

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/19 - 9

Utrecht, 9 december 2019

Van

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

Uitspraak

Uitspraak als bedoeld in artikel 12 van het reglement van orde van de geschillencommissie in het geschil tussen A, aios revalidatiegeneeskunde te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. A. Ludwig en B, opleider revalidatiegeneeskunde bij C, D en E, hierna te noemen de oordelend opleider.

Verloop van de procedure

Op 29 juli 2019, heeft mw. mr. A. Ludwig namens de aios een voorlopig verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend betreffende een geschil tussen de aios en de opleider.

Op 9 september 2019 heeft mw. Ludwig namens de aios een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend.

Op 15 oktober 2019 heeft mw. Ludwig namens de aios aanvullende bijlagen ingediend.

De oordelend opleider heeft op 18 oktober 2019 een verweerschrift ingediend.

Op 29 oktober 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is opgesteld.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van 5 juli 2019 waarbij de opleider heeft besloten de opleiding van de aios te beëindigen per 1 juli 2019. De aios is het hiermee niet eens.

Regelgeving

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

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

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

Het besluit revalidatiegeneeskunde, 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 juni 2016 gestart met de opleiding tot revalidatiearts.
- De aios volgde de eerste 2 jaar van haar opleiding bij C.
- Op 17 augustus 2016 vond een eerste voortgangsgesprek plaats. Het formulier voortgangsgesprek is ingevuld. De aios was nog onzeker, had weinig zelfvertrouwen en trad te veel in details. Haar medische kennis was beperkt. De aios hield zich vast aan de structuur van een teambespreking en verloor zich daar volledig in, zodat ze niet meer hoorde wat de patiënt zei en er ook geen interactie was. Bij gesprekken met patiënten en supervisors was de aios in het begin van het gesprek actief betrokken, maar kreeg het vervolg van het gesprek niet goed mee, omdat ze al bezig was te bedenken wat ze moest doen/regelen. De competenties kennis en wetenschap, organisatie en professionaliteit waren voldoende.

- Op 12 oktober 2016 vond een tweede voortgangsgesprek plaats. Het betreffende formulier is ingevuld. De aios had nog veel supervisie nodig voor het leiden van een afdeling. De competenties waren voldoende of ruim voldoende.
- Op 16 maart 2017 vond een derde voortgangsgesprek plaats. De aios had bij het leiden van een afdeling meer supervisie nodig dan op grond van de fase van de opleiding verwacht mocht worden. De supervisoren gaven aan dat de aios voldoende in staat was om een klinische redenering op te zetten, maar dat het de aios niet lukte dit ook toe te passen op de afdeling zelf. De aios moest meer en eerder hulp vragen. De kennis van de aios was voldoende, maar wanneer haar wat werd gevraagd, kregen anderen de indruk dat de aios onvoldoende kennis had. De aios kende haar zwakke plekken: perfectionisme en de neiging in detail te treden. De eerste maanden waren voor de aios lastig geweest vanwege wisselingen en ziekte supervisoren.
- Op 14 april 2017 vond een vierde voortgangsgesprek plaats. Per competentie werden leerdoelen geformuleerd. De aios moest meer ervaring opdoen in acute medische situaties, haar tijd beter bewaken, meer op de voorgrond treden, kritisch zijn, omgaan met haar perfectionisme en efficiënter werken.
- Op 31 mei 2017 werd het eerste jaar van de opleiding afgesloten met een positieve geschiktheidsbeoordeling. De beoordeling zit niet in het dossier.
- Op 16 oktober 2017 vond het eerste voortgangsgesprek van het 2^e jaar plaats. Het formulier voortgangsgesprek is ingevuld. De aios moest bij fysiovisite bedenken welke informatie zij nodig had om tot een plan te komen voor de patiënt. Zij moest zich verplaatsen in de situatie van de patiënt en in wat er nodig was zodat de patiënt thuis kon functioneren. De aios moest de teambespreking samenvatten en laten merken dat zij goed luisterde en de input van het team meenemen in de besluitvorming. De aios moest laten merken dat zij de informatie had begrepen en daarop anticiperen. Andere verbeterpunten waren leiding nemen, presenteren en zichzelf laten zien.
- Op 4 december 2017 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het betreffende formulier is ingevuld. Aanleiding voor het gesprek waren gebeurtenissen op de afdeling waarbij het vertrouwen in het functioneren van de aios aan de orde was geweest. De aios had geen overzicht over de afdeling en koppelde te laat en onvoldoende terug. De aios moest beter aangeven wat ze wel en wat ze niet weet. De aios moest beter plannen en liet haar kennis onvoldoende zien. Er werd besloten tot een GBT van 5 maanden.
- Het GBT vond plaats van 1 december 2017 tot en met 30 april 2018. De opleiding werd met vijf maanden verlengd.
- Op 31 januari 2018 heeft een eerste voortgangsgesprek in het GBT plaatsgevonden. Het betreffende formulier is ingevuld. Er was sprake van vooruitgang. De workload was nog relatief laag. De aios was minder gespannen en het lukte haar beter in het team te anticiperen op wat er werd gezegd door behandelaren, patiënt en familie. Ook ging de aios beter om met feedback.
- Op 5 maart 2018 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het betreffende formulier is ingevuld. De workload was nog niet gemiddeld. De basis medische zorg was voldoende. De vraag was hoe de aios zou functioneren bij meer tijdsdruk. De communicatie met supervisoren was vooruitgegaan. Bij sommigen bestond nog twijfel of de aios wel echt de zaken terugkoppelde die ze moeilijk vond. De aios moest zelf open en eerlijk feedback vragen en hiermee omgaan.
- Op 11 april 2018 heeft een derde voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het betreffende formulier is ingevuld. De aios deed het goed in HAT en kon complexe patiënten aan. De aios bereidde haar zaken goed voor en kreeg meer positieve feedback van andere leden van de opleidingsgroep. Het GBT werd met positief resultaat afgesloten.
- Op 12 april 2018 heeft de opleider het overdrachtsdocument van de aios naar de opleidingsinrichting in opgesteld. Dit document is mede door de aios ondertekend. In het document is opgenomen wat goed ging en welke competenties aandacht verdienden en voor verbetering vatbaar waren. De aios was goed in analyse van complexe patiëntproblemen zoals bij chronische pijn en NAH. De aios

