie en zelfvertrouwen bleven aandachtspunten.
- In het eerste jaar hebben KPB's plaatsgevonden.
- Op 3 juli 2013 is de competentiekaart algemene radiotherapeutische oncologie ingevuld. De aios was een prettige collega die zich kwetsbaar opstelde en bereid was op alle gebieden te leren. Als verbeterpunt werd het uitbreiden van kennis door middel van literatuur genoemd.
- De tweede helft van 2013 heeft de aios de opleiding voor zes maanden in gevolgd.
- Op 12 september 2013 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarvan geen verslag is gemaakt. In dit gesprek zou volgens de aios zijn aangegeven dat het goed ging.
- Op 17 december 2013 is de competentiekaart intracaniële stereotaxie ingevuld. Er was sprake van een goede organisatie m.b.t. stereobespreking en brieven. De aios moest nog bepaalde literatuur lezen.
- Op 17 december 2013 is de competentiekaart longen-oncologie ingevuld. De kennis van NSLLC werd als verbeterpunt genoemd, daarnaast moest de aios zelf leerpunten voor de vervolgstage long opstellen.
- Het A/B formulier over de periode in werd op 17 december 2013 ingevuld. De aios functioneerde goed. Zij werd geschikt voor de opleiding bevonden. Zij was zeer leergierig en initiatiefnemend.
- De aios heeft de opleiding in de periode van 8 januari 2014 tot en met 31 december 2014 parttime gevolgd (80%)
- Op 25 maart 2014 is de competentiekaart gynaecologische gastro-enterologische oncologie ingevuld. Er was sprake van progressie m.b.t. presenteren. De uitstraling kon zekerder en de tijdbewaking binnen een consult kon beter.
- Op 31 maart 2014 werd een A/B formulier ingevuld. De aios functioneerde goed. Zij was geschikt om de opleiding voort te zetten. De aios was op schema qua opleidingsduur.

- De aios is in april 2014 gestart met de stage hoofdhalsoncologie.
- Op 1 juli 2014 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de aios en haar supervisors, waarvan een verslag is opgesteld. De aios kon zich door privé-omstandigheden niet goed focussen op het werk en de opleiding. Er is gesproken over een time-out.
- Op 18 november 2014 heeft de aios een gesprek met haar supervisors gehad, waarvan een verslag is opgesteld. De aios functioneerde minder goed, als gevolg van privé-omstandigheden.
- Op 27 november 2014 heeft de aios een gesprek met haar supervisors gehad, waarvan een verslag is opgesteld. De aios had haar motivatie voor de opleiding hervonden. De aios stelde verlenging van de opleiding voor zodat de vooruitgang werkelijk goed beoordeeld kon worden.
- Eind maart 2015 heeft de aios de verlenging van de stage hoofdhalsoncologie afgerond.
- Op 23 april 2015 is de competentiekaart hoofdhalstumoren ingevuld. De aios scoorde op de meeste punten een 3 of een 4. Een enkele keer een 2.
- Op 23 april 2015 is de competentiekaart huidtumoren ingevuld. De aios scoorde op de meeste punten een 3 of 4.
- De aios heeft in de periode van 24 april tot en met 14 augustus 2015 de opleiding onderbroken vanwege zwangerschap.
- De aios heeft in de periode van 26 augustus 2015 tot en met 3 september 2015 de opleiding onderbroken vanwege ouderschapsverlof.
- De aios heeft de opleiding van 10 september 2015 tot en met 31 december 2017 parttime (80%) gevolgd.
- Op 10 september 2015 heeft een planningsgesprek plaatsgevonden. Er werd afgesproken dat de aios tot 1 januari 2016 zou starten met de wetenschappelijke stage. Aansluitend zou de aios voor een periode van zes maanden naar gaan. Uit het verslag van het gesprek bleek dat de aios volgens de opleidingsgroep in de kliniek erg wisselvallig functioneerde. De aios was gestart met een cursus op het gebied van mindfulness.
- De wetenschappelijke stage binnen de hoofd-hals-oncologie werd met een onvoldoende beoordeeld. De aios werd van het onderzoeksproject gehaald.
- De aios heeft van januari 2016 tot en met mei 2016 de stage met aandachtsgebied gynaecologie en brachytherapie in gevolgd.
- Op 18 april 2016 is het A/B formulier ingevuld. De aios functioneerde voldoende tot goed. De aios werd geschikt geacht om de opleiding voort te zetten. De aios moest haar wetenschappelijke stage afronden en aandacht geven aan de verdere ontwikkeling als zelfstandig medisch specialist.
- De aios heeft in de periode van 23 mei 2016 tot en met 30 september 2017 de opleiding onderbroken wegens ziekte.
- Op 29 september 2017 heeft een reïntegratiegesprek plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is aangegeven dat de staf twijfels had over de weerbaarheid van de aios en het zelfstandig daarin functioneren. De wetenschapsactiviteiten waren ondanks eerdere afspraken niet hervat/afgerond.
- De aios heeft de opleiding op 1 oktober 2017 weer hervat.
- Op 6 oktober 2017 vond een eerste KPB plaats. Het functioneringsniveau werd onder niveau beoordeeld.
- Op 30 oktober 2017 vond een tweede KPB plaats. Het functioneren was op niveau, rekening houdend met de reïntegratie van de aios.
- De aios heeft op 2 oktober 2017 een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld.
- Op 20 november 2017 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, supervisor en opleider aanwezig waren. Er waren kritiepunten ten aanzien van het functioneren van de aios. De aios herkende zich hierin. De aios moest zich meer focussen op

de opleiding, zodat er ook meer ruimte voor verdieping en planning zou zijn. De aios moest gebruik maken van de supervisiemogelijkheden, meer initiatief tonen en feedback vragen. Er was nog steeds sprake van onzekerheid.

- Op 22 december 2017 is de competentiekaart mammatumoren ingevuld. De aios had de simpele mamma's onder de knie. Bij ingewikkelde mamma's ontbrak de achtergrond m.b.t. literatuur. Ook moest de aios haar keuzes beter leren verbeteren. Andere aandachtspunten c.q. verbeterpunten waren: timemanagement, statusvoering en kennis. Er was wel sprake van verbetering.
- Op 22 december 2017 heeft een tweede tussenevaluatiegesprek plaatsgevonden met de supervisor en opleider. De eenvoudige casuïstiek ging goed. De voorbereiding MDO's was verbeterd. De aios was nog onzeker in de manier van presenteren. De aios verdiepte zich nog onvoldoende in de literatuur. Er was een gebrek aan initiatief en proactieve houding naar patiëntenzaken. Er werd afgesproken dat de aios een POP zou maken, meer zichtbaar initiatief zou tonen en zou vragen om feedback. Gelet op de onvoldoende beoordeling op het niveau van oncologisch redeneren bij complexe casuïstiek zou nog een verlengde activiteit worden gepland.
- De aios is per 1 januari 2018 gestart met de stage longoncologie.
- Op 8 januari is het individueel opleidingsplan bijgesteld. De aios heeft dit met de opleider en supervisor, tevens plaatsvervangend opleider besproken. De aios vroeg om extra begeleidingstijd, nadat de supervisor had aangegeven niet dagelijks op vaste tijden tijd voor de aios vrij te kunnen maken.
- Op 27 februari 2018 heeft een tussenevaluatie plaatsgevonden in aanwezigheid van de opleider en supervisor. Het functioneren van de aios was niet op niveau van een laatste-jaars aios. Er werden in meer en mindere mate fouten gemaakt, die er door de supervisor uitgevist werden, maar niet voor mochten komen. Het presenteren van patiënten, achtergrondkennis en logistieke zaken waren onvoldoende. Er was sprake van passiviteit. Er werd aangegeven dat in de huidige situatie niet verwacht werd dat de aios het vereiste competentieniveau zou halen en dat het beter was dat de aios zich zou oriënteren op een andere loopbaan. De tekortkomingen konden niet met een GBT worden opgevangen. De aios zou zich met een loopbaancoach bezinnen over het verdere traject.
- De aios heeft op 28 februari 2018 de opleider een bericht gestuurd. Zij wilde de komende twee weken goed nadenken over haar mogelijkheden en dit bespreken met haar psycholoog. Ze wilde in de tussenliggende periode gewoon naar de afdeling en patiëntenzorg verrichten.
- Op 15 maart 2018 heeft een tussenevaluatie plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en supervisor, tevens plaatsvervangend opleider, aanwezig waren. De aios vroeg tijdens dit gesprek om een maand tijd voor nader onderzoek of er nog mogelijkheden bestonden om de opleiding succesvol af te ronden. De opleider gaf echter aan geen vertrouwen te hebben dat die maand iets zou toevoegen en gaf aan de opleiding te zullen beëindigen.
- Op 16 maart 2018 heeft een volgend gesprek plaatsgevonden waarbij de opleider en aios aanwezig waren. Tijdens dit gesprek werden praktische zaken besproken.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de tussentijdse beëindiging van de opleiding. De aios stelt zich op het standpunt dat de beoordelingsprocedure niet zorgvuldig heeft plaatsgevonden, de opleiding alleen na een geschiktheidsbeoordeling of een GBT kan worden beëindigd, en dus op een verkeerd moment in de opleiding is beëindigd, en zij medisch-inhoudelijk op niveau functioneert.

De aios heeft de eerste vier jaar van de opleiding naar behoren afgerond. Er waren wel steeds verbeterpunten, maar die horen bij een opleiding. In het vijfde opleidingsjaar heeft zij de opleiding moeten onderbreken wegens ziekte. Zij is van mening dat na hervatting van de opleiding er

onvoldoende rekening is gehouden met de onderbreking van de opleiding met anderhalf jaar en zij onvoldoende is begeleid.

Daarnaast stelt de aios dat de beoordelingsprocedure niet overeenkomstig de regelgeving heeft plaatsgevonden. Er hebben onvoldoende voortgangsgesprekken en geschiktheidsbeoordelingen plaatsgevonden en de beëindiging van de opleiding heeft niet na een geschiktheidsbeoordeling plaatsgevonden, maar tijdens een evaluatiegesprek. Een voortijdige of tussentijdse beëindiging van de opleiding is alleen mogelijk na een GBT of onder strikte voorwaarden. Er moet dan sprake zijn van zwaarwegende redenen. Een GBT heeft niet plaatsgevonden en de verbeterpunten die zijn genoemd, zijn niet dermate zwaarwegend dat zij een tussentijdse beëindiging van de opleiding rechtvaardigen. Er was zelfs sprake van een stijgende lijn.

Zij is van mening dat zij de kans had moeten krijgen -om onder goede begeleiding- te werken aan de aandachtspunten en deze verder te verbeteren. Daarnaast heeft de aios het opleidingsklimaat als onveilig ervaren.

De opleider heeft in redelijkheid niet tot het besluit kunnen komen de opleiding tussentijds te beëindigen. Het besluit moet volgens de aios dan ook vernietigd worden.

