

*knmg*

geschillencommissie  
jaarverslag 2019

16 april 2020

# **geschillencommissie jaarverslag 2019**

# Inhoudsopgave

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

**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 2019

## 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 2019 bij de geschillencommissie is ingediend, opgenomen. De uitspraken en hoorzittingen die in dit jaarverslag zijn opgenomen, zijn de uitspraken en hoorzittingen die in 2019 hebben plaatsgevonden. Een deel van deze uitspraken en hoorzittingen heeft betrekking op verzoekschriften die in 2018 zijn ingediend. Niet alle verzoekschriften die in 2019 zijn ingekomen, werden in dit jaar afgehandeld. De hoorzittingen en uitspraken van deze verzoekschriften zullen in het jaarverslag van 2020 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 7 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 2019 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 aiossen benoemd. Soms duurt het even voor er nieuwe leden worden voorgesteld. De samenstelling van de geschillencommissie in 2019 is in bijlage 5 opgenomen.

## 5 Verzoekschriften

In 2019 zijn 14 verzoekschriften ingediend. Niet alle in 2018 ingediende verzoekschriften waren in dat jaar afgehandeld. De afhandeling van een vijftal verzoekschriften uit 2018 is in dit jaarverslag meegenomen. In dit verslagjaar zijn 7 verzoekschriften – 1 uit 2018 – ingetrokken.

De geschillencommissie heeft in 9 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 2019/2020
2018	13	4	5	4
2019	14	7	9	3

### verzoekschriften per cluster

	Verzoekschriften	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
2018	13	3	8	2
2019	14	5	9	-

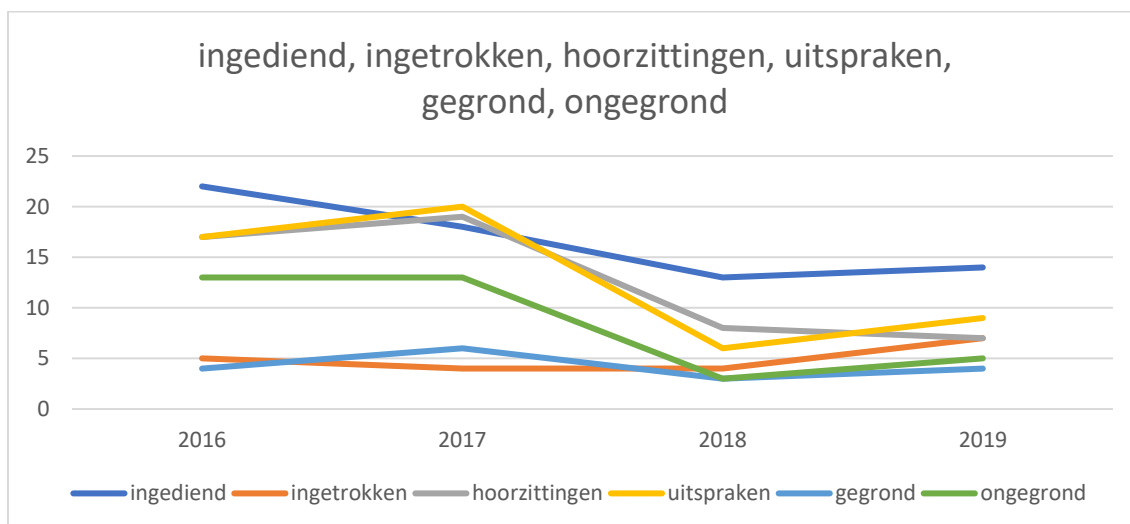
### uitspraken

Totaal Uitspraken	Toegewezen	Afgewezen	Niet ontvankelijk
9	4	5	-

Uitspraken per cluster			
Uitspraken	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
9	2	7	-

Aantal geschillen 2016 – 2019

Jaar	Ingediende geschillen	Ingetrokken/niet in behandeling genomen/doorverwezen	Hoorzittingen	Uitspraken	Gegronnd	Ongegrond
2016	22	5	17	17	4	13
2017	18	4	19	20	6	13
2018	13	4	8	6	3	3
2019	14	7	7	9	4	5



## 6 Soort geschillen

De meeste geschillen die in 2019 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 betrof het geschil het niet verlenen van een korting op de opleiding. De geschillencommissie heeft dit geschil uiteindelijk niet hoeven behandelen omdat partijen, na bemiddeling, samen toch nog tot een oplossing waren gekomen. Een ander geschil had betrekking op het verzoek van een aios te wisselen van opleidingsinrichting. Partijen zijn hier uiteindelijk zelf uitgekomen en ook dit geschil werd ingetrokken. Ook het geschil betreffende de overstap naar een ander specialisme werd niet doorgezet.

De meeste aiossen van wie de opleiding werd beëindigd, waren al langer in opleiding. In één geschil ging het om beëindiging van de opleiding al na een half jaar en in drie 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 er zeven ingediende verzoekschriften ingetrokken. Zes verzoekschriften waren pro forma ingediend toen ze werden ingetrokken. Een verzoekschrift werd pas ingetrokken nadat alle stukken al waren gewisseld en de hoorzittingsdatum was vastgesteld. Voor de hoorzitting plaatsvond, kwamen partijen alsnog samen tot een oplossing.

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.

Vier pro forma ingediende verzoekschriften werden ingetrokken nadat betreffende aiossen en opleiders samen of na bemiddeling tot een oplossing waren gekomen. In één geval werd het verzoekschrift na een niet geslaagde bemiddelingspoging ingetrokken. Betreffende aios zag af van behandeling van het geschil door de geschillencommissie. In een ander geval werd het verzoekschrift ingetrokken, nadat de aios er op was gewezen dat het verzoekschrift niet-ontvankelijk zou worden verklaard.

## 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 6 geschillen uitspraak gedaan binnen zes weken na de hoorzitting. In drie geschillen werd de zes weken termijn met enkele dagen overschreden.

Namens de geschillencommissie

Utrecht, 16 april 2020

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

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

geschillencommissie jaarverslag 2019  
is een uitgave van artsenfederatie KNMG  
16 april 2020 Utrecht



BIJLAGE 1

SAMENVATTINGEN UITGEBRACHTE UITSPRAKEN 2019

### **19-01 beëindiging opleiding cluster 1**

Het hoofd beëindigde de opleiding van de aios na een negatieve stage beoordeling door de stage-opleider. De aios was op dat moment nog maar een klein half jaar in opleiding. Volgens het hoofd waren er vanaf de start van de opleiding zowel bij de opleider als de docenten twijfels geweest over de professionele ontwikkeling van de aios. Daarnaast zou de aios onjuiste informatie hebben verstrekt over haar arbeidsverleden. De aios was het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Tijdens de gesprekken met de opleider en docenten is nooit uitgesproken dat haar functioneren dusdanig was dat dit zou kunnen leiden tot beëindiging van de opleiding. Ook heeft zij geen onjuiste informatie verstrekt over haar promotietraject.