had de laatste 6 maanden een duidelijke groei doorgemaakt en bevond zich op niveau van voldoende afsluiting opleidingsdeel RC.

- Op 16 april 2018 heeft volgens de aios een geschiktheidsbeoordeling plaatsgevonden. Deze beoordeling is niet overgelegd.
- De aios heeft haar opleiding per 1 mei 2018 bij F te voortgezet.
- Op 14 mei 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarvan een kort verslag is opgesteld. De aios had een goede introductie gehad en voelde zich welkom in
- Op 2 juli 2018 heeft de aios een gesprek met de opleider gehad. De aios voelde zich prettig en veilig in en durfde meer zichzelf te zijn. De aios vroeg om open communicatie in die zin dat men vragen moest stellen, wanneer zij niet werd begrepen. Er werden afspraken gemaakt over het schoenensprekuur, het botoxsprekuur en het plannen van een GBA.
- Op 17 september 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de aios en opleider De aios heeft haar leerdoelen vastgesteld en er werd afgesproken dat een 360 graden feedback zou plaatsvinden. Vanuit de revalidatieartsen leek het alsof de ingezette positieve weg was ingezakt. Zaken die de aios als positief zag, werden soms anders door de revalidatieartsen gezien. De aios werkte hard, maar dingen leken niet goed te lukken. De aios had moeite met overzicht houden, beslissingen nemen, communiceren en de leiding houden. Bij ingewikkelde patiënten en nieuwe informatie lukte het de aios onvoldoende om overzicht te houden. De aios moest meer leiding nemen en moest meer flexibiliteit tonen bij nieuwe informatie.
- Op 24 september 2018 heeft de aios een gesprek met de opleider gehad. Als verbeterpunten werden genoemd: knopen doorhakken, duidelijk zijn ten aanzien van beleid, niet te veel focussen op één ding en niet bang zijn om informatie te missen. Een 360 graden feedback moest nog ingehaald worden.
- Op 12 november 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden met de opleider De 360 graden feedback is besproken.
- Op 13 december 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden met de oordelend opleider en de opleider De opleider was niet tevreden over de voortgang. De boodschap was: stoppen met de opleiding of een GBT.
- Op 1 januari 2019 is gestart met een GBT van 6 maanden met als einddatum 30 juni 2019. Voorafgaand aan de start van het GBT is een verbeterplan opgesteld, waarin is opgenomen wat verbeterd moest worden en hoe dat zou worden getoetst. De aios deed enorm haar best om handelingen en vaardigheden te leren en toe te passen. De aios kon dit echter niet generaliseren naar andere situaties en leek de betekenis/doel van de acties/handeling of vaardigheid niet te doorgronden waardoor generalisatie niet lukte. De aios zou een assessment doen. De opleider wilde het resultaat delen, om te begrijpen hoe zij de aios het beste konden ondersteunen.
- Op 8 januari 2019 heeft een MDO plaatsgevonden. De opleider heeft een verslag opgesteld. De aios kreeg een algemeen advies mee ten aanzien van het schrijven van een diagnose.
- Op 28 januari 2019 vond het eerste voortgangsgesprek in het GBT plaats, waarbij de aios, de opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. Er is een verslag opgesteld. De leerstrategie van de aios is besproken, de KPB's en nabesprekingen en of de aios de terugkoppelingen herkende. De aios vroeg om adviezen waar ze wat mee kon. Ze vroeg ook om positieve terugkoppeling indien werd gezien dat zij iets met feedback deed. De opleider heeft de aios erop gewezen dat het belangrijk was om je bewust te zijn van zaken en te weten wat je sterke en zwakke kanten zijn en hoe hiermee om te gaan. De aios moest ervoor zorgen dat ze zo min mogelijk last had van haar zwakkere kanten, door voor zichzelf te regelen dat ze hierop niet uitviel of zorgen dat ze voldoende tijd kreeg voor beslissingen.
- Op 1 februari 2019 heeft een MDO plaatsgevonden, waarvan de opleider een verslag heeft gemaakt. Als leerpunt werd genoemd dat de aios meer de lead moest nemen.
- Op 25 februari 2019 vond het tweede voortgangsgesprek plaats, waarbij de aios, de opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. De aios kreeg tops en tips. Het ging een beetje