Standpunt opleider

De opleider stelt zich op het standpunt dat de aios niet geschikt is om de opleiding voort te zetten. Bij de invulling van een goed leiderschap past niet om een aios de opleiding te laten vervolgen die bij herhaling negatief of onder niveau presteert en waarvan de verwachting is dat het eindniveau niet zal worden behaald. Volgens de opleider waren er vanaf de start van de opleiding al opmerkingen over het niveau van functioneren van de aios. In het eerste voortgangsgesprek kwamen zaken aan de orde als medisch specialistisch niveau, praktische toepassing van kennis, probleemoplossend vermogen en het niveau van refereren en voordracht. Daarna kwamen in de stages veel probleempunten en leer- en verbeterpunten naar voren. De stage hoofd-hals-oncologie in 2014 werd verlengd. De wetenschappelijke stage werd in 2015 als onvoldoende beoordeeld. Tijdens de stage in 2016 in werden er problemen rondom het functioneren van de aios vastgesteld. De aios heeft de opleiding anderhalf jaar onderbroken. Voor hervatting van de opleiding is uitgebreid gesproken over de eerdere constatering tijdens de opleiding en de ervaringen tijdens de reïntegratie. Na hervatting van de opleiding is bewust gekozen om te starten met de stage mammatumoren, een stage op eerste-jaars niveau. Er werden afspraken gemaakt over intensieve begeleiding, die bestond uit feedback door de supervisor. Daarnaast kreeg de aios de gelegenheid voor een dagelijkse bespreking van niet klinische zaken met de opleider. Tijdens het evaluatiegesprek in februari 2018 werd opnieuw stilgestaan bij de grote problemen rondom het functioneringsniveau van de aios. Er werd uitgesproken dat niet werd verwacht dat de aios het vereiste competentieniveau zou halen. De aios herkende zich hierin en zou met een loopbaancoach gaan praten.

Er is sprake van een samenhangend probleem in meerdere competenties, welke competenties een zeer essentieel onderdeel vormen van het werk van een radiotherapeut. De aios heeft door middel van supervisie en intensieve begeleiding veel kansen gekregen om haar functioneren te verbeteren. Er is continue begeleiding en controle nodig op de werkzaamheden van de aios, hetgeen niet passend is bij de fase van opleiding.

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 aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De centrale opleidingscommissie kan gebruik maken van een mediator. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

De opleider heeft de aios op 15 maart 2018 mondeling haar besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De opleider heeft dit besluit op 26 maart 2018 schriftelijk meegedeeld aan de RGS. De RGS heeft dit bericht op 28 maart 2018 schriftelijk bevestigd aan de aios.

De aios heeft het geschil op 10 april 2018, binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding, aan de centrale opleidingscommissie voorgelegd. De centrale opleidingscommissie deelde de aios op 22 mei 2018 mondeling mee dat de bemiddeling niet tot een oplossing had geleid en heeft dit op 12 juli 2018 schriftelijk bevestigd.

De aios heeft op 1 juni 2018, en derhalve tijdig, een pro forma verzoekschrift ingediend. Zij heeft op 9 juli 2018 een aanvullend verzoekschrift ingediend. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

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

Artikel B.13 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 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. Van het voortgangsgesprek wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat zowel door de opleider als door de aios wordt ondertekend.

Artikel B.15 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 Kaderbesluit bepaalt dat tot een geïntensiveerd begeleidingstraject kan worden besloten naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Voor een geïntensiveerd begeleidingstraject wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld. Het plan vermeldt de doelen van en de voorwaarden waaronder een geïntensiveerd begeleidingstraject plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld. Een geïntensiveerd begeleidingstraject 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 geïntensiveerd begeleidingstraject en wijst de aios op de geschillenprocedure. Een geïntensiveerd begeleidingstraject kan leiden tot een verlenging van de opleiding. Als de opleiding naar aanleiding van het geïntensiveerd begeleidingstraject 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 ontvangen. Uitgangspunt is dat er per opleiding één geïntensiveerd begeleidingstraject plaatsvindt. In bijzondere omstandigheden is het denkbaar dat de opleider besluit tot een tweede traject.

De aios is op 1 januari 2012 met de opleiding radiotherapie gestart. In het eerste jaar van de opleiding hebben vier voortgangsgesprekken plaatsgevonden en blijktens het verslag van het vierde gesprek had de aios het eerste jaar, na een wat moeizame start, positief afgerond. Er waren nog wel aandachtspunten. Het dossier bevat geen verslagen van voortgangsgesprekken in het tweede jaar. Er zijn wel competentiekaarten ingevuld, die een aantal verbeterpunten noemde. In december 2013 is het A/B

formulier over het laatste half jaar van 2013 ingevuld. Er bestond geen twijfel over de geschiktheid van de aios voor de opleiding. De aios kon de opleiding voortzetten.

Vanaf het derde jaar van de opleiding heeft de aios de opleiding in deeltijd (80%) voortgezet. Blijkens het A/B formulier van 31 maart 2014 was de aios geschikt voor de opleiding en liep zij qua opleidingsduur op schema. Op 1 april 2014 startte de aios met de stage hoofdhalsoncologie. De aios functioneerde tijdens deze stage onvoldoende, hetgeen aanleiding was voor gesprekken met haar supervisor en voor verlenging van deze stage.

Na onderbreking van de opleiding in verband met zwangerschapsverlof in de periode van 24 april 2015 tot 3 september 2015, hervatte de aios de opleiding met de wetenschapsstage, een korte stage binnen de hoofd-hals-oncologie. Dit ging niet goed en de aios werd van het onderzoeksproject afgehaald.

De aios zette haar opleiding vervolgens, overeenkomstig het opleidingsschema, voor zes maanden voort in Blijkens het op 18 april 2016 ingevulde A/B formulier functioneerde de aios voldoende tot goed en werd zij geschikt geacht om de opleiding voort te zetten. De aios moest wel haar wetenschappelijke stage afronden en aandacht geven aan de verdere ontwikkeling als zelfstandig medisch specialist.

Niet veel later werd de aios ziek en heeft zij de opleiding moeten onderbreken voor een periode van anderhalf jaar. Zij hervatte de opleiding weer per 1 oktober 2017. Binnen een week vond de eerste KPB plaats. Het niveau van functioneren was onvoldoende. Een tweede KPB vond na vier weken plaats, het functioneren was toen op niveau, rekening houdend met de reïntegratie van de aios. Er vonden regelmatig evaluatiegesprekken plaats. Tijdens het gesprek eind november 2017 bestonden er kritiekpunten over het functioneren van de aios. Dit werd door de aios herkend. Tijdens het tweede evaluatiegesprek, 22 december 2017, was de voorbereiding van MDO's verbeterd, maar waren er nog steeds kritiekpunten. Er werd afgesproken dat de aios een POP zou maken, meer zichtbaar initiatief zou tonen en zou vragen om feedback. Gelet op de onvoldoende beoordeling op het niveau van oncologisch redeneren bij complexe casuïstiek zou nog een verlengde activiteit worden gepland. Tijdens de derde tussenevaluatie gaven de opleider en supervisor aan dat het functioneren van de aios niet op niveau was van een laatste-jaars aios. Er werden in meer en mindere mate fouten gemaakt, die er door de supervisor uitgevist werden, maar niet voor mochten komen. Het presenteren van patiënten, achtergrondkennis en logistieke zaken waren onvoldoende. Er was sprake van passiviteit. Er werd aangegeven dat in de huidige situatie niet werd verwacht dat de aios het vereiste competentieniveau zou halen en dat het beter was dat de aios zich zou oriënteren op een andere loopbaan. De tekortkomingen konden niet met een GBT worden opgevangen. Op 15 maart 2018 gaf de opleider in een vierde tussenevaluatie aan de opleiding te zullen beëindigen.

De geschillencommissie stelt vast dat het eerste jaar van de opleiding vier voortgangsgesprekken hebben plaatsgevonden en dat in de jaren daarna gesprekken met de aios hebben plaatsgevonden, maar dat niet van alle gesprekken verslagen zijn gemaakt. Er ontbreken verslagen van voortgangsgesprekken en ook een aantal geschiktheidsbeoordelingen. In de aanwezige verslagen en beoordelingen werden verbeterpunten genoemd, maar er werd geen twijfel geuit over de geschiktheid van de aios voor de opleiding.

Vanwege het deeltijdwerken van de aios, de verlenging van de stage hoofd-hals-oncologie, de onderbrekingen van de opleiding vanwege zwangerschap en ziekte, was het niet helemaal duidelijk in welke fase van de opleiding de aios zich bevond, en wanneer er beoordelingsgesprekken hadden moeten plaatsvinden. Tussen partijen staat wel vast dat de aios de opleiding volgens het opleidingsschema eind 2018 zou moeten afronden. Voorts staat vast dat de laatste geschiktheidsbeoordeling op 31 maart 2016 heeft plaatsgevonden en dat de aios op dat moment geschikt was de opleiding voort te zetten. Niet veel later heeft de aios de opleiding vanwege ziekte met anderhalf jaar moeten onderbreken.

Toen de aios na de onderbreking de opleiding weer hervatte, vond een eerste KPB plaats, die onvoldoende was. Er vonden verschillende evaluatiegesprekken plaats, waarin veel kritiekpunten op

het functioneren van de aios werden geuit. Tijdens het evaluatiegesprek van 15 maart 2018 werd de opleiding beëindigd.

Ingevolge de regelgeving wordt de aios beoordeeld in de jaarlijkse beoordeling of hij geschikt en in staat is de opleiding voort te zetten. In een voortgangsgesprek wordt de aios beoordeeld op de voortgang in zijn ontwikkeling. Aan het eind van ieder opleidingsjaar, dat wil zeggen in ieder geval binnen een maand nadat de aios twaalf maanden opleiding heeft gevolgd, vindt een geschiktheidsbeoordeling plaats. Een geschiktheidsbeoordeling vindt ook plaats aan het eind van een GBT.

De laatste geschiktheidsbeoordeling heeft plaatsgevonden op 31 maart 2016, daarin werd de aios positief beoordeeld. Niet veel later heeft de aios de opleiding onderbroken en deze werd per 1 oktober 2017 weer hervat. Op het moment dat de opleiding werd beëindigd, op 15 maart 2018, had de aios feitelijk nog geen half jaar opleiding gevolgd na de laatste geschiktheidsbeoordeling. Het gesprek op 15 maart 2018 was een evaluatiegesprek en geen beoordelingsgesprek.

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider op dat moment de opleiding niet had mogen beëindigen. Dat zou anders zijn geweest als een GBT had plaatsgevonden. Immers op grond van een dergelijk traject kan een extra geschiktheidsbeoordeling plaatsvinden, maar daarvan was geen sprake.

Evenmin is er sprake van een zeer bijzondere omstandigheid, zoals gevaar voor de patiëntenzorg, die aanleiding kan zijn de opleiding voortijdig te beëindigen. Van een dergelijke omstandigheid is uit de overgelegde stukken, noch ter zitting gebleken.

De opleider bevestigde tijdens de zitting dat de patiëntenzorg niet in het geding was doordat de aios onder een vergrootglas lag, ze was onder controle van de supervisors. De geschillencommissie is verder van mening dat de stellingen van de opleider dat de aios onvoldoende functioneerde en dat vanaf het begin van de opleiding haar functioneren aanleiding gaf voor twijfels niet of nauwelijks wordt onderbouwd met het dossier. Uit dit dossier blijken weliswaar (steeds dezelfde) verbeterpunten, maar nergens blijkt daaruit dat op enig moment een ondergrens structureel is onderschreden.

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider, gelet op het dossier van de aios en het feit dat de aios zes maanden voor de beëindiging van de opleiding nog positief is beoordeeld, niet aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van zeer bijzondere omstandigheden, die een voortijdige beëindiging van de opleiding rechtvaardigen.

De aios zal in de gelegenheid moeten worden gesteld haar opleiding in een andere opleidingsinrichting voort te zetten met een GBT van zes maanden.

Uitspraak

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider de opleiding niet op 15 maart 2018 heeft kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld haar opleiding voort te zetten, met dien verstande dat na zes maanden of een equivalent daarvan, gelet op het deeltijdpercentage, een geschiktheidsbeoordeling moet plaatsvinden. De geschillencommissie draagt partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting te vinden.