De geschillencommissie oordeelde dat het hoofd onvoldoende aannemelijk had gemaakt dat de ontwikkeling in competenties van de aios zo achterbleef dat de opleiding al na een half jaar moest worden beëindigd en het reguliere toetsmoment aan het einde van het eerste jaar niet kon worden afgewacht. Ook was er geen sprake van andere zwaarwegende redenen op grond waarvan de opleiding tussentijds kon worden beëindigd. Het verstrekken van onvoldoende informatie over het arbeidsverleden kan een reden zijn de opleiding voortijdig te beëindigen. Het hoofd had echter, toen zij meende dat hier sprake van was, geen verdere acties ondernomen en de opleiding op dat moment in stand gelaten.

Het verzoek van de aios werd toegewezen. Zij moest in de gelegenheid worden gesteld haar opleiding voort te zetten.

### **19-02 beëindiging opleiding cluster 2**

De opleider beëindigde de opleiding van de aios omdat de aios onvoldoende vooruitgang had getoond tijdens het GBT. De aios was het daar niet mee eens. Zij stelde dat de signalen over haar functioneren gedurende de opleiding wisselend waren geweest. Het eindoordeel na het eerste jaar was onvoldoende. Zij kon echter wel de opleiding voortzetten. Tijdens het tweede opleidingsjaar sloot zij alle stages met een voldoende af. In het derde jaar keerde zij terug naar de opleidingsinrichting waar zij ook het eerste jaar van de opleiding had gevolgd. Het negatieve beeld dat de leden van de opleidingsgroep van haar hadden, was niet bijgesteld. Dat was ook de reden dat de communicatie stroef verliep en zij in een negatieve spiraal terecht kwam. Zij heeft hierdoor geen eerlijke kans gekregen. Daarnaast stelde de aios dat de leerdoelen tijdens het GBT niet duidelijk waren en de begeleiding onvoldoende was.

De geschillencommissie oordeelde dat de beoordelingsprocedure zowel tijdens de opleiding als tijdens het GBT zorgvuldig had plaatsgevonden en de opleider de opleiding in redelijkheid had kunnen beëindigen. Het verzoek van de aios werd afgewezen.

### **19-03 beëindiging opleiding cluster 2**

De opleiding van de aios werd in het laatste jaar van de opleiding beëindigd. De opleider vond de aios onvoldoende bekwaam om de opleiding succesvol af te ronden. De aios was het niet eens met dit besluit. Voor haar kwam dit besluit onverwacht. Zij had nog maar kort te voren een tweede GBT positief afgesloten en had daardoor geen kans gekregen om zich, waar nodig, te verbeteren en de resterende opleidingstijd optimaal te benutten. Er was volgens de aios ook geen zeer bijzondere omstandigheid op grond waarvan de opleiding voortijdig beëindigd kon worden. Daarnaast stelde ze dat als de aan het begin van de opleiding gegeven korting teruggedraaid zou worden en zij alsnog de nominale opleidingstijd zou krijgen, zij de resterende tijd kon gebruiken om aan de eisen van het C-formulier te voldoen. Volgens de opleider bestond aan het eind van het tweede GBT twijfel over de geschiktheid van de aios, en had de aios het voordeel van de twijfel gekregen. Sindsdien was er geen verbetering opgetreden. De geschillencommissie oordeelde dat in de verschillende opleidingsinrichtingen veel tijd en moeite was gestoken om het niveau van de aios op peil te brengen en te behouden. Er hadden uitzonderlijk veel begeleidings- en tussentijdse beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. Er kwamen steeds dezelfde tekortkomingen naar voren. Er hadden twee GBT's plaatsgevonden.

Ter discussie stond of de opleider de opleiding in redelijkheid voortijdig had kunnen beëindigen. Op grond van de regelgeving kan een opleiding tijdens de jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling en na afsluiting van een GBT worden beëindigd. De eindbeoordeling voor het C-formulier mag op zijn vroegst drie maanden

voor het einde van de opleiding plaatsvinden. De einddatum van de opleiding was na verlenging van de opleiding verschoven naar 15 januari 2019. De opleider had in het gesprek op 6 september 2018, meer dan drie maanden voor het einde van de opleiding, haar eindoordeel al over de aios gegeven. De geschillencommissie oordeelde dat op dat moment de opleiding niet had mogen worden beëindigd. Ook was er geen sprake van een zeer bijzondere omstandigheid die aanleiding kon zijn de opleiding voortijdig te beëindigen, zoals een gevaar voor de patiëntenzorg. De aios moest in de gelegenheid worden gesteld haar opleiding voort te zetten, met dien verstande dat de opleiding zou worden verlengd met zes maanden, zodat de aios een reële kans zou hebben, de opleiding positief af te ronden. Het verzoek van de aios werd toegewezen.

#### **19-04 beëindiging opleiding cluster 2**

De opleider beëindigde de opleiding van de aios voortijdig, halverwege het Geïntensiveerd Begeleidingstraject (GBT). De aios was het hier niet mee eens. De opleiding verliep door privéomstandigheden met hobbels, zij was hierdoor geregeld afwezig en/of arbeidsongeschikt. Ondanks dat kreeg zij altijd positieve feedback op haar medisch handelen. Volgens de aios was er geen grond tot beëindiging van de opleiding, het GBT was niet volledig doorlopen en was niet geëindigd met een geschiktheidsbeoordeling. Zij meende dat zij na volledige re-integratie het GBT kon vervolgen of een nieuwe starten. Zij achtte zich nu een betrouwbare collega en wilde haar opleiding voortzetten. De opleider stelde dat de aios niet voldeed aan de competenties professioneel gedrag, communicatie. Gedurende de opleiding interfereerden privéomstandigheden in het werk. Door haar gedrag en disfunctioneren nam het vertrouwen in haar af. Intensieve begeleiding bracht geen verbetering. De continuïteit en veiligheid van de patiëntenzorg kwam in het geding. De aios wist dat alleen bij adequate verbeteringen gedurende het GBT de opleiding zou worden voortgezet. Het GBT duurde meer dan de minimaal vereiste drie maanden en een opleiding kan bij bijzondere omstandigheden tussentijds worden beëindigd. Dit laatste was volgens de opleider het geval en een geschiktheidsbeoordeling was dus niet nodig.