beter, maar de aios functioneerde nog niet op derdejaars niveau. Zij moest meer de leiding nemen en houden, verder doorvragen bij patiënt en navragen of informatie bij de patiënt was aangekomen. De koppeling van informatie vooraf, anamnese, lichamelijk onderzoek en daarna beleid moest een logischer geheel zijn. Wanneer de aios zich onvoldoende veilig voelde, kon ze de geschillencommissie inschakelen.

- Op 25 maart 2019 vond het derde voortgangsgesprek plaats, waarbij de aios, de opleider, de opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. De aios moest meer KPB's vragen en direct nabespreken, daarnaast moest een 360 graden feedback uitgezet worden. Er was vooruitgang in het lichamelijk onderzoek. De aios functioneerde echter nog niet op derdejaars niveau. Een van de artsen sprak twijfel uit of het wel zou lukken op termijn. Er is besproken dat aan het eind van het GBT zou worden besloten of de opleiding al dan niet beëindigd zou worden. De aios gaf aan dat ze zich op zich veilig voelde, maar het idee had dat niet altijd goed gekeken werd hoe zij functioneerde. Ook gaf ze aan dat het lastig was om goed te functioneren, terwijl ze wist dat er mee werd gekeken. In de brieven ontbrak de conclusie als revalidatiearts, het beleid vanuit de doktersvisie van de aios werd gemist. Er werden afspraken gemaakt. De aios zou brieven aanpassen, zij zou zorgen dat alles in haar portfolio zou komen, de patiëntenregistratie bijwerken, een 360 graden beoordeling uitzetten binnen een week, leiding houden in het team, de functionele revalidatiediagnose ook boven haar brief vermelden en het consult/KPB of opname direct nabespreken.
- Op 15 april 2018 heeft een MDO plaatsgevonden. De opleider heeft een verslag opgesteld. De bespreking van 5 patiënten ging goed. In 2 gevallen nam de aios onvoldoende de regie.
- Op 29 april 2019 vond het vierde voortgangsgesprek plaats, waarbij de aios, opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. De opleider en aios hebben beiden een verslag opgesteld. De aios had een aantal tips en adviezen gekregen en daardoor herkende ze meer. Zo herkende de aios dat ze niet het voortouw nam bij een team en zij de patiënt niet goed in de vingers leek te hebben. Ze was blij met concrete voorstellen. Zij voelde zich wel gepasseerd toen een therapeut direct naar een revalidatiearts stapte met een probleem, hetgeen een onveilig gevoel gaf. Ook voelde zij zich niet altijd serieus genomen. De feedback uit de 360 graden beoordeling vond de aios weinig concreet. Er werd afgesproken dat de aios een plan zou maken, waaruit zou blijken wat zij nodig had om haar doel "een dokter die de patiënt in de vingers heeft en haar eigen visie meeneemt in haar werk en op adequate wijze richting geeft aan het team" te bereiken. De opleider constateerde dat de aios hard werkte, maar dat het er niet uit kwam. Het portfolio van de aios was onvoldoende in orde. De KPB's waren vaak net voldoende en in het dagelijks functioneren functioneerde de aios niet altijd voldoende. Er was sprake van een geleidelijke verbetering, maar de aios functioneerde nog niet op derde jaars niveau. Er waren veel supervisie momenten, maar daar maakte de aios geen verslagen van. De aios moest wat lichamelijk onderzoek betref de leiding nemen en beslissingen nemen. De aios zou ontbrekende informatie in het portfolio aanvullen. Er zou op 3 mei 2019 een vervolggesprek plaatsvinden. De aios wilde haar coach meenemen.
- Op 29 april 2019 heeft een supervisor een feedbackverslag opgesteld waarop de aios heeft gereageerd. De aios liet zich alleen leiden door de hulpvraag van de patiënt, waardoor ze aan de expertise van de revalidatie voorbijging. Ook maakte de supervisor zich zorgen over het niveau van de aios, ze functioneerde nog niet op het niveau van een derdejaars. De aios gaf aan het niet netjes te vinden dat de supervisor een verslag maakte van een informeel gesprek om dit in haar portfolio te plaatsen en dit ook aan de opleider stuurde. De aios twijfelde of de supervisor kon concluderen dat zij niet op derdejaars niveau zat.
- Op 29 april 2019 heeft een terugkoppeling teambespreking schriftelijk door de opleider plaatsgevonden. De aios nam in één geval niet de leiding. In een tweede geval werd de aios erop gewezen dat het van belang was goed af te stemmen met de chirurg en de mogelijkheden met