Aldus uitgebracht door:

mr. C.J. de Boer, voorzitter, mw. L.W. van Bockel, radiotherapeut en mw. J. Badloe, aios radiotherapie, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 4 oktober 2018

mr.C.J. de Boer
voorzitter

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

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-149

Utrecht, 19 november 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 bedrijfsgeneeskunde, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mr. W.J.F. Geertsen en mevrouw B, hoofd opleiding C te, hierna te noemen het hoofd, bijgestaan door mevrouw mr. A.C. de Die.

Verloop van de procedure

Mr. W.J.F. Geertsen heeft namens de aios op respectievelijk 17 april 2018 en 7 juni 2018 een pro-forma en een aanvullend verzoekschrift betreffende een geschil tussen de aios en het hoofd bij de geschillencommissie ingediend.

Mr. Geertsen heeft op 2 juli 2018 namens de aios aanvullende informatie ingediend.

Mw. mr. A.C. de Die heeft namens het hoofd op 23 augustus 2018 een verweerschrift ingediend.

Mr. Geertsen heeft namens de aios, op 25 september 2018 een reactie op het verweerschrift ingediend.

Op 9 oktober 2018 heeft een hoorzitting plaatsgevonden waarvan een verslag is opgesteld.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van het hoofd van 21 maart 2018, waarbij deze de opleiding van de aios tot bedrijfsarts per 21 maart 2018 tijdelijk heeft beëindigd en op het besluit van 1 augustus 2018 waarbij de opleiding definitief is beëindigd. De aios is het niet eens met beide besluiten.

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 CSG, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018

Het Besluit bedrijfsgeneeskunde, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018

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

Feiten

- De aios is op 1 september 2015 gestart met de opleiding tot bedrijfsarts. Zij kreeg een praktijkopleider toegewezen die werkzaam was in, 150 kilometer van de woonplaats van de aios. De aios was op verschillende locaties werkzaam.
- De aios heeft in de periode van 25 t/m 29 januari 2016 een intensieve persoonlijke taaltraining Nederlands gevolgd, die zij met positief resultaat heeft afgerond.
- Op 5 februari 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij D, de leidinggevende en de aios aanwezig waren.
- Op 5 april 2016 is het individueel opleidingsplan opgesteld.

- Op 15 april 2016 heeft een focusgesprek/tussentijdse beoordeling plaatsgevonden tussen de aios en haar leidinggevende. De aios hield de agenda niet goed bij. Haar leidinggevende heeft aangegeven minder tevreden te zijn. Verbeterpunten waren de boekingen, ziekmeldingen en de klanttevredenheid. Er was een hoop goed gegaan, maar een hoop ook minder goed. De aios ervaarde de werkdruk als hoog.
- Op 29 september 2016 heeft de aios een concept-reflectieverslag eerste jaar bedrijfsgeneeskunde aan haar praktijkopleider, I, gestuurd.
- Op 30 september 2016 heeft de praktijkopleider inhoudelijk gereageerd op het verslag.
- Op 2 oktober 2016 heeft de aios ten behoeve van een driegesprek de stand van zaken betreffende de opleiding aan H gestuurd.
- De aios is per oktober 2016 geplaatst bij het team BAIO en zij kreeg een andere leidinggevende.
- Op 3 oktober 2016 heeft een driegesprek met de praktijkopleider, de instituutopleider en de aios plaatsgevonden. Tijdens het gesprek is meegedeeld dat de aios kon instromen naar het tweede jaar. Op 10 en 11 oktober 2016 heeft een mailwisseling plaatsgevonden over het door de aios op te stellen verslag.
- Op 5 oktober 2016 heeft I de aios laten weten dat zij tijdelijk zou uitvallen en dat de begeleiding zou worden overgenomen door mw. Van Deinum.
- Op 11 oktober 2016 is door de heer Kessels, bedrijfsarts C gemeld dat de aios het afgelopen jaar naar 2 van de 5 ICT bijeenkomsten was geweest. De aios had een positieve inbreng in de groep.
- Op 17 oktober 2016 heeft een gesprek tussen de aios en I plaatsgevonden. Daarin zijn de verbeterpunten voor 2017 besproken en vastgelegd. Het ging om communicatie, werkhervattingsadviezen, het afhandelen van klachten en het niveau van vragen aan de praktijkopleider. De aios moest proberen basale vragen eerst zelf op te lossen.
- Op 18 oktober 2016 vond naar aanleiding van een tuchtklacht een gesprek plaats tussen de aios, haar leidinggevende en een jurist. Aansluitend vond een gesprek plaats tussen de aios en haar leidinggevende. Men was ontevreden over het functioneren van de aios. Er waren knelpunten en verbeterpunten op het gebied van zelfreflectie, communicatie en zelfstandigheid. De leidinggevende gaf aan dat het goed zou zijn wanneer de opleiding van de aios tijdelijk zou worden stopgezet en de aios een intensief coachingstraject zou gaan volgen bij F. Er zou een vervolgesprek plaatsvinden op 31 oktober 2018.
- Op 28 oktober 2016 heeft de aios haar leidinggevende per e-mail meegedeeld zich tijdens het gesprek van 18 oktober 2016 zeer geïntimideerd te hebben gevoeld en het gesprek van 31 oktober 2018 te willen uitstellen. Haar leidinggevende was het daar niet mee eens.
- De aios kreeg per 1 november 2016 een andere praktijkopleider in verband met arbeidsongeschiktheid van de vorige praktijkopleider.
- De leidinggevende van de aios heeft per e-mail van 8 november 2018 de knelpunten/verbeterpunten genoemd waaraan de aios moest werken. Het ging om weerstand/zelfreflectie, zelfstandigheid, de hoeveelheid begeleiding en communicatie, stijflexibiliteit. De aios zou hierbij intensief worden begeleid door F. De leidinggevende stelde voor de opleiding te onderbreken omdat het traject veel inspanning van de aios zou vragen. Indien de aios voldoende verbetering zou laten zien, zou de opleiding weer voortgezet kunnen worden. De aios moest over het voorstel nadenken en mocht ook komen met een goed en acceptabel alternatief.
- Op 17 november 2016 heeft de aios gereageerd op het voorstel van het coachingstraject. De aios gaf aan er graag gebruik van te willen maken. Zij wilde het traject echter niet bij F doen, omdat dit een GGZ instelling was die mensen met psychische klachten zorg biedt. Daarnaast gaf de aios aan de opleiding niet te willen onderbreken. De aios stelde voor een werkcoach

aan te wijzen of haar een communicatietraining te laten volgen. Ook wilde ze werken aan het herstel van de vertrouwensband tussen haar en haar leidinggevende.

- Op 21 november 2016 heeft de aios gereageerd op de reactie van haar leidinggevende naar aanleiding van haar mail van 17 november 2016. De aios was inmiddels gestart met een traject met een deskundige van E conform ingezette interventie en advies van de bedrijfsarts van C. De aios wilde gebruik maken van een communicatie-training. Zij wilde dat liever niet doen met een psycholoog van F omdat zij de belangenverstrengeling te groot achtte. Zij wilde de opleiding niet onderbreken voor het coachingstraject. Juist in het kader van haar ontwikkeling vond ze een onderbreking niet wenselijk.
- Op 13 december 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden met de leidinggevende van de aios en de directeur van G, voorloper van C. Tijdens dit gesprek is nogmaals het coachingstraject bij F aan de orde geweest.
- De aios heeft op 21 december 2016 via een mailbericht gereageerd op het gesprek van 13 december 2016. Zij gaf aan, dat vanwege de nauwe samenwerking tussen C en F, mogelijk sprake kon zijn van belangenverstrengeling, waardoor zij haar competenties niet voldoende verder zou kunnen ontwikkelen. In het kader van haar rol als bedrijfsarts als verwijzer had zij regelmatig contact met F. De aios stelde een coachingstraject bij een andere organisatie voor. Zij bevestigde nogmaals dat zij haar opleiding niet wilde onderbreken. Dit zou contractueel ook niet kunnen.
- De directeur van C liet op 28 december 2016 naar aanleiding van de reactie van de aios weten dat de aios voor een gesprek met de HR-adviseur zou worden uitgenodigd, om vast te stellen of het zinvol zou zijn om wel of niet met elkaar te gaan investeren in de benodigde ontplooiing van de aios.
- Op 16 januari 2017 heeft het H een certificaat opgesteld, waaruit blijkt dat de aios geschikt werd geacht om de opleiding tot bedrijfsarts met succes af te ronden.
- Op 16 januari 2017 heeft de aios met haar leidinggevende en de HR-adviseur een gesprek gehad. Doel van het gesprek was om vast te stellen of het al dan niet zinvol was verder te investeren in de benodigde ontplooiing van de aios. Tijdens het gesprek werd aangegeven dat de aios in dienst kon blijven indien zij akkoord zou gaan met het coachingstraject bij F. Indien de aios niet akkoord ging, moest de conclusie worden getrokken dat voortzetting van het dienstverband bij C niet langer opportuun was en er andere afspraken moesten worden gemaakt. De aios kreeg tot 23 januari 2017 de gelegenheid om te reageren op het aanbod. In een e-mailbericht van 20 januari 2017 is een samenvatting van het gesprek opgenomen.
- Op 23 januari 2017 heeft de aios gereageerd op de e-mail van 20 januari 2017. Zij gaf aan uitdrukkelijk onder protest akkoord te gaan met het volgen van een traject bij F. Ze was wel blij dat zij haar opleiding niet zou hoeven onderbreken.
- Eind februari 2017 keerde I als praktijkopleider terug en de aios had op 6 maart 2017 een eerste gesprek met haar. Op 13 maart 2017 liet I echter weten dat zij vanaf 14 maart 2017 niet langer haar praktijkopleider zou zijn. De praktijkopleider meende dat de schriftelijke Nederlandse vaardigheden van de aios niet afdoende waren en zij vroeg zich af of dit voor verbetering vatbaar was.
- Op 2 maart 2017 heeft de aios met haar nieuwe leidinggevende een focusgesprek gehad, waarin afspraken zijn gemaakt op het gebied van individuele ontwikkeling, organisatie-ontwikkeling, klanttevredenheid en organisatiebelang.
- Op 8 maart 2017 heeft de leidinggevende de aios laten weten dat de aios een extern coachingstraject mocht volgen. De aios moest gegevens aanleveren, zodat ze met het traject aan de slag konden.
- Op 13 maart 2017 stuurde I per mail aan de leidinggevende haar motivering waarom zij de aios niet langer kon opleiden. Het betrof de communicatie, inleving/empathie, de aios was te

weinig to the point en er was een te grote geografische afstand tussen haar en de aios, waardoor ze te weinig zicht had op het handelen van de aios.