De geschillencommissie geconstateerde dat de opleiding van de aios niet vlekkeloos was verlopen en dat zij de opleiding regelmatig en soms langere tijd vanwege privéomstandigheden en/of arbeidsongeschiktheid had onderbroken. De opleidingsgroep had zich uitermate ingezet om de aios te begeleiden in haar opleiding en haar ruimschoots de gelegenheid gegeven om haar privéomstandigheden op orde te krijgen. Er was sprake van ruim een jaar arbeidsongeschiktheid. De geschillencommissie overwoog dat een GBT minimaal drie en maximaal zes maanden bedraagt. Voor de aios was een GBT van zes maanden vastgesteld. De regelgeving stelt dat een GBT aan het eind van de termijn wordt afgesloten met een geschiktheidsoordeel. Bij beëindiging had de aios feitelijk drie van de vastgestelde zes maanden een GBT gevolgd. Het GBT werd dus voortijdig beëindigd. De regelgeving biedt deze mogelijkheid niet. Van bijzondere omstandigheden die een tussentijdse beëindiging rechtvaardigen kan sprake zijn indien zich dusdanige ernstige incidenten in de patiëntenzorg hebben voorgedaan dat door toedoen van de aios de zorg voor patiënten in gevaar is gekomen. Die incidenten kunnen zodanig zwaarwegend zijn dat het niet langer verantwoord is de aios in de patiëntenzorg werkzaam te laten zijn. De geschillencommissie kon niet vaststellen dat zich zodanige omstandigheden hadden voorgedaan. Wel was er een incident, dat door de opleider, naast het achterblijven van verbetering in de competenties, gezien werd als druppel die de emmer deed overlopen. De opleider beëindigde echter, met het oog op het welzijn van de aios, de opleiding op dat moment niet, maar deed dit pas ruim een jaar later, toen de aios met haar reïntegratie wilde starten, zonder dat het GBT werd afgesloten met een geschiktheidsoordeel. De geschillencommissie oordeelde dat de opleider bijzondere omstandigheden die een tussentijdse beëindiging van het GBT, en daarmee ook de opleiding, rechtvaardigen, niet aannemelijk had gemaakt. Omdat voor dit GBT een termijn van zes maanden was vastgesteld, had het GBT vanwege het ontbreken van bijzondere omstandigheden moeten worden voltooid en worden afgesloten met een geschiktheidsoordeel. De geschillencommissie

oordeelde dat de opleider het GBT en daarmee de opleiding niet voortijdig kon beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moest worden gesteld het GBT voor de resterende duur van het GBT, bij een andere opleidingsinrichting, voort te zetten, en dat na afloop ervan een geschiktheidsbeoordeling zou plaatsvinden. De geschillencommissie droeg partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting te vinden.

Het verzoek van de aios werd toegewezen.

#### **19-05 beëindiging opleiding cluster 1**

De aios was het niet eens met de beëindiging van de opleiding. De opleiding werd vier maanden voor de beoogde einddatum beëindigd, terwijl er zijns inziens geen sprake was van zwaarwegende redenen. Voorts was onvoldoende rekening gehouden met zijn privéomstandigheden en werd de opleiding abrupt beëindigd. De geschillencommissie stelde vast dat ondanks de zorgen die er in het eerste jaar van de opleiding over het functioneren van de aios waren, de aios zijn opleiding, zowel na het eerste als na het tweede opleidingsjaar zonder voorwaarden kon voortzetten. De aios had voor alle reguliere LHK toetsen een onvoldoende gehaald. Voor de herkansingen behaalde de aios voldoende. In het derde opleidingsjaar scoorde de aios op meerdere competentiegebieden onvoldoende en werd besloten tot verlenging van de opleiding met zes maanden en zette de aios de opleiding in een andere huisartspraktijk voort, met een geïntensiveerd begeleidingstraject, zodat een tweede opleider de aios kon beoordelen. Uit alle voortgangsgesprekken bleek dat er zorgen waren over het functioneren van de aios. Deze zorgen zijn steeds met de aios besproken. Van een abrupt einde van de opleiding was dan ook geen sprake. Ook het standpunt van de aios dat geen rekening was gehouden met zijn privéomstandigheden kon niet slagen. De aios had niet eerder zijn reistijd aangekaart en ook had hij geen gebruik gemaakt van het aanbod om parttime te gaan werken. De geschillencommissie oordeelde voorts dat het hoofd de opleiding tussentijds heeft kunnen beëindigen vanwege niet opleidbaarheid, gelet op de negatieve beoordelingen, de intensieve begeleiding en extra kans die de aios bij een tweede opleider heeft gehad en het feit dat er geen enkele opleider bereid zou zijn de aios voor de resterende weken op te leiden. Het verzoek van de aios werd afgewezen.

#### **19-06 beëindiging opleiding cluster 2**

Na een uitspraak van de geschillencommissie had de aios zijn opleiding, in de vorm van een EBT van drie maanden, bij een ander opleidingsinstituut voortgezet. Na drie maanden zou een geschiktheidsoordeel plaatsvinden. Voordat de aios met het EBT startte, vond eerst een inwerkperiode van ruim een maand plaats. Er was een plan voor het EBT opgesteld. Het hoofd beëindigde de opleiding voordat het EBT was afgerond. De aios was het daar niet mee eens en stelde zich onder meer op het standpunt dat het hoofd het EBT en daarmee ook de opleiding niet had mogen beëindigen omdat er geen sprake was van zwaarwegende redenen. De geschillencommissie oordeelde echter dat het niet verantwoord was de opleiding langer voort te zetten. Er hadden zich in korte periode na een kritische beoordeling, drie incidenten voorgedaan. Deze incidenten waren elk op zichzelf beschouwd onvoldoende om een zwaarwegende reden aan te nemen, maar vormden, met elkaar in samenhang gezien en tevens rekening houdend met de periode waarin deze incidenten zich hadden voorgedaan, een risico voor de volksgezondheid. De aios had gedurende de inwerkperiode en het EBT voldoende begeleiding gekregen en zijn functioneren was steeds met hem besproken, waardoor de aios wist waar eventuele tekortkomingen lagen en waaraan hij moest werken. Het verzoek van de aios werd afgewezen.

#### **19-07 beëindiging opleiding cluster 2**

De opleider wilde het C-formulier niet tekenen en beëindigde de opleiding. Volgens de opleider waren er twee problemen in de opleiding: het functioneren in het zesde jaar en het ontbreken van technische vaardigheden.

De aios was het hier niet mee eens en stelde zich op het standpunt dat zij de eerste vier jaar van de opleiding goed had doorlopen en dat zij voor het eerst in het vijfde jaar kritiek op haar functioneren kreeg.

De kritiek strookte haars inziens niet met de voortgangsgesprekken, OSATS en KPB's. Zij had nauwelijks de gelegenheid gekregen om te opereren, waardoor ze onvoldoende operationele vorderingen maakte. De geschillencommissie oordeelde dat de opleider onvoldoende aannemelijk had gemaakt, dan wel had gedocumenteerd, dat de aios op de competenties communicatie en professionaliteit dusdanig ernstig te kort schoot, dat de opleiding beëindigd moest worden. Er ontbraken gespreksverslagen en er was geen helder verbeterplan, waaruit de tekortkomingen en verbeterpunten bleken. De aios was daardoor onvoldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. De aios moest in de gelegenheid worden gesteld haar opleiding af te ronden in een andere opleidingsinrichting, waarbij de opleiding met maximaal een jaar kon worden verlengd. De eerste zes maanden van de verlenging moesten plaatsvinden in de vorm van een GBT. Het verzoek van de aios werd toegewezen.

#### **19-08 beëindiging opleiding cluster 2**

De opleider beëindigde de opleiding omdat de aios niet beschikte over de capaciteiten en vaardigheden die van een vierde jaars aios verwacht mochten worden op de competenties samenwerking, communicatie, organisatie en professionaliteit, hetgeen tot risico's in de patiëntenzorg leidde. De aios was het hier niet mee eens. Zijns inziens hadden de problemen in de communicatie te maken met het verschil in cultuur en daarnaast was het geschiktheidsoordeel voortijdig gegeven.