patiënt te bespreken. In het derde geval moest de aios proberen de diagnose samen met de oncoloog duidelijk te krijgen en deze prognose met de patiënt en het team te communiceren.

- Op 2 mei 2019 heeft een MDO plaatsgevonden. De opleider heeft een verslag opgesteld. De aios herkende haar valkuil als anderen de regie overnamen.
- Op 3 mei 2019 vond een vervolgesprek plaats, waarbij de aios, oordelend opleider, opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. Van het gesprek heeft de opleider een verslag opgesteld. De aios gaf aan onzeker te worden, doordat ze onder een vergrootglas lag. De aios wilde meer ruimte en vertrouwen van de revalidatieartsen krijgen. Er werd bevestigd dat de aios onder een vergrootglas lag, hetgeen te maken had met het in opleiding zijn en het GBT. De revalidatieartsen begrepen de aios niet altijd goed. Dit kon komen door onzekerheid van de aios. In situaties waarin een beroep werd gedaan op de kennis van medisch handelen en interpretatie hiervan tijdens het teamoverleg, liep dit niet goed. De communicatie van de aios was onvoldoende. De opleider gaf aan dat de groei t.a.v. het nemen van beslissingen achter bleef. Andere aios hebben een snellere leercurve. Tijdens het gesprek werd het voor de aios geleidelijk meer duidelijk dat men zich echt zorgen maakte over haar functioneren en dat indien zij onvoldoende bleef functioneren, zij zou moeten stoppen met de opleiding. De aios had het eerste GBT met een voldoende afgesloten. Er was toen vooruitgang te zien in een gestructureerde omgeving. Nu was er sprake van een ongestructureerde omgeving en was er onvoldoende verdere vooruitgang te zien. Er werden acties afgesproken ten aanzien van de cursus feedback, daarnaast zou de aios met haar coach bespreken hoe ze kon laten zien dat ze wat met tips en adviezen deed en er zou met de supervisors worden besproken of supervisie meer op afstand zou kunnen plaatsvinden.
- Op 13 mei 2019 vond een voortgangsgesprek plaats, waarbij de aios, haar coach, oordelend opleider (telefonisch) en opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. Van dit gesprek is een verslag opgesteld door de aios. Er is gesproken over 'waarom het niet lukte', ondanks alle tips en adviezen. De aios deed haar best om handelingen en vaardigheden aan te leren en toe te passen, maar het lukte niet om die te generaliseren naar andere situaties. In het geval van medische vragen vanuit een team, die zijdelings een relatie hadden met wat op de planning stond, lukte het de aios niet om te schakelen naar een beleidsverandering. De aios kwam best wel goed uit KPB's, maar deze waren tevoren afgesproken. Veel situaties werden achteraf besproken, de aios deed hier niets mee, zij maakte hier geen verslagen van. Als er onverwachte dingen kwamen, lukte het de aios niet stappen te maken. Als het moeilijker werd, werd het team heel onrustig. De teamleden zagen de overwegingen van de aios niet, de aios was niet duidelijk. De aios had al geruime tijd geen overzicht en moeite met doorpakken. Ze kon en durfde niet zelf een beslissing te nemen en stelde zich erg afhankelijk op van anderen. De aios kwam te laat met een goed eigen plan. Gedurende de opleiding namen de eisen die aan de aios werden gesteld, toe. In een ziekenhuis wordt ook meer van de aios verwacht wat betreft de vaardigheden medisch handelen, communicatie en professionaliteit. De aios zat niet op het juiste niveau. De aios gaf aan dat zij ergens anders haar opleiding zou willen voortzetten, zodat zij met een schone lei zou kunnen beginnen. De opleiders adviseerden de aios hierover contact op te nemen met de RGS en de opleiding te onderbreken. De aios moest een gigantische sprong maken om op het noodzakelijke niveau uit te komen binnen de resterende 6 weken van het GBT. De opleider durfde een patiënt niet door de aios te laten behandelen, zonder dat er iemand op de achtergrond mee keek, omdat zij niet het vertrouwen had dat het goed ging. En uit de 360 graden beoordeling las zij dat de teamleden dezelfde onrust en onzekerheid voelden. De opleidingsgroep had er geen vertrouwen in dat de aios op dat moment voldoende deskundigheid liet zien op de domeinen medisch handelen, communicatie en professionaliteit.
- Op 20 mei 2019 vond een gesprek plaats, waarbij de aios, oordelend opleider, opleider en de coach van de aios aanwezig waren. Van dit gesprek is een verslag opgesteld. De oordelend opleider gaf aan dat de opleider en de opleidingsgroep in tot de conclusie waren