- Op 16 maart 2017 heeft mw. Deinum de leidinggevende via een e-mail bericht laten weten dat zij geen praktijkopleider meer wilde zijn van de aios. De begeleiding kostte onevenredig veel tijd, zij zag bij de aios een lage mate van zelfreflectie en de aios zocht de oorzaak van een probleem snel bij een ander, daarnaast was de communicatie onvoldoende om goed met werknemers en werkgevers te kunnen communiceren. Zij voelde zich als praktijkopleider medeverantwoordelijk voor de aios en liep daarmee ook tuchtrechtelijk een risico en zij vond dat risico bij de aios te groot.
- Op 6 april 2017 vond een gesprek plaats, waarbij de aios, D, de HR-adviseur en vertrouwenspersoon aanwezig waren. Daarin werd aangegeven dat C het dienstverband met de aios wilde beëindigen. Na het gesprek werd een concept vaststellingsovereenkomst naar de aios gestuurd.
- Namens de aios is door een gemachtigde op 18 april 2017 verweer gevoerd tegen het voorstel om te komen tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Op 6 juli 2017 heeft de aios een mailbericht gestuurd aan haar leidinggevende omdat zij zich zorgen maakte over haar begeleiding en ondersteuning als gevolg van arbeidsongeschiktheid van haar praktijkbegeleider.
- In september 2017 heeft de aios aangegeven behoefte te hebben aan meer begeleiding. Hierover heeft vervolgens via de mail overleg plaatsgevonden.
- Op 20 november 2017 heeft een focusgesprek plaatsgevonden tussen de aios en haar leidinggevende. De aios had dit gesprek schriftelijk voorbereid. De aios gaf zichzelf een 7.
- Op 20 november 2017 heeft de HR-adviseur van C gereageerd op het verweer van 18 april 2017 van de gemachtigde van de aios betreffende de beëindiging van de opleiding. Zij vroeg of een minnelijke regeling nog steeds een mogelijkheid was.
- Op 4 december 2017 heeft de gemachtigde van de aios laten weten dat de aios niet open stond voor het treffen van een regeling om met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Zij is wel bereid een dergelijk gesprek te voeren na het afronden van haar opleiding. Tevens werd gewezen op de onregelmatige begeleiding door D.
- Op 10 januari 2018 stuurde de aios haar leidinggevende een e-mail, waarin zij haar zorgen uitsprak over het gebrek aan begeleiding. Op 11 januari 2019 is hierop gereageerd.
- Op 23 januari 2018 heeft de aios met haar leidinggevende een gesprek gehad over de begeleiding en de ontvangen klachten. De aios ervaarde onvoldoende leermomenten, wilde meer structurele begeleiding en niet op ad hoc basis. De leidinggevende had van D vernomen dat er inderdaad minder fysiek contact was geweest maar wel veel telefonisch en mailcontact. Ook was er extra begeleiding via de H geregeld. De leidinggevende gaf aan dat de aios aanvullend zou worden begeleid. De ontvangen klachten hadden als essentie dat de aios onvoldoende communiceerde. Werkgevers en werknemers voelden zich onvoldoende gehoord. De leidinggevende sprak haar zorg uit of de aios wel voldoende communicatie competenties bezat of kon aanleren om een goede bedrijfsarts te worden. De aios bezat ruim voldoende medische kennis en theorie, maar onvoldoende capaciteit om haar adviezen over te brengen, zodat ze ook begrepen en aanvaard werden. De leidinggevende heeft hetgeen besproken is, in een e-mailbericht van 24 januari 2018 bevestigd.
- Op 24 januari 2018 heeft D aangegeven dat ook hij de communicatie als knelpunt ervaarde. Hij was niet tevreden over de ontwikkeling van de aios.
- Op 26 januari 2018 heeft C een klacht ontvangen over het functioneren van de aios. Hierop heeft de aios op 31 januari 2018 gereageerd.
- Op 1 februari 2018 heeft de aios een reactie gegeven aan D en haar leidinggevende op de e-mail van 24 januari 2018 van haar leidinggevende. Zij heeft hierbij aangegeven dat haar begeleider onvoldoende bereikbaar is voor haar.

- Op 2 februari 2018 ontving C een klacht over de inhoud van de rapportages van de aios en haar werktempo en ook over slordigheden. Dit werd op 14 februari 2018 door de leidinggevende aan de aios voorgelegd. De aios reageerde hier nog dezelfde dag op.
- Op 7 februari 2018 vond een gesprek plaats tussen D en de aios, naar aanleiding van de hoeveelheid klachten over de aios. D berichtte de defensieve en externaliserende reactie van de aios hierop aan de instituutsopleider. De aios ontving een kopie van dit bericht.
- Op 12 februari 2018 stuurde de aios een mailbericht naar D en de instituutsopleider. Zij gaf aan het niet eens te zijn met de punten die D in zijn mailbericht van 7 februari had genoemd. Daarnaast kon zij niet aanwezig zijn bij het geplande driegesprek.
- Op 14 februari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de aios en D in het kader van praktijkbegeleiding. Er werd gesproken over een aanvullende training op het gebied van communicatie.
- Op 22 februari 2018 heeft de aios C gevraagd om een communicatietraining. Naar aanleiding van de vraag wat de aios tijdens de training zou willen leren antwoordde de aios op 5 maart 2018 dat de verantwoordelijkheid van de werkgever was om de ontwikkelpunten aan te geven, nu de werkgever had aangegeven dat zij haar communicatieve vaardigheden moest ontwikkelen.
- D heeft op vrijdag 2 maart 2018 het hoofd Opleiding meegedeeld dat hij de aios niet geschikt vond om bedrijfsarts te worden. Tijdens een gesprek op 7 maart 2018 zou hij zijn rol als opleider voor de aios afsluiten.
- Op 7 maart 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen D en de aios. Tijdens dit gesprek deelde D de aios mee dat hij haar niet geschikt vond voor het beroep van bedrijfsarts en niet langer haar praktijkopleider kon zijn.
- Het hoofd opleiding deelde de aios op 14 maart 2018 mee dat D zijn functie als praktijkopleider van de aios neerlegde omdat hij haar niet geschikt achtte voor het beroep van bedrijfsarts en nodigde de aios uit voor een gesprek.
- Op 19 maart 2018 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden tussen de aios en haar leidinggevende. Klanten en cliënten gaven aan dat de communicatie van de aios onvoldoende was. De aios creëerde onvoldoende draagvlak voor afspraken. Ook was er op het gebied van samenwerking verbetering nodig. De aios had relatief veel ondersteuning nodig op casuïstiek gebied, stond onvoldoende open voor feedback over het verbeteren van haar communicatie en had onvoldoende vermogen tot zelfreflectie. De aios beschikte onvoldoende over het vermogen zich aan te kunnen passen aan verschillende communicatiestijlen en op alle niveaus te kunnen communiceren en begrijpen en begrepen te worden. Ook ten aanzien van professionaliteit was er op punten verbetering nodig. De klanttevredenheid over de aios was onvoldoende, er kwamen te veel klachten. De conclusie was dat de aios niet aan de gestelde eisen voldeed. De aios gaf aan onvoldoende begeleiding te hebben gekregen tijdens haar opleiding en geen inzicht te hebben gekregen in de over haar ingediende klachten. Zij had meerdere keren aangegeven te willen werken aan haar communicatie, maar hier werd niet op gereageerd. Zij meende te beschikken over voldoende capaciteiten en het nodige traject te willen volgen.
- Op 21 maart 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij het hoofd opleiding C, de HR-adviseur en de aios aanwezig waren. Tijdens dit gesprek werd aangegeven dat de opleiding van de aios tijdelijk zou worden stopgezet omdat de aios niet langer praktijkscholing kon ontvangen bij C omdat D zijn rol als praktijkopleider van de aios had neergelegd. Hij had aangegeven een negatieve geschiktheidsbeoordeling te moeten afgeven. Het hoofd opleiding wilde de aios helpen met haar ontwikkeling in de hoop en verwachting dat de aios op enig moment de opleiding zou kunnen hervatten onder begeleiding van een nieuwe praktijkopleider. De aios had echter aangegeven bezwaar te maken tegen onderbreking van de opleiding.

- Het hoofd opleiding heeft op 21 maart 2018 de ontstane situatie geschetst en de aios een vervolgvorstel gedaan. De opleiding was gestopt en de aios werd een verbetertraject aangeboden. Het voorstel betrof een analyse van het probleem en het vaststellen van het ontwikkelniveau, het vaststellen of er verbetermogelijkheden waren, het opstellen van een plan met daarin de te behalen doelen, het niveau, het tijdpad en de benodigde ondersteuning, het uitvoeren en monitoren van dit plan. Bij voldoende resultaat zou een aangepast IOP worden opgesteld en een hierbij passende opleider worden aangesteld. De aios kreeg tot uiterlijk 4 april 2018 de gelegenheid te reageren op het voorstel voor een verbetertraject.
- Op 22 maart 2018 stuurde C de aios een brief waarin een weergave werd gegeven van hetgeen besproken was op 21 maart 2018 en werd de opleiding tijdelijk stopgezet.
- De aios heeft per 4 april 2018 een andere supervisor gekregen, een bedrijfsarts die niet erkend was als praktijkopleider.
- In april 2018 is via de mail gecommuniceerd over het verbeterplan dat de aios samen met het hoofd zou opstellen.
- In april 2018 is namens de aios bij de geschillencommissie een pro-forma verzoekschrift ingediend waarmee bezwaar werd gemaakt tegen de tijdelijke stopzetting van de opleiding.
- In mei 2018 hebben de aios, het hoofd opleiding en de leidinggevende gecommuniceerd over het aanleveren van video-opnames.
- In juni 2018 is, nadat was aangegeven dat bemiddeling niet mogelijk was, namens de aios bij de geschillencommissie een aanvullend verzoekschrift ingediend waarin werd onderbouwd waarom bezwaar werd gemaakt tegen tijdelijke stopzetting van de opleiding.
- Op 3 juli 2018 heeft een gesprek tussen de aios, de leidinggevende en supervisor plaatsgevonden. Van dit gesprek heeft de leidinggevende een verslag opgesteld.
- Op 24 juli 2018 heeft het hoofd opleiding een beoordelingsrapport opgesteld van het ontwikkelingsniveau van de aios. De conclusie was dat de aios op wezenlijke punten onvoldoende ontwikkeling had laten zien en dat er redelijkerwijs onvoldoende verbetering was te verwachten. Het hoofd adviseerde op basis daarvan de opleiding te stoppen.
- Op 26 juli 2018 heeft de aios het rapport ontvangen.
- Op 1 augustus 2018 heeft het hoofd opleiding de RGS in kennis gesteld van haar conclusie en advies. Zij verzocht de aios uit te schrijven uit het opleidingsregister.
- De aios heeft na 26 juli 2018 het hoofd nog een aantal KP's gestuurd die niet meer bij de beoordeling zijn betrokken.
- Op 31 augustus 2018 heeft haar gemachtigde namens de aios gereageerd op het beoordelingsrapport van 24 juli 2018. Zij verzocht de aios alsnog een verbetertraject aan te bieden.
- Op 18 september 2018 heeft de supervisor een verslag van de supervisie opgesteld. Volgens de supervisor was de aios aan de slag gegaan met verbeterpunten en had zij daarin stappen gezet. De supervisor vond de aios leerbaar.

Standpunt aios

De aios heeft ter zitting haar verzoekschrift aangevuld in die zin dat het geschil zich niet alleen richt tegen het tijdelijk stopzetten van de opleiding, maar ook tegen het besluit tot beëindigen van de opleiding. De aios stelt zich op het standpunt dat zij gedurende haar opleiding onvoldoende ondersteuning en begeleiding heeft ontvangen. Er is door C onvoldoende geïnvesteerd in het opleidingstraject van de aios. De eerste anderhalf jaar van de opleiding hebben geen beoordelings- en functioneringsgesprekken plaatsgevonden. De aios heeft in die periode ook geen kritische geluiden over haar functioneren gehoord. Eind oktober 2016 werd met de aios plotseling een gesprek ingepland en bleek dat C ontevreden was over het functioneren van de aios. Er zou sprake zijn van knelpunten en verbeterpunten op het gebied van zelfreflectie, communicatie en zelfstandigheid. C

wilde dat zij een intensief coachingstraject zou volgen en haar opleiding tijdelijk zou onderbreken. De aios stemde onder protest met een dergelijk traject in, zonder de opleiding te hoeven onderbreken. Het traject is echter nooit gestart. In maart 2017 bleek dat haar praktijkopleider, die net teruggekeerd was van ziekteverlof, niet langer praktijkopleider voor de aios wilde zijn en dat er geen andere praktijkopleider bereid was om de aios te begeleiden. Dit leidde ertoe dat C de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. De aios ging hier niet mee akkoord. Uiteindelijk kreeg de aios een andere praktijkopleider toegewezen. Deze was echter mede vanwege zijn (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid onvoldoende bereikbaar voor de aios. Deze praktijkopleider gaf in maart 2018 een negatieve geschiktheidsbeoordeling, waarna C de opleiding tijdelijk beëindigde.