De geschillencommissie oordeelde dat de aios vanaf het begin van de opleiding veel begeleiding had gekregen. De aios wist op welke punten hij zijn functioneren moest verbeteren. Deze punten werden steeds op schrift gesteld. De tekortkomingen op het gebied van communicatie, samenwerken, professionaliteit en situational awareness liepen als een rode draad door de opleiding heen. Er hadden 2 GBT's plaatsgevonden. De aios had meerdere kansen gekregen zijn functioneren te verbeteren. Na vier maanden GBT, had de opleider de aios aangegeven dat de progressie tot dan toe onvoldoende was om te kunnen verwachten dat de aios twee maanden later op het niveau van een eind vierde jaars aios zou zijn. De opleider gaf, naar het oordeel van de geschillencommissie, daarmee niet voortijdig een eindoordeel over het GBT.

Het verzoek van de aios werd afgewezen.

#### **19-09 beëindiging opleiding cluster 2**

De aios was het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Zij stelde zich op het standpunt dat zij over de vereiste competenties beschikte. Zij was ervan overtuigd dat zij haar aandachtspunten kon bijsturen. De gegeven feedback vond zij niet concreet genoeg en in te algemene termen beschreven en ook was het besluit tot beëindiging van de opleiding onvoldoende onderbouwd. Volgens de opleider was er meer nodig dan motivatie, inzet en ambitie om de opleiding te kunnen afronden. De competenties samenwerking, communicatie en professionaliteit waren onvoldoende.

De geschillencommissie was van oordeel dat de beoordelingsprocedure gedurende de opleiding zorgvuldig had plaatsgevonden. Er hadden twee GBT's plaatsgevonden. Er waren de aios veel kansen geboden om haar functioneren te verbeteren. De opleider had voldoende aannemelijk gemaakt dat de aios onvoldoende ontwikkeling had doorgemaakt om het tweede GBT en daarmee ook haar opleiding positief af te ronden.

Het verzoek van de aios werd afgewezen.

BIJLAGE 2

GEANONIMISEERDE UITSPRAKEN 2019

# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

**Referentie**  
GC 2019 – 1

Utrecht, 29 januari 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 Arts voor Verstandelijk Gehandicapten, wonende te ....., hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. C.E. Derksen en B, hoofd opleidingsinstituut Geneeskunde voor Verstandelijk Gehandicapten te ....., hierna te noemen het hoofd, bijgestaan door mr. O.L. Nunes, advocaat.

### **Verloop van de procedure**

Op respectievelijk 27 september en 11 oktober 2018 heeft mw. Derksen, namens de aios een voorlopig en een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend.

Op 15 november 2018 heeft mr. O.L. Nunes namens de opleider een verweerschrift ingediend.

Op 11 december 2018 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

### **Geschil**

Het geschil heeft betrekking op het besluit van 16 augustus 2018 van de opleider waarbij de opleider de opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten van de aios per 1 oktober 2018 heeft beëindigd omdat haar competentieontwikkeling als onvoldoende werd beoordeeld.

De aios was het hier niet mee eens.

### **Regelgeving**

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

De Regeling specialisme 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 geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018

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

### **Feiten**

- Per e-mail van 29 augustus 2017 meldde de aios zich kandidaat voor een plek in de opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten. Zij had in de periode van januari 2014 tot haar sollicitatie een PhD aanstelling, bij interne geneeskunde in .....
- De aios startte op 1 februari 2018 met haar opleiding tot arts voor Verstandelijk Gehandicapten, door middel van onderwijs en met een praktijkstage bij C te .....
- Nadat de opleider problemen met communiceren, het niet kunnen scheiden van hoofd- en bijzaken, het niet kunnen presteren onder druk, het onvoldoende reflecteren en het niet constructief omgaan met feedback constateerde, heeft deze de aios vanaf maart 2018 intensiever begeleid. De aios kreeg minder patiënten.
- De aios heeft het hoofd op 15 april 2018 om gedeeltelijke vrijstelling verzocht voor een onderdeel van het cursorisch onderzoek in verband met een door haar gedaan leeronderzoek in het kader

van haar PhD aanstelling. Zij gaf daarbij aan dat haar onderzoeken nog liepen en zij tot op heden 2 volledige conceptartikelen had geschreven die nog geaccepteerd moesten worden.

- Het hoofd heeft de aios in verband met de vrijstellingsaanvraag gevraagd om een kopie van haar gepubliceerde of concept artikelen, een uitdraai van opgave in het promovendi-register van het D en certificaten van gevolgde NIHES cursussen. Ook vroeg het hoofd de aios toestemming om contact op te nemen met door de aios genoemde referenten.
- Op 20 april 2018 heeft de aios aangegeven een gedeeld auteurschap artikel en een concept artikel te hebben geschreven dat nog naar peer-reviewers moest worden verstuurd. Dit was nog niet gebeurd. De aios gaf toestemming om contact op te nemen met de promotor en copromotor.
- Op 23 april 2018 heeft het eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden met de studiebegeleider (docent). In het gespreksverslag is opgenomen dat er twijfels bestonden op het gebied van zelfreflectie, organisatie van werk en casuspresentatie. De begeleiding was geïntensiveerd en het aantal patiënten van de aios was tijdelijk teruggeschoefd. Hierdoor was er wel verbetering te zien, met name op het gebied van organisatie van werk. De komende maanden zou de caseload van de aios langzaam weer worden uitgebreid. Er werden afspraken voor de komende drie maanden gemaakt. Bij het volgend voortgangsgesprek zou ook de opleider aanwezig zijn en de aios zou nieuwe leerdoelen opstellen. Er was noodzaak voor overleg met het hoofd.
- Op 24 april 2018 verzocht het hoofd de aios om de gevraagde stukken in het kader van de verzochte vrijstelling te mailen.
- Op 9 mei 2018 heeft het hoofd met toestemming van de aios gebeld met de promotor van de aios over het PhD-project op grond waarvan de aios gedeeltelijke vrijstelling had verzocht. Zij kreeg als reactie dat er sprake was geweest van een mislukt promotietraject. Via het behalen van een aantal certificaten zou er nog wat te maken zijn geweest van het traject. Betreffende promotor wist niet of de aios een artikel had gepubliceerd.
- Op 14 mei 2018 heeft het hoofd de aios nogmaals verzocht om de gevraagde stukken in het kader van de gevraagde vrijstelling te mailen.
- Op 17 mei 2018 vond een extra voortgangsgesprek plaats tussen de aios, de docent en de opleider. Aan de orde kwam dat de verminderde caseload inmiddels was teruggebracht naar normaal niveau en dat de aios dit aankon, dat de aios meer durfde aan te geven als ze dingen niet wist en dat zij de structuur van het consult en haar samenvatvaardigheden verbeterd had, hoewel dit nog niet helemaal op niveau was. Klinisch redeneren en de zelfreflectie gingen nog niet goed. De maanden daarna moest duidelijk worden of de aios kon omgaan met de toename van druk door het verhogen van haar caseload. Zelfreflectie en klinisch redeneren bleven onderwerp van gesprek tijdens de leergesprekken.
- Op 18 juni 2018 heeft de aios haar leerdoelen met betrekking tot de overdracht en communicatie in het betreffende formulier ingevuld.
- De opleider en de aios vulden op 27 juni 2018 de Checklist verantwoordelijkheidstoedeling aios (2) in.
- De opleider heeft op 27 juni 2018 een educatieve beoordeling opgesteld. De aios lag op de meeste punten op schema, maar moest ook aan een aantal punten meer aandacht besteden, waaronder communicatie, het vermogen om hoofdlijnen te zien, het bewaken van haar eigen grenzen en het kunnen omgaan met feedback.
- De aios heeft op 28 juni 2018 een reflectieverslag opgesteld over een video-opname in de spreekkamer. Daarnaast heeft de aios een reflectieverslag over de onderwijsdagen opgesteld.
- Het tweede voortgangsgesprek heeft plaatsgevonden op 2 juli 2018 in aanwezigheid van de aios, de docent en de opleider. Van dit gesprek is een formulier ingevuld. Er was een verbetering opgetreden ten aanzien van casusbespreking/overdracht. Zelfreflectie bleef lastig voor de aios, vooral het omgaan met feedback. De ingevulde KPB's waren allen op niveau 1 beoordeeld. Er werden afspraken gemaakt. De aios zou de leerdoelen klein en concreet maken volgens SMART-