gekomen dat het de aios niet ging lukken het GBT met een positief resultaat af te ronden. Ondanks dat de aios haar best deed, was men er niet van overtuigd dat de aios voldoende deskundigheid had ontwikkeld op de competenties medisch handelen, communicatie, professionaliteit en samenwerking. Er was wel vooruitgang, maar wilde de aios de opleiding positief afronden, dan moest zij hele grote stappen maken, stappen die ze niet eerder had laten zien. Het ging op verschillende gebieden niet goed. De oordelend opleider gaf aan dat er een voorgenomen besluit was genomen dat een negatief advies zou worden gegeven over de voortzetting van de opleiding. Er werd besproken wat de aios de laatste periode van het GBT zou gaan doen.

- De oordelend opleider liet de RGS op 5 juli 2019 weten dat de aios aan het eind van het GBT het noodzakelijke niveau niet had bereikt en dat de aios haar opleiding niet mocht voortzetten.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Zij is ervan overtuigd dat zij een goed revalidatiearts kan worden omdat zij over de vereiste competenties beschikt en vanwege haar nauwkeurigheid, betrokkenheid, geduld, empathisch vermogen en capaciteiten om goede analyses te maken van complexe casuïstiek. Zij is er voorts van overtuigd dat zij haar aandachtspunten -groeien in het leidinggeven en sneller knopen doorhakken- kan bijsturen. Daarnaast is 95% van de KPB's tijdens haar gehele opleiding gemiddeld voldoende. De feedback die zij gedurende haar opleiding heeft gekregen, met uitzondering van de feedback over het leidinggeven, was niet concreet genoeg en in te algemene termen beschreven. Het besluit tot beëindiging van de opleiding is onvoldoende onderbouwd. De opleider heeft haar niet duidelijk kunnen maken wat er concreet niet goed ging en wat zij niet liet zien. Zij vindt de algemene kritiek op haar competenties niet logisch, gezien de positieve afronding van het tweede opleidingsjaar. Na het eerste jaar werd haar professionaliteit als goed beoordeeld. De opleider heeft niet duidelijk kunnen maken waardoor het positieve oordeel is gekanteld. Ook voelde zij zich niet op haar plek binnen C. Zij lag onder een vergrootglas, hetgeen invloed heeft gehad op haar functioneren. Voorts voert de aios aan dat het GBT feitelijk al op 20 mei 2019 is beëindigd, terwijl het GBT tot 1 juli 2019 liep. Na 20 mei 2019 heeft het GBT ook geen invulling meer gekregen. Het besluit om de opleiding te beëindigen is voortijdig genomen en onvoldoende onderbouwd.