De aios is het niet eens met deze tijdelijke stopzetting van de opleiding. Volgens de aios blijkt de negatieve geschiktheid nergens uit. Er is lange tijd geen sprake geweest van functionerings- of beoordelingsgesprekken of van kritiek op het functioneren van de aios. De kritiek op het functioneren van de aios zou de communicatie betreffen, maar er is niet duidelijk aangegeven waar het precies aan zou schorten. Er heeft ook geen verbetertraject plaatsgevonden. De aios heeft gedurende de opleiding vaak om hulp gevraagd, maar zij kreeg die begeleiding niet. De aios heeft meerdere projecten verricht waarbij zij alleen te werk werd gesteld, zonder dat fysiek een andere bedrijfsarts op dezelfde locatie aanwezig was, waarmee zij kon sparren. Daarnaast heeft zij ook meerdere dossiers overgedragen gekregen omdat er problemen waren bij andere bedrijfsartsen. Kennelijk was het toch allemaal niet zo dramatisch als het hoofd schetst. Het is de aios niet duidelijk waarom de werkgever niet meer tijd en energie heeft gestoken in het daadwerkelijk bespreken en concreet maken van de problemen zoals die zich kennelijk voordeden.

Op 24 juli 2018 heeft het hoofd een beoordelingsrapport opgesteld van het functioneringsniveau van de aios. De aios zou op wezenlijke punten onvoldoende ontwikkeling hebben laten zien en er was redelijkerwijs onvoldoende verbetering te verwachten, zodat de opleiding werd stopgezet. Ook hier is de aios het niet mee eens. Zij heeft onvoldoende begeleiding gekregen en er heeft geen verbetertraject plaatsgevonden. Haar huidige supervisor is volgens de aios positief over haar functioneren en acht haar leerbaar.

Standpunt hoofd opleiding

Het hoofd stelt zich op het standpunt dat de aios niet geschikt is voor de opleiding tot bedrijfsarts. In het eerste jaar van de opleiding zijn er bij de tussentijdse beoordeling een aantal belangrijke verbeterpunten geconstateerd, zoals de boekingen, ziekmeldingen en klanttevredenheid. Na het eerste jaar had de aios aan een aantal verplichtingen nog niet volledig voldaan. Er bestond toen al twijfel over de geschiktheid van de aios voor het beroep van bedrijfsarts. In oktober 2016 werden de verbeterpunten voor 2017 besproken en vastgelegd, zoals communicatie, omgaan met klachten, omgaan met praktijkbegeleiding en aanwezigheid in ICT-groep. Ook vond in oktober 2016 een gesprek plaats naar aanleiding van een tegen de aios ingediende tuchtklacht. Toen werd door C de suggestie gedaan tijdelijk te stoppen met de opleiding, zodat de aios de ruimte zou hebben om te werken aan haar basiscompetenties. Er werden drie problemen vastgesteld: weerstand bij feedback en kritiek, gebrek aan zelfreflectie en gebrek aan zelfstandigheid en een grote behoefte aan begeleiding. Daarnaast was de communicatiestijl een probleem en was de aios rechtlijnig en weinig flexibel. De aios wilde de opleiding niet onderbreken en ging onder protest akkoord met het volgen van een coachingstraject bij F, zoals door C was voorgesteld. De aios kreeg een nieuwe leidinggevende en deze stond de aios toe een ander coachingstraject te volgen. In maart 2017 beëindigde de praktijkopleider het praktijkopleiderschap van de aios, vanwege tekortschietende communicatie, onvoldoende empathisch vermogen, te weinig to the point en er was te weinig verandering zichtbaar. Ook de tijdelijke praktijkopleider wilde niet verder met de aios omdat de begeleiding onevenredig veel tijd kostte en de aios een lage mate van zelfreflectie bezat en problemen externaliseerde. Ook was de communicatie van de aios onvoldoende. C wilde de opleiding toen beëindigen, maar gaf de aios uiteindelijk nog een kans. De aios kreeg een nieuwe praktijkopleider, maar

deze constateerde na een aantal maanden dat de aios niet geschikt was om de opleiding voort te zetten en legde het praktijkopleiderschap neer. De medische kennis van de aios was goed.

De kritiek op het functioneren van de aios, concentreert zich op het gebrek aan communicatief vermogen, gebrek aan zelfinzicht en aan reflectie. Gedurende de opleiding zijn deze punten vele malen aan de aios voorgehouden, maar werden door de aios stevast niet op zichzelf betrokken, maar geëxternaliseerd. Andere personen, externe factoren of omstandigheden zijn volgens de aios de oorzaak van de geconstateerde problemen en niet de aios zelf. De aios heeft tijdens de opleiding veel handreikingen gekregen. Ze kon een taaltraining volgen, een onafhankelijk psychologisch traject ingaan om haar verbetermogelijkheden te onderzoeken en een Ftraject starten. Beide laatste trajecten heeft de aios geweigerd. De essentie van het zijn van een goede bedrijfsarts is dat de bedrijfsarts in staat is tot het geven van advies dat door de werkgever en werknemer wordt geaccepteerd. Daarvoor zijn goede communicatieve vaardigheden en inzicht in het effect van het eigen aandeel in de communicatie met de ander noodzakelijk. De aios beschikt niet over deze communicatieve vaardigheden en evenmin is zij in staat te reflecteren op het eigen handelen. Het hoofd stelt zich dan ook op het standpunt dat zij de opleiding in redelijkheid heeft kunnen beëindigen.

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 opleidingsinrichting aan het opleidingsinstituut worden voorgelegd. De examencommissie van het opleidingsinstituut heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De examencommissie kan gebruik maken van een onafhankelijke bemiddelende partij of mediator. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

Het hoofd opleiding heeft de aios op 21 maart 2018 mondeling haar besluit tot tijdelijke stopzetting van de opleiding meegedeeld en heeft dit op besluit op 22 maart 2018 schriftelijk bevestigd.

De aios heeft het geschil op 17 april 2018, binnen vier weken na het besluit tot tijdelijke stopzetting van de opleiding, aan het opleidingsinstituut voorgelegd. De examencommissie stelt zich op 4 mei 2018 op het standpunt dat het geschil zich onvoldoende leent voor bemiddeling omdat geen van de praktijkopleiders de aios wil begeleiden, waardoor een formele voorwaarde om de opleiding voort te zetten, ontbreekt.

De aios heeft op 17 april 2018 een pro-forma verzoekschrift en op 7 juni 2018 een aanvullend verzoekschrift ingediend. Het verzoekschrift is tijdig ingediend. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

Artikel B.4. van het Kaderbesluit CSG bepaalt dat de toetsing en beoordeling binnen de opleiding voldoet aan het Protocol Toetsing en Beoordeling zoals opgenomen in het handboek.

Artikel 8 van het Protocol Toetsing en Beoordeling bepaalt dat tijdens de opleiding beoordelingsgesprekken plaatsvinden tussen de opleider en de aios over de voortgang in de ontwikkeling van de aios. De opleider ziet er op toe dat deze gesprekken worden georganiseerd en tijdig plaatsvinden. In het eerste opleidingsjaar vinden vier voortgangsgesprekken plaats, te weten één per kwartaal. Na het eerste opleidingsjaar vindt minimaal tweemaal per jaar een voortgangsgesprek plaats, te weten één halverwege en één aan het eind van elk opleidingsjaar. Naast de opleider en de aios neemt de instituutopleider in ieder geval deel aan het eerste voortgangsgesprek van het eerste opleidingsjaar en aan het voortgangsgesprek dat plaatsvindt aan het einde van het tweede opleidingsjaar. Het voortgangsgesprek kan aanleiding geven het individueel opleidingsplan bij te stellen.

De opleider ziet er op toe dat van het voortgangsgesprek een schriftelijk verslag wordt gemaakt dat zowel door de opleider als aios wordt ondertekend. Wanneer de instituutopleider aan het voortgangsgesprek heeft deelgenomen, ondertekent ook hij het verslag.

Artikel 9 van het Protocol Toetsing en Beoordeling bepaalt dat tijdens en aan het eind van de opleiding beoordelingsgesprekken plaatsvinden tussen de opleider, de instituutopleider en de aios over de geschiktheid van de aios.

Een geschiktheidsbeoordeling vindt plaats aan het eind van het eerste opleidingsjaar en ten hoogste drie maanden voor het beoogde einde van de opleiding. Naast deze beoordelingsmomenten, kan op indicatie van de opleider of de instituutopleider in het kader van een geïntensiveerd begeleidingstraject, als bedoeld in artikel 10, een extra moment plaatsvinden waarop de geschiktheid van de aios wordt beoordeeld.

Artikel 10 van het Protocol Toetsing en Beoordeling bepaalt dat tot een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) kan worden besloten naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Voor een GBT wordt het individueel opleidingsplan bijgesteld. Het GBT vermeldt de doelen van en de voorwaarden waaronder een GBT plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop de ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld. Een dergelijk traject duurt minimaal 3 en maximaal 6 maanden. Een GBT wordt afgesloten met een geschiktheidsbeoordeling.

De aios is op 1 september 2015 gestart met de opleiding tot bedrijfsarts. In het eerste opleidingsjaar hebben gesprekken met de aios plaatsgevonden. Er heeft één focusgesprek plaatsgevonden waarvan een verslag is opgesteld waarin verbeterpunten werden benoemd. Aan het eind van het eerste jaar heeft een driegesprek plaatsgevonden, waarbij de instituutopleider aanwezig was. Tijdens dit gesprek is de aios meegedeeld dat zij met het tweede jaar kon starten. Ook is er een certificaat waaruit blijkt dat de aios de opleiding na het eerste jaar kon voortzetten.

Uit de door partijen overgelegde stukken is de geschillencommissie onvoldoende gebleken dat vier voortgangsgesprekken hebben plaatsgevonden waarvan verslagen zijn gemaakt zoals bedoeld in artikel 8 van het Protocol Toetsing en Beoordeling. Vanwege het ontbreken van deze stukken moet de commissie concluderen dat niet is vast komen te staan dat de beoordelingsprocedure in het eerste jaar zorgvuldig en volgens de regelgeving heeft plaatsgevonden. Bovendien heeft het hoofd naar het oordeel van de geschillencommissie onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er in het eerste jaar van de opleiding al twijfel bestond over de geschiktheid van de aios voor de opleiding. Dit blijkt niet uit de overgelegde stukken.

In oktober 2016, in het tweede opleidingsjaar, heeft naar aanleiding van een tuchtklacht een gesprek met de aios plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek werd door C een onderbreking van de opleiding voorgesteld zodat de aios kon werken aan verbeterpunten zoals zelfreflectie, communicatie en zelfstandigheid tijdens een intensief coachingstraject bij F waarbij zij werd uitgenodigd zelf te kunnen komen met een goed en acceptabel alternatief. De aios was het niet eens met de onderbreking van de opleiding. Zij wilde wel een coachingstraject maar niet bij F. Na meerdere gesprekken en mailberichten over en weer, ging de aios uiteindelijk in januari 2017, zij het onder protest, akkoord met het coachingstraject bij F. Afgesproken werd dat de opleiding niet zou worden onderbroken. In diezelfde maand is door de instituutopleider en de praktijkopleider een certificaat ondertekend waaruit blijkt dat de aios geschikt werd geacht om de opleiding tot bedrijfsarts met succes af te ronden.