methode. Het 3e voortgangsgesprek zou ook in aanwezigheid van docent en opleider plaatsvinden. Er is gesproken over een EBT, omdat een aantal punten nog niet op niveau was, maar er werden nog geen concrete afspraken gemaakt. Er was noodzaak tot overleg met het hoofd.

- De aios behaalde in juli 2018 een onvoldoende voor de toets opdracht literatuur zoeken in Pubmed.
- Op 10 augustus 2018 heeft de aios een gesprek met haar opleider gehad over de voortgang van de opleiding. De opleider gaf daarbij aan een gesprek te willen hebben met de aios en het opleidingsinstituut over de negatieve beoordeling die zij de aios zou geven.
- De opleider heeft op 10 augustus 2018 in een e-mailbericht het gesprek met de aios van die ochtend bevestigd en nader toegelicht, ter voorbereiding op het gesprek dat op 13 augustus 2018 zou plaatsvinden met de docent en het hoofd.
- In een gesprek op 13 augustus 2018 hebben de opleider en het hoofd een toelichting gegeven op het besluit tot beëindiging van de stage, met als gevolg dat ook de opleiding voortijdig zou worden beëindigd.
- Bij brief van 16 augustus 2018 heeft het hoofd de aios bericht dat haar opleiding werd beëindigd en dat de opleidingsovereenkomst per 1 oktober 2018 zou worden opgezegd.
- Tijdens een gesprek van 27 augustus 2018 is de beëindiging nogmaals toegelicht.
- Op 28 augustus 2018 heeft het hoofd de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten meegedeeld dat de opleiding was beëindigd.
- Per e-mail van 12 september 2018 heeft de aios aangegeven dat zij een geschil aanhangig wilde maken.
- Op 24 september 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de aios en haar gemachtigde en de opleider over een mogelijke oplossing. Beide partijen concludeerden dat het geschil onbemiddelbaar was.
- De opleider heeft dit vervolgens op 27 september 2018 aan de Geschillencommissie meegedeeld.
- In oktober 2018 heeft de opleider een overzicht met voorbeelden over het functioneren van de aios in de praktijk opgesteld.
- Het hoofd heeft op 12 november 2018 enkele feiten gecheckt over het promotietraject van de aios.
- Op 14 november 2018 heeft het hoofd een reactie ontvangen van een tweede referent. In de zomer van 2017 waren alle onderzoeksactiviteiten beëindigd en de artikelen waren niet gesubmit.
- Gedurende de opleiding hebben KPB's plaatsgevonden.

### **Standpunt aios**

De aios erkent dat er aandachtspunten zijn ten aanzien van haar functioneren, zij is nog maar een klein half jaar in opleiding. Zij is het echter niet eens met de beëindiging van haar opleiding. Bij de start van de opleiding waren zaken op haar werkplek niet goed georganiseerd, vooral niet op administratief gebied. Mede hierdoor lukte het in het begin niet om haar werkzaamheden op tijd af te hebben. Dit heeft tot interventie geleid en de caseload werd verminderd. Deze is daarna weer opgevoerd. De aios stelt voorts dat zij niet heeft ervaren dat zij intensievere begeleiding heeft gekregen. Zij heeft in het eerste voortgangsgesprek met de docent aangegeven dat zij niet tevreden was met de begeleiding. Veel overleggen met haar praktijkopleider werden afgezegd. Zij heeft regelmatig om feedback gevraagd. Blijkens de beoordeling lag de aios grotendeels op schema, al waren er wel ontwikkelpunten. De beëindiging van de opleiding kwam voor haar onverwacht en is ook niet met voorbeelden geconcretiseerd. Er is wel gesproken over haar functioneren, maar er is toen niet uitgesproken dat de aandachtspunten dusdanig waren dat deze zouden kunnen leiden tot beëindiging van de opleiding. Zij heeft daarnaast geen onjuiste informatie verstrekt over haar deelname aan een promotietraject. Op het moment dat zij solliciteerde, was zij nog met dit traject bezig. Het traject is niet met positief resultaat afgerond. Zij is niet gepromoveerd en heeft dat ook nooit gezegd. Er zijn 2 conceptartikelen in het kader

van dit traject, waarbij zij als derde en vierde auteur wordt genoemd. De aios verzoekt haar opleiding op een andere werkplek bij een andere opleider te kunnen vervolgen, zo nodig met een geïntensiveerd traject.

### **Standpunt hoofd**

Het hoofd stelt zich op het standpunt dat vanaf de start van de opleiding bij zowel de opleider als de docenten, twijfels zijn geweest over de professionele ontwikkeling van de aios. Al vrij snel heeft een tijdelijke aanpassing van de caseload plaatsgevonden en werd de supervisie en begeleiding door de praktijkopleider geïntensiveerd met extra supervisie, leer- en voortgangsgesprekken. De aios heeft een gebrek aan zelfinzicht en zelfreflectie. Daarnaast zijn er problemen op het gebied van communicatie met collega's en begeleiders, het onderscheiden van hoofd- en bijzaken, het houden van overzicht op het werk, het omgaan met stressfactoren en het adequaat geven en ontvangen van feedback. Deze factoren hebben een negatieve invloed op de patiëntenzorg en de samenwerking. De geconstateerde problemen zijn zo basaal en essentieel voor de competentieontwikkeling tot AVG, dat de inzet van een EBT in dit geval niet aan de orde is geweest. Daarnaast heeft de aios het in haar gestelde vertrouwen beschaamd door onjuiste informatie te verschaffen over haar arbeidsverleden, betreffende het PhD traject. Het traject was voortijdig beëindigd en de door de aios genoemde publicaties waren niet submitted. Het geven van onjuiste informatie is al een grond op zich om de opleiding voortijdig te beëindigen. Het hoofd is van mening dat de aios niet opleidbaar is en op grond van alle geldende regelingen en de tussen partijen gemaakte afspraken in redelijkheid de opleiding beëindigd kon worden.