Standpunt opleider

De opleider stelt zich op het standpunt dat de aios niet in staat is om tot een volwaardig revalidatiearts uit te groeien. Om de opleiding te kunnen afronden is meer nodig dan motivatie, inzet en ambitie. De opleiding is vanaf het begin niet zonder problemen verlopen. De aios kreeg in november 2016 het advies en de mogelijkheid om, middels de inzet van een coach, haar zwaktes beter te herkennen en daarin te verbeteren. Toen de aios in het najaar van 2017 op verschillende punten niet op verwacht niveau functioneerde, werd gestart met een GBT van vijf maanden. Dit GBT werd positief afgesloten. Bij de overdracht naar F maakte de opleider wel de aantekening dat de aios zich in moeilijker situaties moest waarmaken. De werkzaamheden in een ziekenhuis zijn in het algemeen complexer dan in een revalidatiecentrum. Vanwege onvoldoende groei in haar competenties is vanaf januari 2019 een tweede GBT ingezet. De aios heeft gedurende het GBT in hoge frequentie feedback gekregen. Iedere maand heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het ontbreekt de aios echter aan voldoende functioneren in de competenties samenwerking, communicatie en professionaliteit. Voor de competentie medisch handelen functioneert de aios onder tijdsdruk onvoldoende. Tijdens het gesprek van 20 mei 2019 is de aios te kennen gegeven dat niet werd verwacht dat de aios het GBT met een voldoende resultaat zou kunnen afsluiten. Dat is toen in de vorm van een voorgenomen besluit meegedeeld. De opleiding is op dat moment niet beëindigd. Tijdens het gesprek van 20 mei 2019 is ook de mogelijkheid van onderbreken van de

opleiding besproken. De aios heeft daar niets mee gedaan. De aios heeft gedurende de opleiding voldoende begeleiding gekregen.

Bevoegdheid geschillencommissie

Voordat een geschil aan de geschillencommissie kan worden voorgelegd, moet eerst bemiddeling hebben plaatsgevonden. Ingevolge artikel 3 van het reglement van orde van de geschillencommissie moet een verzoek tot bemiddeling binnen vier weken na het besluit van de opleider ter bemiddeling aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie (COC) heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen. De opleider heeft de aios op 5 juli 2019 schriftelijk zijn besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft het geschil op 5 juli 2019 ter bemiddeling aan de COC voorgelegd. De voorzitter van de COC deelde op 19 juli 2019 mee dat het geschil onbemiddelbaar is. De aios heeft op 29 juli 2019, en derhalve tijdig, een pro forma verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend en op 9 september 2019 een aanvullend verzoekschrift. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

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

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

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

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

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

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

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

voor het oorspronkelijk beoogde einde van de opleiding de aios en de RGS daarvan bericht ontvangt. Uitgangspunt is dat er per opleiding één GBT plaatsvindt. In bijzondere omstandigheden is het denkbaar dat de opleider besluit tot een tweede traject.

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

De aios is op 1 juni 2016 gestart met de opleiding tot revalidatiearts. In het eerste jaar hebben overeenkomstig de regelgeving vier voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Tijdens het eerste gesprek werd opgemerkt dat de aios nog onzeker was en weinig zelfvertrouwen had. Bij gesprekken met patiënten en supervisors was de aios in het begin actief betrokken, maar kreeg het vervolg van het gesprek niet mee, omdat ze dan al bezig was te bedenken wat ze moest doen/regelen. Uit het tweede en derde voortgangsgesprek kwam naar voren dat de aios meer supervisie nodig had dan op grond van de fase van de opleiding verwacht mocht worden. De aios moest eerder hulp vragen. Tijdens het vierde voortgangsgesprek werden per competentie leerdoelen geformuleerd.