In maart 2017 kreeg de aios van haar nieuwe leidinggevende alsnog toestemming om het intensieve coachingstraject bij een andere organisatie dan F te volgen. Dit coachingstraject heeft echter niet plaatsgevonden.

Nadat in maart 2017 twee praktijkopleiders van de aios te kennen hadden gegeven de aios niet verder te willen opleiden, vond een gesprek plaats met de aios, waarin werd aangegeven dat C de arbeidsovereenkomst met de aios en daarmee ook de opleiding wilde beëindigen.

Hiertegen heeft de aios bezwaar gemaakt in april 2017. Hierop is pas 6 maanden later, in november 2017 schriftelijk gereageerd door C. In de tussentijd werd de opleiding van de aios voortgezet en kreeg zij een nieuwe praktijkopleider. In de periode van juli 2017 tot maart 2018 heeft de aios meerdere keren aan haar leidinggevende te kennen gegeven dat zij zich zorgen maakte over haar begeleiding. Er hebben in die

periode meerdere gesprekken tussen de aios en haar leidinggevende plaatsgevonden, maar van deze gesprekken zijn niet altijd verslagen gemaakt. In deze periode heeft de aios extra begeleiding van het opleidingsinstituut gekregen. Er waren klachten over de aios binnengekomen die betrekking hadden op de communicatie van de aios.

In maart 2018 deelde de praktijkopleider de aios mee haar ongeschikt te vinden voor de opleiding tot bedrijfsarts zodat hij aangaf om die reden niet langer haar praktijkopleider te kunnen zijn. C zette de opleiding vervolgens tijdelijk stop en deed onderzoek naar de mogelijkheid van een verbetertraject. De aios was het niet eens met de tijdelijke stopzetting.

De geschillencommissie stelt vast dat er na het eerste jaar van de opleiding regelmatig gesprekken met de aios zijn gevoerd, maar dat niet alle gesprekken (op gestructureerde wijze) zijn gedocumenteerd. Omdat (onder meer) verslagen van de voortgangsgesprekken ontbreken, is de geschillencommissie niet gebleken dat op gestructureerde wijze en voor alle partijen heldere en transparante invulling is gegeven aan de begeleiding van de aios met als doel het ontwikkelen van de aios tot een goede bedrijfsarts.

Naar aanleiding van een tuchtzaak – waarvan de geschillencommissie heeft vastgesteld dat de aios daarin, ondanks de ingrijpendheid daarvan in de opleidingssituatie, in ieder geval tijdens de zitting geen steun van de opleider heeft gekregen – werd de aios door een nieuwe leidinggevende meegedeeld dat er een intensief coachingstraject moest worden ingezet. Tussen partijen staat vast dat, ondanks veelvuldige e-mailcorrespondentie daarover, waarin de aios uiteindelijk in januari 2017 akkoord gaat met het starten van het traject, met dit traject nooit is gestart, ook niet nadat daarover in maart 2017 overeenstemming is bereikt. In april 2017 werd de aios te kennen gegeven dat C voornemens was de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Na bezwaar hiertegen namens de aios, ging C een half jaar later pas na of een minnelijke regeling nog mogelijk bleek. In de tussentijd kreeg de aios een nieuwe praktijkopleider, maar van een intensief begeleidingstraject was geen sprake.

Al met al stelt de geschillencommissie vast dat de minimale begeleiding vanuit de opleider tijdens de tuchtprocedure, het niet doorzetten van het door C zélf voorgestelde coachingstraject waarmee door de aios was ingestemd en het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het vervolgens niet doorzetten daarvan niet hebben bijgedragen aan een voor de aios veilig opleidingsklimaat. Daar komt bij dat uit de stukken niet is gebleken dat, zoals het hoofd wel stelt maar niet nader onderbouwt, voldoende aandacht is besteed aan het vinden van een nieuwe, objectieve en onbevooroordeelde opleider. Voorts stelt de geschillencommissie vast dat, ondanks alle hiervoor geschetste omstandigheden, om voor de geschillencommissie onbekende redenen nimmer is besloten tot een intensief begeleidingstraject waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt over doelen, termijnen en reflectiemomenten, inclusief verslagen waarin de te behalen doelen en eventuele consequenties al dan niet zijn vastgelegd. Al met al concludeert de geschillencommissie dat het hoofd – met name vanwege het ontbreken van stukken waaruit blijkt dat op gestructureerde wijze en voor alle partijen heldere en transparante invulling is gegeven aan de begeleiding van de aios – onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij in redelijkheid tot het besluit tot tijdelijke of definitieve beëindiging van de opleiding heeft kunnen komen.

De geschillencommissie is op grond van het vorenstaande van oordeel dat de aios de gelegenheid moet worden geboden alsnog een geïntensiveerd begeleidingstraject te volgen van zes maanden, bij voorkeur in een andere opleidingsinrichting, maar in ieder geval bij een andere praktijkopleider.

Uitspraak

De geschillencommissie is van oordeel dat het hoofd opleiding van C de opleiding niet op 21 maart 2018 tijdelijk heeft kunnen stopzetten en derhalve ook niet op 1 augustus 2018 heeft kunnen beëindigen. De geschillencommissie is voorts van oordeel dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld een geïntensiveerd begeleidingstraject van zes maanden te volgen, met dien verstande dat na zes maanden een geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt, overeenkomstig de regelgeving. Het GBT zal bij een andere

praktijkopleider moeten plaatsvinden en bij voorkeur in een andere opleidingsinrichting. De geschillencommissie draagt partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting en praktijkopleider te vinden.

Aldus uitgebracht door:

mevrouw mr. L. Beij, voorzitter, mevrouw drs. M.L.C. Overkamp, arts M&G en specialist jeugdarts KNMG, mevrouw drs. N.D. Houtman, aios huisartsgeneeskunde, in tegenwoordigheid van mevrouw mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 19 november 2018

mw. mr. L. Beij
voorzitter

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

BIJLAGE 3

REGELING SPECIALISMEN EN PROFIELEN GENEESKUNST
HOOFDSTUK 4 ADVIES- EN GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 42. Adviescommissie

1. De registratiecommissie stelt een onafhankelijke adviescommissie in voor de behandeling van (bezwaren tegen) besluiten van de registratiecommissie, verder te noemen adviescommissie.
2. De adviescommissie heeft tot taak te adviseren over de volgende te nemen besluiten op bezwaar:
 - a. het inschrijven van een arts in een specialistenregister of het doorhalen van deze inschrijving;
 - b. het opnieuw, al dan niet aansluitend, inschrijven van een arts, al dan niet op grond van gelijkgestelde werkzaamheden, in een specialistenregister en het doorhalen van deze inschrijving.
3. De adviescommissie heeft tot taak te adviseren over de volgende genomen besluiten:
 - a. het inschrijven van een arts in het profielartsenregister of het doorhalen van deze inschrijving;
 - b. het opnieuw, al dan niet aansluitend, inschrijven van een arts, al dan niet op grond van gelijkgestelde werkzaamheden, in een profielartsenregister of het doorhalen van deze inschrijving;
 - c. het inschrijven van een arts in een opleidingsregister, het wijzigen of doorhalen van deze inschrijving;
 - d. het opnieuw, al dan niet aansluitend, erkennen van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut of het wijzigen, schorsen of intrekken van de erkenning.

Artikel 43. Geschillencommissie

1. De registratiecommissie stelt een onafhankelijke geschillencommissie in voor de behandeling van geschillen, verder te noemen geschillencommissie.
2. De geschillencommissie heeft tot taak geschillen te beslechten tussen partijen, niet zijnde de registratiecommissie, voor zover een geschil betrekking heeft op een besluit van een opleider, opleidingsinstituut of een opleidingsinrichting.

Artikel 44. Bemiddeling

Alvorens een geschil als bedoeld in artikel 43 aanhangig wordt gemaakt bij de geschillencommissie, wordt in het geschil bemiddeld.

Artikel 45. Samenstelling

De adviescommissie en de geschillencommissie (verder te noemen: de commissie) bestaan elk uit de volgende leden:

- a. een voorzitter en juristleden, meester in de rechten;
- b. specialistleden en profielartsleden. Deze leden worden benoemd op voordracht van de (sectie van de) betreffende wetenschappelijke vereniging of beroepsvereniging die een recht van voordracht heeft van leden van de registratiecommissie;
- c. artsen in opleiding tot specialist of profielarts. Deze leden worden benoemd op voordracht van LOSGIO, LOVAH, LVAG, VAAVG en VASON.

Artikel 46. Benoeming en einde lidmaatschap

1. Een lid van de commissie wordt benoemd door de registratiecommissie. Artikel 25 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de registratiecommissie het lidmaatschap kan opzeggen of het lid kan ontzetten of schorsen.
2. Een lid van de commissie wordt voor een periode van vier jaar benoemd. Aansluitend is hij eenmaal herbenoembaar.
3. Een lid van de commissie is geen lid van het federatiebestuur, het bestuur van een wetenschappelijke vereniging of beroepsvereniging of werkzaam bij de KNMG.

Artikel 47. Secretaris

1. De algemeen directeur van de KNMG voegt aan de commissie een secretaris toe.
2. De secretaris is geen lid van de commissie en heeft een adviserende stem.

Artikel 48. Zitting

1. De commissie houdt zitting met ten minste drie leden, waaronder in ieder geval de voorzitter.
2. De voorzitter kiest in overleg met de secretaris de overige leden waarbij rekening wordt gehouden met de aard van de zaak, het specialisme of het profiel waar het bezwaar, besluit of geschil betrekking op heeft en de specifieke deskundigheid van het lid.
3. De leden van de commissie nemen geen deel aan de behandeling van een bezwaar, besluit of geschil indien hun onpartijdigheid in het geding is.

Artikel 49. Reglement

1. De commissie stelt in overleg met de registratiecommissie een reglement op met betrekking tot de procedure voor de behandeling van (bezwaren tegen) besluiten of geschillen. Het reglement bevat geen bepalingen die strijdig zijn met of afwijken van de wet, de statuten of het algemeen reglement van de KNMG of de Regeling.
2. De commissie maakt de vaststelling en wijziging van het reglement bekend in het officiële orgaan van de KNMG en plaatst de integrale tekst op de website van de KNMG.

Artikel 50. Tarieven

1. De registratiecommissie kan bepalen dat de verzoeker voor de behandeling van een besluit als bedoeld in artikel 42, derde lid, of een geschil als bedoeld in artikel 43, tweede lid, een tarief verschuldigd is. Behandeling van het besluit of geschil vindt in dat geval eerst plaats nadat dit bedrag door de commissie is ontvangen.
2. De registratiecommissie stelt de tarieven, bedoeld in het eerste lid, vast op voorstel van de commissie. De tarieven zijn kostendekkend.
3. De registratiecommissie maakt de tarieven bekend in het officiële orgaan van de KNMG en plaatst deze op de website van de KNMG.

Artikel 51. Jaarverslag

1. De commissie stelt een jaarverslag op van haar werkzaamheden in het afgelopen kalenderjaar.
2. De commissie maakt het verschijnen van het jaarverslag bekend in het officiële orgaan van de KNMG en plaatst het jaarverslag op de website van de KNMG.

BIJLAGE 4

REGLEMENT VAN ORDE GESCHILLENCOMMISSIE

Reglement van Orde van de geschillencommissie

Artikel 1 Regeling specialismen en profielen geneeskunst (Regeling)

1. De geschillencommissie is de onafhankelijke commissie als bedoeld in art. 43 van de Regeling, ingesteld door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) voor de behandeling van geschillen van aios over een besluit van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut.
2. De geschillencommissie is bij haar werkzaamheden gehouden aan de op haar van toepassing zijnde artikelen van de Regeling.
3. Dit reglement is gebaseerd op artikel 49 van de Regeling.