### **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 het hoofd aan het opleidingsinstituut worden voorgelegd. Een mediator of onafhankelijk bemiddelende partij 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.

Het hoofd heeft de aios op 16 augustus 2018 schriftelijk haar besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft op 12 september 2018, binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding, aan het hoofd meegedeeld het niet eens te zijn met het besluit en heeft om bemiddeling verzocht. Partijen hebben eerst op 24 september 2018 gepoogd in onderling overleg er uit te komen. De standpunten lagen zo ver uiteen dat partijen constateerden dat bemiddeling niet mogelijk was en hebben er gezamenlijk voor gekozen het geschil direct aan de geschillencommissie voor te leggen.

De aios heeft op 27 september 2018, en derhalve tijdig een pro forma verzoekschrift ingediend en op 11 oktober 2018 een aanvullend verzoekschrift ingediend. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

### **Overwegingen**

Artikel B.4 Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding is voorzien van momenten waarop toetsing en beoordeling plaatsvindt. De toetsing en beoordeling moet voldoen aan het Protocol toetsing en beoordeling zoals opgenomen in het landelijk opleidingsplan. Op grond van artikel B.4 lid 3 sub b Kaderbesluit voert het opleidingsinstituut ten minste 2 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 individuele opleidingsprogramma kan worden voortgezet, onder voorwaarden kan worden voortgezet, of niet kan worden voortgezet.

In het Protocol toetsing en beoordeling, wordt de toetsing, beoordeling en besluitvorming tijdens de opleiding beschreven. Op grond van dit protocol heeft het hoofd de bevoegdheid om de

opleidingsovereenkomst met de aios tussentijds op te zeggen vanwege onvoldoende ontwikkeling in competenties van de aios of andere zwaarwichtige redenen.

De aios is op 5 februari 2018 met de opleiding gestart. Het eerste voortgangsgesprek met de docent vond plaats op 23 april 2018. Uit het verslag hiervan blijkt dat vrij snel na de start van de opleiding overleg heeft plaatsgevonden over de ontwikkelingen van de aios tussen de docent en opleider, met als gevolg dat de caseload voor de aios tijdelijk werd verminderd. Er bestonden twijfels over de aios op het gebied van zelfreflectie, organisatie van werk en casuspresentatie. Na het verminderen van de caseload werd er verbetering gezien met name op het gebied van organisatie en werk. De caseload werd langzaam weer uitgebreid. Er werd afgesproken dat de aios nieuwe leerdoelen zou opstellen met betrekking tot zelfreflectie en organisatie van werk. Ook werd afgesproken dat een extra gesprek zou plaatsvinden met de aios, opleider en docent. Dit gesprek vond plaats op 17 mei 2018. De caseload was al weer een maand uitgebreid. De structuur van het consult was verbeterd en ook het samenvatten ging beter, hoewel dit nog niet op niveau was. Het klinisch redeneren en zelfreflectie gingen nog niet goed. Er werd afgesproken dat de aios op de huidige manier verder zou gaan. De komende periode zou duidelijk moeten worden of de aios kon omgaan met de toename van druk door het verhogen van de caseload. Zelfreflectie en klinisch redeneren bleven onderwerp van gesprek tijdens de leergesprekken.

Op 27 juni 2018 vond overeenkomstig de regelgeving de eerste educatieve beoordeling plaats door de opleider. De aios lag op de meeste punten op schema, maar moest ook aan een aantal punten meer aandacht besteden, waaronder communicatie, het vermogen om hoofdlijnen te zien, het bewaken van haar eigen grenzen, het kunnen omgaan met feedback, collegiale samenwerking, overleggen met collega's en andere disciplines. Het tweede voortgangsgesprek vond plaats op 2 juli 2018. Er was een verbetering opgetreden ten aanzien van casusbespreking/overdracht, zolang dit door de aios goed werd voorbereid. Zelfreflectie bleef lastig voor de aios. Er werd afgesproken dat de aios de leerdoelen klein en concreet zou maken volgens SMART-methode. Een volgend gesprek zou ook in aanwezigheid van de docent en opleider plaatsvinden. Er is nog over een mogelijk EBT gesproken, maar daar waren nog geen concrete afspraken over gemaakt.

Op 10 augustus 2018 liet de opleider de aios weten dat zij de stage wilde laten beëindigen en een gesprek met het hoofd zou plaatsvinden. Tijdens dit gesprek beëindigde het hoofd de opleiding.

In april 2018 had de aios een verzoek tot gedeeltelijke vrijstelling ingediend voor het cursorisch onderzoek op basis van haar PhD-traject. Het hoofd vroeg ter onderbouwing van dit verzoek nadere informatie over het PhD-traject, waaronder de door de aios geschreven conceptartikelen. Ook vroeg zij toestemming om contact op te nemen met de door de aios opgegeven referenten. De aios gaf deze toestemming en uit het gesprek dat het hoofd met de promotor had bleek dat het PhD-traject was mislukt en de promotor niet op de hoogte was van de artikelen. Hierna heeft het hoofd de aios op 14 mei 2018 nogmaals om de eerder gevraagde stukken gevraagd, maar zij heeft deze niet ontvangen. Nadat de opleiding van de aios al was beëindigd heeft het hoofd nog contact opgenomen met de co-promotor. De door de aios genoemde artikelen waren niet gesubmit.

Het hoofd acht de aios niet geschikt om de opleiding voort te zetten en daarnaast is zij van mening dat de aios onjuiste informatie heeft verstrekt over haar arbeidsverleden, hetgeen voldoende reden is de opleiding te beëindigen.

De aios stelt dat de beëindiging van de opleiding voor haar onverwacht kwam, er weliswaar ontwikkelpunten waren, maar zij blijktens de educatieve beoordeling op schema lag. De caseload was tijdelijk verminderd, maar was een gevolg van de valse start die zij had gehad. Zij heeft regelmatig om feedback gevraagd en betwist dat zij intensievere begeleiding heeft ontvangen. Er is ook nooit gezegd dat als haar functioneren niet zou verbeteren, de opleiding zou worden beëindigd. Voorts ontkent ze onjuiste informatie te hebben verstrekt over haar arbeidsverleden.

De geschillencommissie stelt vast dat het hoofd de opleiding voortijdig heeft beëindigd. De aios was op dat moment nog maar een half jaar in opleiding. De geschillencommissie stelt voorts vast dat overeenkomstig de regelgeving voortgangsgesprekken en een educatieve beoordeling hebben plaatsgevonden. Uit de verslagen en beoordeling blijkt dat er meerdere ontwikkelpunten waren, die aanleiding waren voor een tijdelijke vermindering van de caseload en een extra gesprek, maar dat de aios blijkens de educatieve beoordeling, behoudens aandachtspunten, op schema lag. Uit de verslagen blijkt dat er meerdere aandachtspunten waren maar niet dat het functioneren van de aios zo slecht was dat de opleiding mogelijk voortijdig zou worden beëindigd. Er is wel de mogelijkheid van een EBT (extra begeleidingstraject) genoemd, maar dat is niet verder geconcretiseerd.