De aios is op 1 juni 2017 gestart met het tweede opleidingsjaar. Tijdens het eerste voortgangsgesprek in het tweede jaar werd een aantal verbeterpunten genoemd. De aios moest leiding nemen, en zichzelf laten zien. De aios moest zich ook meer verplaatsen in de situatie van een patiënt. Een tweede voortgangsgesprek vond plaats naar aanleiding van gebeurtenissen op de afdeling waarbij het vertrouwen in het functioneren van de aios aan de orde was geweest. Er werd besloten tot een GBT van vijf maanden, met verlenging van de opleiding met eenzelfde periode. De aios had geen overzicht over de afdeling en koppelde te laat en onvoldoende terug. De aios moest beter plannen en haar kennis laten zien. Er werd op 1 december 2017 gestart met het GBT. Tijdens het GBT hebben drie voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Er was sprake van vooruitgang in het functioneren van de aios en aan het eind van het GBT werd geconstateerd dat de aios haar opleiding kon voortzetten. De aios startte per 1 mei 2018 met haar derde jaar in een ziekenhuis in De opleider had een overdrachtsdocument opgesteld waarin werd aangegeven wat goed ging en welke competenties aandacht verdienden en voor verbetering vatbaar waren. Vanaf de start in vonden er regelmatig gesprekken plaats met de aios, opleider en plaatsvervangend opleider. Toen de aios ruim vier maanden werkzaam was in constateerden de revalidatieartsen dat de aios minder goed functioneerde. De aios werkte hard, maar dingen leken niet goed te lukken. De aios had moeite met overzicht houden, beslissingen nemen, communiceren en leiding houden. Dit werd met de aios besproken. Tijdens een volgend gesprek werden verbeterpunten geformuleerd. De aios moest knopen doorhakken, duidelijk zijn ten aanzien van beleid, niet te veel focussen op één ding en niet bang zijn om informatie te missen. Tijdens het voortgangsgesprek in december 2018 waren de oordelend opleider en beide opleiders uit aanwezig. Men was niet tevreden over de voortgang van de opleiding. De opties stoppen met de opleiding of een tweede GBT werden besproken. Er werd besloten tot een GBT van zes maanden. In het voorstel voor het GBT werden de verbeterpunten duidelijk beschreven en werd de kern van het probleem genoemd.

De aios is op 1 januari 2019 gestart met het tweede GBT. Gedurende dit GBT heeft iedere maand een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. Van deze gesprekken is steeds een verslag opgesteld. Er werd besproken aan welke punten de aios moest werken. De aios kreeg zowel tops als tips. Ook is gesproken over het gevoel van (on)veiligheid van de aios. In het begin was er sprake van een geleidelijke verbetering, al functioneerde de aios nog niet op derde jaars niveau. Tijdens het vierde gesprek constateerde de opleider dat de aios hard werkte, maar dat dit tot onvoldoende resultaat leidde. Het dagelijks functioneren was niet altijd voldoende. Ook het portfolio van de aios was niet op orde. De KPB's waren maar net voldoende. De aios herkende dat zij niet op adequate wijze richting gaf aan het team en de patiënt niet goed in haar vingers had. De aios zou een plan maken om dit te verbeteren. Vanwege de zorgen die er waren over het functioneren van de aios, vond het vijfde gesprek plaats in aanwezigheid van de oordelend opleider en opleiders De groei van de aios bleef achter bij die

van andere aios. Zij werd niet altijd begrepen door de revalidatieartsen. Wanneer een beroep werd gedaan op de kennis van medisch handelen van de aios en de interpretatie hiervan binnen het teamoverleg, liep dit niet goed. De opleiders maakten de aios duidelijk dat zij zich zorgen maakten over het functioneren van de aios. De aios had het eerste GBT positief afgerond, maar dat GBT vond plaats in een gestructureerde omgeving. De aios functioneerde nu in een ziekenhuis, een minder gestructureerde omgeving, en in deze omgeving was onvoldoende voortgang te zien. De aios werd gewezen op haar tekortkomingen en er werden afspraken gemaakt.

Twee weken later vond een vervolgesprek plaats. De aios had erg haar best gedaan om handelingen en vaardigheden aan te leren en toe te passen, maar het lukte haar niet om die te generaliseren naar andere situaties. De KPB's, die tevoren waren afgesproken, waren voldoende. Het lukte de aios niet om stappen te maken bij onverwachte dingen. Zij had geen overzicht en moeite met doorpakken. De opleiders maakten de aios duidelijk dat de eisen die aan de aios werden gesteld, gedurende de opleiding toenamen en dat in een ziekenhuis ook meer van een aios werd verwacht dan in een revalidatiecentrum.