Artikel 2 Gelijkstelling

1. Voor de toepassing van dit reglement wordt aan een besluit van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut gelijkgesteld:
 - a. de schriftelijke weigering een besluit te nemen;
 - b. het niet tijdig nemen van een besluit;
 - c. een feitelijke gedraging alsof het besluit reeds is genomen.
2. Een besluit is niet tijdig genomen zodra twee weken zijn verstreken na de dag waarop de indiener schriftelijk aan de opleider, de opleidingsinrichting of het opleidingsinstituut heeft verzocht een besluit te nemen.

Artikel 3 Voorafgaande bemiddeling

1. Een geschil waarin geen bemiddeling als bedoeld in art 44 Regeling plaats vond, is niet ontvankelijk.
2. De bemiddeling geschiedt afhankelijk van het specialisme of profiel waarin de aios in opleiding is door:
 - a. de centrale opleidingscommissie als bedoeld in art. C.11 kaderbesluit CCMS van de opleidingsinrichting waar de aios in opleiding is. De centrale opleidingscommissie kan daarbij gebruik maken van een mediator;
 - b. een mediator of onafhankelijk bemiddelende partij voorkomend op de lijst als bedoeld in art. C.16.1.xii kaderbesluit CHVG van het opleidingsinstituut waarbij de aios in opleiding is;
 - c. de examencommissie als bedoeld in art. C.12 kaderbesluit CSG van het opleidingsinstituut waar de aios in opleiding is. De examencommissie kan daarbij gebruik maken van een onafhankelijke bemiddelende partij of mediator.
3. Het verzoek tot bemiddeling wordt schriftelijk gericht tot de centrale opleidingscommissie of het betreffende opleidingsinstituut.
4. De termijn voor het doen van een verzoek tot bemiddeling bedraagt vier weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit als bedoeld in art. 43 van de Regeling bekend is gemaakt.
5. De centrale opleidingscommissie respectievelijk het opleidingsinstituut bevestigt schriftelijk de ontvangst aan de indiener.
6. De bemiddeling is er op gericht het geschil in der minne te schikken.
7. De duur van de bemiddeling is maximaal 6 weken. Deze termijn vangt aan de dag na de datum waarop de ontvangst van het verzoek aan partijen is bevestigd.
8. Zodra de bemiddelende persoon of organisatie, of een van de partijen, het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan de andere betrokkenen.
9. De eventuele kosten van bemiddeling worden door partijen gezamenlijk en voor gelijke delen gedragen, tenzij bij de bemiddeling anders is overeengekomen.

Artikel 4 Aanhangig maken geschil

1. Het aanhangig maken van een geschil geschiedt door het indienen van een verzoekschrift bij de geschillencommissie.
2. Het verzoekschrift wordt ondertekend en bevat tenminste:
 - a. de naam en het adres van de indiener;
 - b. de dagtekening;
 - c. een omschrijving van het besluit waarop het geschil betrekking heeft;
 - d. de gronden van het geschil.
3. Bij het verzoekschrift worden zo mogelijk overgelegd:
 - a. een afschrift van het besluit waarop het geschil betrekking heeft;
 - b. een document waaruit van het niet of niet tijdig slagen van de bemiddeling blijkt.
4. Indien het verzoekschrift of een bijlage daarbij in een vreemde taal is gesteld en een vertaling voor een goede behandeling van het geschil noodzakelijk is, dient de indiener zorg te dragen voor een geautoriseerde vertaling.
5. Bijstand en vertegenwoordiging.
 - a. partijen kunnen zich ter behartiging van hun belangen laten bijstaan of door een gemachtigde laten vertegenwoordigen. De geschillencommissie kan van een gemachtigde een schriftelijke machtiging verlangen;
 - b. de geschillencommissie kan bijstand of vertegenwoordiging door een persoon tegen wie ernstige bezwaren bestaan, weigeren. Daarvan worden deze en de betrokken partij onverwijld schriftelijk in kennis gesteld;
 - c. lid 5b is niet van toepassing ten aanzien van advocaten.
6. De indiener kan tot het moment waarop de geschillencommissie uitspraak doet het verzoekschrift schriftelijk intrekken. Tijdens het horen kan dit ook mondeling.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

Het geschil kan niet-ontvankelijk worden verklaard, indien:

- a. geen voorafgaande bemiddeling in het geschil plaats vond;
- b. niet is voldaan aan artikel 4 of enig ander vereiste voor het in behandeling nemen van het verzoekschrift, mits de indiener de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een hem daartoe gestelde termijn van twee weken.

Artikel 6 Termijnen

1. Het verzoekschrift wordt ingediend binnen twee weken nadat:
 - a. de termijn van 6 weken van art. 3.7, zijnde de maximale duur voor de bemiddeling, is verstreken zonder dat het geschil in der minne werd geschikt, of
 - b. het geschil onbemiddelbaar is verklaard. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die van de schriftelijke mededeling dat het geschil onbemiddelbaar is.
2. Een geschil is tijdig aanhangig gemaakt indien het verzoekschrift voor het einde van de betreffende termijn is ontvangen.
3. Bij verzending per post is een verzoekschrift tijdig ingediend indien het voor het einde van de termijn ter post is bezorgd, mits het niet later dan een week na afloop van de termijn is ontvangen.
4. De behandeling van het geschil kan worden aangehouden indien het verzoekschrift voor het begin van de termijn van lid 1 werd ingediend.
5. Ten aanzien van een na afloop van de termijn ingediend verzoekschrift blijft niet-ontvankelijkverklaring op grond daarvan achterwege indien redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest.

Artikel 7 Ontvangst van het verzoekschrift

1. De secretaris van de geschillencommissie (secretaris) tekent de datum van ontvangst aan op het verzoekschrift en bevestigt onverwijld de ontvangst.
2. De secretaris geeft binnen een week kennis van de ontvangst van het verzoekschrift aan de opleider of de opleidingsinrichting die, of het opleidingsinstituut dat, het bestreden besluit heeft genomen.
3. Indien de geschillencommissie niet bevoegd is van het verzoekschrift kennis te nemen omdat het een bezwaar tegen een besluit van de RGS betreft wordt het verzoekschrift onverwijld overgedragen aan de RGS.
4. Indien de geschillencommissie de behandeling voortzet van een bezwaar waarin de adviescommissie onbevoegd was, is het tijdstip van indiening van het bezwaar bij de adviescommissie bepalend voor de vraag of het tijdig is ingediend, behoudens in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
5. Indien iemand zich laat vertegenwoordigen, zendt de geschillencommissie de op de zaak betrekking hebbende stukken ook aan de gemachtigde.

Artikel 8 Behandeling van het geschil

1. De secretaris nodigt de bij het geschil betrokken partijen binnen twee weken na ontvangst van het verzoekschrift uit om gehoord te worden.
2. De geschillencommissie stelt de wederpartij in de gelegenheid binnen vier weken na de uitnodiging een schriftelijke toelichting op het bestreden besluit over te leggen met alle op het geschil betrekking hebbende stukken.
3. De geschillencommissie kan deze termijn eenmaal met twee weken verlengen.
4. Nadere stukken.
 - a. partijen kunnen tot 10 dagen voor de hoorzitting nadere stukken indienen mits zij deze gelijktijdig in afschrift aan de andere partij(en) toezenden;
 - b. als aan lid a niet is voldaan, bepaalt de geschillencommissie of nadere stukken in de beoordeling van het geschil worden betrokken.
5. Samenstelling van de commissie voor de behandeling van een geschil.
 - a. de behandeling van het geschil geschiedt in een zitting door de leden als bedoeld in art. 48 Regeling, verder aan te duiden als de commissie. Aan de zitting neemt in ieder geval een specialist of profielarts en een aios deel;
 - b. elk van belanghebbenden kan verzoeken een lid te wraken op grond van feiten of omstandigheden waardoor de schijn van belangenverstremgeling zou worden gewekt;
 - c. het onderbouwde verzoek tot wraking wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval voor de aanvang van de hoorzitting, schriftelijk tot de voorzitter gericht die een nieuw lid aanwijst.
6. De zitting omvat de hoorzitting, het onderzoek, de beraadslaging en de besluitvorming.
7. De voorzitter, de leden en de secretaris zijn verplicht tot geheimhouding van de gegevens waarover zij bij de behandeling van geschillen de beschikking krijgen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden.

Artikel 9 Hoorzitting

1. De voorzitter bepaalt de plaats, de datum en het tijdstip van de hoorzitting. Partijen worden zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoekschrift, en in ieder geval binnen acht weken gehoord.
2. Partijen worden in elkaars aanwezigheid gehoord. Zij kunnen op hun verzoek of op eigen initiatief van de commissie afzonderlijk worden gehoord, indien aannemelijk is dat gezamenlijk horen een zorgvuldige behandeling zal belemmeren. In dat geval wordt ieder van hen op de hoogte gesteld van het verhandelde tijdens het horen buiten zijn aanwezigheid.
3. De hoorzitting is openbaar, tenzij de voorzitter besluit of een van de partijen verzoekt de zitting op grond van gewichtige redenen niet in het openbaar te doen plaatsvinden.
4. De hoorzitting kan op verzoek op grond van gewichtige redenen of op een verzoek waarmede de andere partij instemt eenmaal verdaagd worden. De voorzitter beslist op het verzoek.
5. De voorzitter kan de hoorzitting verdagen of schorsen om eerst nader onderzoek te doen.
6. De commissie kan op verzoek van partijen getuigen en deskundigen horen:
 - a. het verzoek getuigen of deskundigen mee te nemen en te doen horen dient uiterlijk één week voor de hoorzitting aan de secretaris en aan de andere partij te zijn gericht. Het verzoek bevat de namen en adressen van de getuigen of deskundigen;
 - b. de kosten van getuigen en deskundigen zijn voor rekening van de partij die de getuigen en/of deskundigen heeft meegenomen.
7. Van het horen van partijen kan worden afgezien indien:
 - a. het verzoekschrift kennelijk niet-ontvankelijk is;
 - b. het verzoekschrift kennelijk ongegrond is;
 - c. partijen hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht om te worden gehoord.
8. De secretaris zorgt voor een schriftelijk verslag van de hoorzitting.
9. Het verslag bevat in ieder geval:
 - a. de namen van de aanwezigen en hun hoedanigheid;
 - b. een korte beschrijving van hetgeen over en weer is gezegd en wat ter zitting is voorgevallen;
 - c. een opgave van ter zitting overgelegde bescheiden. Overgelegde bescheiden kunnen aan het verslag worden gehecht.
10. Het verslag wordt ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
11. Partijen ontvangen een afschrift van het verslag bij de uitspraak.

Artikel 10 Bevoegdheden commissie

1. De commissie is bevoegd alle inlichtingen in te winnen die zij voor de behandeling van het verzoekschrift nodig acht.
2. De commissie is bevoegd getuigen en deskundigen te raadplegen. Indien de commissie daartoe besluit:
 - a. stelt de secretaris partijen hiervan ten minste vijf dagen tevoren op de hoogte;
 - b. kunnen partijen bij het horen van getuigen of deskundigen desgewenst aanwezig zijn.
3. Van de raadpleging van getuigen of deskundigen wordt schriftelijk rapport opgemaakt. De commissie verstrekt een afschrift van het rapport aan partijen, die daarop binnen twee weken schriftelijk bij de commissie kunnen reageren. De commissie kan deze termijn van twee weken bekorten of verlengen.
4. Wanneer na het horen feiten of omstandigheden bekend worden die voor de te nemen beslissing van aanmerkelijk belang kunnen zijn:
 - a. deelt de voorzitter dit mede aan partijen;
 - b. kunnen partijen en de leden van de commissie de voorzitter binnen een week na de mededeling verzoeken om een nieuwe hoorzitting.
5. De voorzitter beslist op het verzoek. Indien de voorzitter het verzoek afwijst, kunnen partijen binnen twee weken schriftelijk reageren op de uit het nadere onderzoek verkregen informatie. Deze termijn vangt aan op de dag volgend op de datum van de mededeling dat het verzoek is afgewezen.