Op grond van de regelgeving kan het hoofd de opleiding tussentijds beëindigen op grond van onvoldoende ontwikkeling in competenties en andere zwaarwegende redenen. Het hoofd heeft naar het oordeel van de geschillencommissie op grond van de overgelegde verslagen, de beoordeling en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de ontwikkeling in competenties zo achterbleef dat de opleiding al na een half jaar moest worden beëindigd en dat het reguliere beoordelingsmoment aan het einde van het eerste jaar niet kon worden afgewacht. Evenmin zijn er andere zwaarwegende redenen op grond waarvan de opleiding tussentijds kon worden beëindigd. Het feit dat de aios onvoldoende informatie zou hebben verstrekt over haar arbeidsverleden zou, afhankelijk van de aard en omvang van de niet verstrekte informatie, een reden kunnen zijn geweest de opleiding voortijdig te beëindigen. Het hoofd heeft echter, toen zij in mei 2018 meende dat hier sprake van was, geen verdere actie ondernomen en de opleiding in stand gelaten. De geschillencommissie is op grond van het vorenstaande van oordeel dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld haar opleiding voort te zetten met een EBT van zes maanden bij een andere opleidingsinrichting.

### **Uitspraak**

De geschillencommissie is van oordeel dat het hoofd de opleiding niet op 16 augustus 2018 heeft kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld haar opleiding voort te zetten met een EBT van zes maanden, met dien verstande dat na afloop van het EBT een selectieve beoordeling plaatsvindt. De geschillencommissie draagt partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting te vinden.

### **Aldus uitgebracht door:**

mr. C.J. de Boer, voorzitter, mw. drs. E.G. Willems, specialist specialisme ouderengeneeskunde, mw. drs. A.A.F.M. Maessen, aios specialisme ouderengeneeskunde, in aanwezigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 29 januari 2019

mr. C.J. de Boer  
voorzitter

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

# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

**Referentie**  
GC 2019 – 2

Utrecht, 24 januari 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 pathologie, wonende te Amsterdam, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. C.E Derksen en B, opleider pathologie in het C te Amsterdam, hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. M.A. Noordhoek, jurist C.

---

### **Verloop van de procedure**

Op respectievelijk 12 september en 19 oktober 2018 heeft mw. mr. C.E. Derksen, namens de aios een voorlopig en een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend.

Op 20 november 2018 heeft mw. mr. M.A. Noordhoek namens de opleider een verweerschrift ingediend.

Op 11 december 2018 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

### **Geschil**

Het geschil heeft betrekking op het besluit van 20 augustus 2018 van de opleider waarbij de opleider de opleiding pathologie van de aios heeft beëindigd omdat er onvoldoende vooruitgang van de aios had plaatsgevonden en het geïntensiveerde begeleidingstraject (GBT) niet had geleid tot een voldoende aantoonbare verbetering om de opleiding succesvol te kunnen afronden.

De aios was het hier niet mee eens.

### **Regelgeving**

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

De Regeling specialisme 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 pathologie, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 juli 2015

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

### **Feiten**

- De aios is op 1 april 2015 gestart met de opleiding pathologie in het C.
- De aios heeft van 1 april 2015 tot 1 juli 2015 de modules cytologie en gynaecopathologie/mammopathologie gevolgd. De aios functioneerde op niveau, zij het met veel supervisie.
- De aios heeft van 1 juli 2015 tot 2 oktober 2015 de module nier-/long-/uropathologie gevolgd. De aios heeft tijdens deze periode veel supervisie ontvangen. Op het onderdeel nefropathologie en longpathologie functioneerde de aios onder niveau. Op het onderdeel uropathologie functioneerde de aios op niveau, zij het met veel supervisie.

- Na drie maanden heeft het eerste drie maandelijks voortgangsgesprek plaatsgevonden. Er was geen reden voor extra begeleiding, een extra gesprek, een andere supervisor. Er bestond geen twijfel over het voortzetten van de opleiding. Er was wel reden voor extra studie.
- De aios heeft in de periode 1 oktober 2015 tot 1 januari 2016 de module gastrointestinale pathologie/leverpathologie gevolgd.
- Na zes maanden heeft het tweede drie maandelijks voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het algemeen medisch kennisniveau was nog niet voldoende en de administratieve vaardigheden waren onvoldoende. Er was reden voor een extra gesprek. Er was geen reden voor twijfel over het voortzetten van de opleiding.
- De aios heeft in de periode van 1 januari 2016 tot 31 maart 2016 de modules obductie, cardiovasculaire, placenta- en neuropathologie gevolgd. De aios kreeg veel supervisie en functioneerde op niveau.
- Op 12 januari 2016 heeft het derde voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het kennisniveau en de administratieve vaardigheden waren onder niveau. De belastbaarheid ging beter maar was nog een probleem. Er was reden voor extra begeleiding, extra studie, een extra gesprek en er was reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding. De aios had een plan van aanpak opgesteld om haar kennis, organisatie en verslaglegging te verbeteren.
- Op 22 februari 2016 heeft een tussenevaluatie over de voortgang van het obductieblok plaatsgevonden. De aios moest zo doorgaan en feed-back blijven vragen.
- In maart 2016 heeft de jaarlijkse beoordeling plaatsgevonden. De algemene medische kennis en inzicht waren niet op het niveau dat na een jaar opleiding gewenst was. Hierdoor was ook de diagnostiek zwak tot onvoldoende. Met betrekking tot de competentie professionaliteit werd opgemerkt dat de aios af en toe onvoldoende inging op kritiek en te veel positieve beoordelingen op de voorgrond stelde. De jaarlijkse beoordeling was onvoldoende. Binnen de opleidingsgroep was een beoordelingstraject overwogen. Uiteindelijk werd besloten dat de aios volgens plan de opleiding in het D ziekenhuis kon voortzetten.
- De aios heeft in de periode van 1 april 2016 tot 1 april 2017 de opleiding in het D gevolgd. In de overdracht van de opleider naar de opleider D d.d. 5 april 2016 werd aangegeven dat de algemene kennis van de aios en toepassing hiervan, onvoldoende was.
- De aios heeft van 1 april 2016 tot 1 juli 2016 de module mammapathologie gevolgd.
- De aios heeft van 21 juli 2016 tot 30 september 2016 de module dermatopathologie gevolgd. De aios ontving matige supervisie en functioneerde op niveau. De stage werd met een voldoende beoordeeld. De kennis was voldoende. De aios zou haar niveau verbeteren tot 'goed'.
- De aios heeft in de periode van 1 oktober 2016 tot 31 december 2016 de haematologiestage gevolgd. De benodigde supervisie was matig en de aios functioneerde op niveau.
- De aios heeft in de periode van 1 januari 2017 tot 31 maart 2017 de module gastrointestinale pathologie gevolgd. De aios had weinig supervisie nodig en functioneerde op niveau.
- De eindbeoordeling van maart 2017 in het D was goed. Het functioneren van de aios was in vergelijking met de beginperiode in D duidelijk beter geworden, zowel op het gebied van medisch handelen, medische kennis maar ook op het gebied van organisatie. De communicatie was zeer goed. De aios was een prettige persoonlijkheid en een harde werker.
- Op 12 maart 2017 heeft de opleider D een overdracht van de aios naar de opleider gestuurd. Het functioneren van de aios was duidelijk verbeterd. De aios had hard gewerkt en op alle punten goed gescoord. Ook de competenties communicatie en samenwerking waren goed. Als enige aandacht-/verbeterpunt werden de pathologieverslagen van de aios genoemd, die konden beter.
- De aios heeft per 1 april 2017 haar opleiding weer in het C voortgezet.