Op 20 mei 2019, een week later, vond er een volgend gesprek plaats, waarbij de aios, vergezeld van haar coach, de opleider en de opleider aanwezig waren. Tijdens dat gesprek werd aangegeven dat de leden van de opleidingsgroep tot de conclusie waren gekomen dat het de aios niet ging lukken het GBT met een positief resultaat af te ronden. De aios deed haar best, maar men was er niet van overtuigd dat de aios voldoende deskundigheid had ontwikkeld op de competenties medisch handelen, communicatie, professionaliteit en samenwerking. Er was wel vooruitgang, maar wilde de aios de opleiding positief afronden, dan moest zij hele grote stappen maken, stappen die zij niet eerder had laten zien. Er was sprake van een voorgenomen besluit in die zin dat een negatief advies zou worden gegeven over de voortzetting van de opleiding.

De aios heeft vanaf dat moment de opleiding gestaakt en in de resterende tijd van het GBT onderzoek gedaan.

De geschillencommissie stelt vast dat de beoordelingsprocedure gedurende de opleiding zorgvuldig heeft plaatsgevonden. Er hebben twee GBT's plaatsgevonden. Het eerste werd positief afgesloten. Voorafgaand aan het tweede GBT is een plan beschreven ten aanzien van wat er door de aios gedurende het GBT gedaan en veranderd moest worden, om aan het eind van het traject de opleiding te kunnen voortzetten. De geschillencommissie is van oordeel dat met dit plan voldoende concreet is gemaakt waaraan de aios moest voldoen en waarop zij getoetst zou worden.

Tijdens het tweede GBT hebben maandelijks gesprekken plaatsgevonden en werd besproken wat goed ging en minder goed ging en dat er zorgen waren over het functioneren van de aios. Aan de aios is daarnaast via KPB's feedback gegeven en ook nog in aparte gesprekken met verschillende supervisoren.

De geschillencommissie constateert dat de aios gedurende het GBT voldoende begeleiding heeft gekregen en wist waaraan zij moest werken.

De aios heeft aangegeven dat zij het gevoel had onder een vergrootglas te liggen, waardoor zij minder goed kon functioneren en zich minder veilig voelde.

De geschillencommissie kan zich voorstellen dat de aios een dergelijk gevoel had, maar een GBT brengt nu eenmaal met zich mee dat de aios meer begeleiding krijgt en dat er ook meer op haar wordt gelet.

Het feit dat een aantal competentie eerder positief werd beoordeeld, betekent niet dat deze competenties later in de opleiding niet negatief beoordeeld kunnen worden. Zoals de opleider al had aangegeven, is een ziekenhuis een minder gestructureerde omgeving dan een revalidatiecentrum en worden daar andere eisen aan de aios gesteld. Daarnaast geldt dat hoe verder een aios in opleiding is, hoe meer er van een aios wordt verwacht. De eisen waaraan een aios moet voldoen, nemen gedurende de opleiding toe.

De aios heeft voorts nog aangevoerd dat de opleider de opleiding al op 20 mei 2019 had beëindigd, terwijl het GBT tot 1 juli 2019 liep en zij hiermee niet de gelegenheid heeft gekregen haar functioneren te verbeteren.

De geschillencommissie deelt dit standpunt niet. Tijdens het gesprek op 20 mei 2019 is aangegeven dat, wilde de aios het GBT positief afronden, zij hele grote stappen moest maken, stappen die zij niet eerder had laten zien. Daarmee is haar niet de mogelijkheid ontnomen haar functioneren gedurende de resterende tijd van het GBT te verbeteren. Er is alleen geconstateerd, gelet op het verloop van de opleiding tot dan toe en het GBT, dat het naar alle waarschijnlijkheid niet zou lukken.

De geschillencommissie is van oordeel dat de aios veel kansen zijn geboden om haar functioneren te verbeteren. In beginsel vindt er één GBT per opleiding plaats. Slechts in bijzondere omstandigheden vindt een tweede traject plaats. De aios heeft een tweede traject gekregen. Ter zitting en uit de overgelegde stukken is voldoende aannemelijk gemaakt dat de aios, ondanks haar motivatie en inzet, onvoldoende ontwikkeling heeft doorgemaakt om dit tweede GBT en daarmee ook de opleiding positief te kunnen afronden.

Uitspraak

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios af en oordeelt dat de opleider de opleiding op 5 juli 2019 heeft kunnen beëindigen.

Aldus uitgebracht door:

Mw. mr. W. Paping-Kool, voorzitter, mw. mr. dr. E.R.M de Haas, dermatoloog en mw. drs. E. Ertekin, aios revalidatiegeneeskunde, in aanwezigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 9 december 2019

mw. mr. W. Paping-Kool
voorzitter

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