Artikel 11 Beraadslaging en besluitvorming

1. De commissie beoordeelt of degene die het besluit heeft genomen op grond van alle geldende regelingen en tussen partijen eventueel nader gemaakte afspraken in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen en doet uitspraak.
2. De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren.
3. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen; bij het staken van de stemmen heeft de voorzitter de beslissende stem.
4. De commissie doet uitspraak binnen zes weken na de laatste hoorzitting, of na het verstrijken van de termijn van art. 10.5. De voorzitter kan deze termijn eenmaal voor ten hoogste vier weken verlengen. Daarvan doet de secretaris schriftelijk mededeling aan partijen.

Artikel 12 De uitspraak

1. De indiener van het verzoekschrift en de andere betrokken partijen ontvangen een afschrift van de uitspraak en het verslag van de hoorzitting.
2. De uitspraak is bindend voor partijen met ingang van de dag volgend op de datum waarop de uitspraak schriftelijk bekend is gemaakt.
3. De uitspraak bevat, naast het besluit, in elk geval:
 - a. de namen van de leden van de geschillencommissie die het in het geschil hebben beslist;
 - b. de namen en woon- c.q. vestigingsplaatsen van partijen;
 - c. de dagtekening van de uitspraak;
 - d. een deugdelijke motivering van het besluit.
4. De commissie doet uitspraak over haar bevoegdheid, de ontvankelijkheid van partijen en het geheel of gedeeltelijk (on)gegrond zijn van het verzoek.
5. Indien partijen bij de hoorzitting tot een schikking komen, legt de commissie op verzoek van partijen de inhoud daarvan in de uitspraak vast.
6. De uitspraak wordt door de voorzitter en de secretaris van de commissie ondertekend.
7. De uitspraak wordt ter kennis gebracht van de registratiecommissie.

Artikel 13 Kennelijke fouten

1. De voorzitter kan binnen twee weken na de bekendmaking van de uitspraak uit eigen beweging of op verzoek van een van de partijen een kennelijke rekenfout of schrijffout in de uitspraak herstellen.
2. Herstel of verbetering geschiedt middels schriftelijke mededeling aan partijen.

Artikel 14 Evaluatie en herziening

De geschillencommissie evalueert periodiek dit reglement en past het zo nodig aan.

Artikel 15 Slotbepalingen

In gevallen waarin dit Reglement, noch de Regeling voorziet, beslist de voorzitter in overleg met de secretaris.

Dit Reglement kan gewijzigd worden door de voorzitter en de juristleden als bedoeld in art. 45.a Regeling.

Artikel 16 Vaststelling en Inwerkingtreding

1. Dit Reglement is op 30 november 2012 vastgesteld in overleg met de RGS i.o. die daarmede in haar vergadering van 21 september 2012 en gelet op uitgangspunten voor goed bestuur haar instemming betuigde, en na schriftelijke raadpleging op 12 november 2012 van de leden van de geschillencommissie.
2. Dit Reglement treedt in werking op 1 januari 2013 en is van toepassing op besluiten van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut gedagtekend met ingang van 1 januari 2013.

Toelichting

Met ingang van 1 januari 2013 heeft het stelsel van opleiding en registratie van de KNMG naast één regelgevend College Geneeskundig Specialisten (CGS) ook één registratiecommissie: de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). Zoals voorheen is ook na 1 januari 2013 voorzien in de mogelijkheid om tegen besluiten die in het kader van opleiding, registratie, herregistratie en erkenning worden genomen bezwaar te maken, bij de adviescommissie (ACO) of bij de geschillencommissie.

In de nieuwe situatie adviseert de ACO de RGS niet alleen over bezwaren tegen besluiten inzake registratie en herregistratie, maar over alle besluiten die door de RGS worden genomen. Dus ook over bezwaren tegen een besluit van de registratiecommissie inzake erkenning of (her)registratie in een profiel, die voorheen door de Commissie voor Geschillen werden behandeld.

De geschillencommissie behandelt met ingang van 1 januari 2013 alleen geschillen die een aios aanhangig maakt tegen een besluit van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut, en neemt daarover een besluit. De procedure van de geschillencommissie is niet wezenlijk veranderd. Zo bleef de bepaling dat een geschil tegen een besluit van een opleider, opleidingsinrichting of opleidingsinstituut pas bij de geschillencommissie aanhangig kan worden gemaakt nadat een poging tot bemiddeling heeft plaatsgevonden.

Het is van belang dat in een geschil over de opleiding snel wordt beslist. Om dat te bevorderen gelden er strenge termijnen voor het vragen van bemiddeling en het aanhangig maken van het geschil bij de geschillencommissie. Als die niet in acht worden genomen, wordt een geschil niet in behandeling genomen.

Artikel 2

Lid 1c: Gedacht moet worden aan een tussentijdse of eindbeoordeling waarbij de opleider de aios ongeschikt oordeelde om de opleiding te vervolgen respectievelijk te voltooien, in combinatie met het feitelijk staken van de begeleiding van de aios.

Artikel 16

Lid 1: Art. 49 Regeling bepaalt dat de geschillencommissie het Reglement van Orde vaststelt. Gezien de omvang van de geschillencommissie, die geen gemeenschappelijke vergaderingen kent, is dat in een schriftelijke raadpleging gebeurd. De uiteindelijke tekst van het Reglement werd vervolgens vastgesteld door de voorzitter en juristleden van de geschillencommissie.

BIJLAGE 5

SAMENSTELLING GESCHILLENCOMMISSIE
PER 31-12-2018

geschillencommissie ledenlijst per 31 december 2018

mr. G.G.A.J.M. van Poppel	jurist lid, voorzitter
mw. mr. L. Beij	jurist lid, vice-voorzitter
mr. C.J. de Boer	jurist lid, vice-voorzitter
mw. mr. W Paping-Kool	jurist lid, vice-voorzitter
mw. mr. J.E.D. de Planque	secretaris
mw. mr. I. van Zon	plv. secretaris

aiosleden/specialistleden

anesthesiologie	mw. R. Postma	aios lid
anesthesiologie	dr. J.S. Pöll	lid
arbeid en gezondheid - bedrijfsgeneeskunde	vacature	aios lid
arbeid en gezondheid - bedrijfsgeneeskunde	mr. P.E. Rodenburg	lid
cardiologie	R. Joustra	aios lid
cardiologie	dr. J.H. Kirkels	lid
cardio-thoracale chirurgie	mw. A.G.M. van Boxtel	aios lid
cardio-thoracale chirurgie	dr. M.E. Erasmus	lid
dermatologie en venerologie	mw. mr. L.B.E. Kienhorst	aios lid
dermatologie en venerologie	mw. dr.mr. E.R.M. de Haas	lid
geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten	mw. R.H.M. van der Burgt	aios lid
geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten	G.M.M.H. Theunissen	lid
heelkunde	M.C.J. Anderegg	aios lid
heelkunde	dr. J.P. Snellen	lid
huisartsgeneeskunde	mw. N.D. Houtman	aios lid
huisartsgeneeskunde	A.W. de Heij	lid
interne geneeskunde	mw. dr. E. van den Berg	aios lid
interne geneeskunde	dr. T. Koster	lid
keel- neus- oorheelkunde	mw. C.A. den Besten	aios lid
keel- neus- oorheelkunde	dr. E.B.J. van Nieuwkerk	lid
kindergeneeskunde	mw. S. Kienhorst	aios lid
kindergeneeskunde	prof. dr. M. de Hoog	lid
klinische genetica	mw. dr. S. Alsters	aios lid
klinische genetica	mw. prof. dr. C.E.M. Smulders	lid
klinische geriatrie	mw. C.E. Stein	aios lid
klinische geriatrie	mw. dr. C.R. Tulner	lid
longziekten en tuberculose	mw. E.C. van der Hout	aios lid
longziekten en tuberculose	dr. R.E.T. Nocker	lid
longziekten en tuberculose	dr. B.E.E.M. van den Borne	plv.lid

maag-darm-leverziekten	mw. M. Radersma	aios lid
maag-darm-leverziekten	prof. dr. R.A. de Man	lid
maatschappij en gezondheid	vacature	aios lid
maatschappij en gezondheid	mw. M.L.C. Overkamp	lid
medische microbiologie	mw. dr. A.Q. Reuwer	aios lid
medische microbiologie	mw. dr. J.W. Zetsma	lid
neurochirurgie	vacature	aios lid
neurochirurgie	J.D.M. Metzemaekers	lid
neurologie	mw. L.H. Koens	aios lid
neurologie	dr. W.I.M. Verhagen	lid
nucleaire geneeskunde	mw. dr. F. Intema	aios lid
nucleaire geneeskunde	J.A.F. de Jong	lid
obstetrie en gynaecologie	mw. N. Vos	aios lid
obstetrie en gynaecologie	prof. dr. S.A. Scherjon	lid
oogheelkunde	A. Domanian	aios lid
oogheelkunde	mw. prof. dr. B.C.P. Polak	lid
orthopedie	J. Kitzen	aios lid
orthopedie	mw. A.V.C.M. Zeegers	lid
pathologie	mw. E.G.G.M. Rutten	aios lid
pathologie	vacature	lid
plastische chirurgie	mw. R.M. van Hogezaand	aios lid
plastische chirurgie	mw. M.A.J. Caberg	lid
profielregister infectieziektebestrijding	vacature	aios lid
profielregister infectieziektebestrijding	mw. A.M.C. van Lier	lid
profielregister Internationale Gezondheidszorg en Tropengeneeskunde	vacature	aios lid
profielregister Internationale Gezondheidszorg en Tropengeneeskunde	vacature	lid
profielregister jeugdgezondheidszorg	vacature	aios lid
profielregister jeugdgezondheidszorg	mw. M.L.C. Overkamp	lid
profielregister spoedeisende geneeskunde	mw. S. Körver	aios lid
profielregister spoedeisende geneeskunde	R.A.P.A. Hessels	lid
profielregister tuberculosebestrijding	vacature	aios lid
profielregister tuberculosebestrijding	mw. W. Veldman	lid
profielregister verslavingsgeneeskunde	vacature	aios lid
profielregister verslavingsgeneeskunde	mw. M.T. Arends	lid
psychiatrie	S.M. van Belkum	aios lid
psychiatrie	mw. A.M.A. Schram	lid
psychiatrie	mw. dr. M.J. Eldering	plv. lid
radiologie	mw. F.M. Alberts	aios lid
radiologie	dr. J.C.N.M. Aarts	lid

radiotherapie	mw. J.S. Badloe	aios lid
radiotherapie	mw. L.W. van Bockel	lid
reumatologie	mw. B. de Klerk	aios lid
reumatologie	mw. dr. J.C.M. Oostveen	lid
revalidatiegeneeskunde	mw. L van Gelder	aios lid
revalidatiegeneeskunde	mw. prof. dr. C.K. van der Sluis	lid
Sg tak Verzekeringsgeneeskunde	vacature	aios lid
Sg tak Verzekeringsgeneeskunde	dr. mr. N.H.T. Croon	lid
specialisme ouderengeneeskunde	mw. A.A.F.M. Maessen	aios lid
specialisme ouderengeneeskunde	mw. E.G. Willems	lid
specialisme ouderengeneeskunde	mw. F. Janmaat	plv. lid
urologie	mw. A.C. Weidenaar	aios lid
urologie	dr. P.C.M.S. Verhagen	lid