- De aios heeft in de periode van 1 april 2017 tot 30 juni 2017 de modules mamma- en gynaecopathologie en cytologie gevolgd. De aios had zeer veel supervisie nodig en functioneerde onder niveau.
- Op 1 juni 2017 heeft een gesprek tussen de aios en haar mentor plaatsgevonden. De pathologen hadden zorgen over de voortgang van de opleiding en er is over de begeleiding gesproken.
- De aios heeft in de periode van 1 juli 2017 tot 1 oktober 2017 de 3<sup>e</sup> rotatie voor gastrointestinale pathologie gevolgd.
- Op 4 juli 2017 heeft een gesprek met de aios plaatsgevonden. Er was door intensievere begeleiding vooruitgang gezien, maar de leercurve was nog niet goed genoeg, afgezet tegen de hoeveelheid begeleiding die benodigd was. Er waren twijfels of de opleiding succesvol kon worden afgerond. Er werd besloten te starten met een GBT.
- Op 24 juli 2017 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden over het verschil in functioneren tussen de periode in het D en het C. De opleider D was hierbij aanwezig. De pathologengroep was van mening dat de aios een GBT in zou moeten gaan, dat deels was gebaseerd op haar suboptimale functioneren in het eerste jaar. De competenties kennis en communicatie lieten te wensen over. De opleider D gaf aan dat de aios meer begeleiding nodig had dan de gemiddelde aios. In het tweede jaar was er veel tijd, ruimte en begeleiding omdat een aios daar weinig diagnostiek ziet en veel tijd voor verdieping krijgt. De praktijken D en C zijn moeilijk met elkaar te vergelijken. Er werd gesproken over de mogelijkheid van een coach die kon kijken hoe het hoge stressniveau dat de aios ervaarde kon verminderen.
- De aios is op 24 juli 2017 gestart met een GBT van een half jaar.
- Op 4 augustus 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de opleider, mentor en aios aanwezig waren. De aios vond het beter gaan en kreeg op afgesproken tijdstippen feedback. De opleider had een coach bereid gevonden de aios te begeleiden. De aios zou contact met deze coach opnemen.
- Op 25 september 2017 heeft een tussentijdse blokbeoordeling GE, 2<sup>e</sup> rotatie GE plaatsgevonden. De kennis was vooruitgegaan, maar bleef onder het niveau. Ook de toepassing van de kennis bleef lastig. Verslaglegging bleef onder niveau. De tussentijdse beoordeling was onvoldoende.
- Op 25 september 2017 heeft een voortgangsgesprek in het kader van het GBT plaatsgevonden. De opleider heeft een coach bereid gevonden de aios te begeleiden. De aios zou een afspraak met haar maken. Er is gesproken over de werkdruk.
- De aios heeft van 1 oktober 2017 tot 1 december 2017 het blok de 2<sup>e</sup> rotaties voor dermatopathologie en voor hematopathologie gevolgd.
- Op 9 oktober 2017 heeft een gesprek met de aios, de opleider, onderwijskundigen en mentor plaatsgevonden. De aios gaf aan dat zij tegen het feit aanliep dat er geen concrete doelstellingen waren en dat het onduidelijk was op welk niveau zij exact moest zijn aan het einde van het traject om aan de verwachtingen te voldoen. Er waren echter geen duidelijke harde criteria te formuleren die de aios meer houvast in het traject konden geven. De opleider gaf aan dat ze aan de pathologen mee zou geven dat zij bij negatieve feedback zouden aangeven of het een toegestane of begrijpelijke fout was of dat het om een fout zou gaan die in dit stadium van de opleiding echt niet meer voor zou mogen komen.
- Op 10 oktober 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. De opleider zou kijken of het zou lukken om in het pathologenoverleg van 13 november 2017 een definitief oordeel van de opleiders over het GBT te krijgen.
- Op 6 november 2017 heeft een gesprek tussen de aios en opleider plaatsgevonden. De kans om het GBT met voldoende resultaat af te sluiten werd besproken.
- Op 29 november 2017 heeft een tussentijdse evaluatie van de stages dermatologie en hematologie plaatsgevonden. Hierbij waren de aios, opleider en een patholoog aanwezig. De

aios had het idee dat ze vooruit was gegaan. De consultants vonden het lastig de aios te beoordelen omdat ze te weinig in beeld was geweest. Er waren zorgen over de verslaglegging. Functioneren onder druk was niet de sterkste kant van de aios. De aios moest er over nadenken of de pathologie wel bij haar past.

- De aios meldde zich op 30 november 2017 ziek.
- In de periode 1 januari 2018 tot 1 april 2018 heeft de aios de modules hematopathologie en dermatopathologie gevolgd.
- Op 16 januari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij de opleider, aios en vertrouwenspersoon aios aanwezig waren. Er is gesproken over de aanleiding tot ziekmelding. De aios gaf aan dat het opleidingsklimaat door haar als onveilig werd ervaren. De aios heeft gevraagd naar de mogelijkheid van een overstap naar een andere opleidingsinrichting voor het laatste deel van het GBT.
- Op 24 januari 2018 is de aios gestart met reïntegreren.
- Op 29 januari 2018 heeft een reïntegratiegesprek plaatsgevonden. Er is gesproken hoe de aios zou kunnen terugkeren in het C. De aios had daarbij vragen over de kansen om het GBT positief af te ronden. De aios zou contact opnemen met de RGS over het overstappen naar een andere opleidingsinrichting tijdens het GBT.
- De aios heeft na ziekte het GBT op 12 maart 2018 weer voortgezet.
- Op 26 maart 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios moest na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof nog 3,5 week van het GBT doorlopen. De aios heeft aangegeven dat zij per 1 september 2018 waarschijnlijk een baan als Vakdocent Pathologie bij de E kon krijgen. Zij overwoog dit te doen en haar opleiding te onderbreken.
- De aios heeft per 1 april 2018 de opleiding onderbroken in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- De aios heeft de opleiding in juli 2018 na haar verlof voortgezet.
- Op 8 augustus 2018 heeft de eindbeoordeling GBT plaatsgevonden. Tijdens het gesprek heeft de opleider aangegeven dat de opleidingsgroep unaniem tot de conclusie was gekomen dat de voortgang van het GBT onvoldoende was geweest om het GBT tot een geslaagd einde te brengen en dat de opleiding van de aios per direct zou worden gestopt. De leercurve was niet steil genoeg, de aios bleef onverwachte fouten maken, het werken onder druk was onvoldoende en er was geen vertrouwen.
- Gedurende de opleiding hebben KPB's plaatsgevonden.

### **Standpunt aios**

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Zij voert daartoe aan dat de signalen die zij over haar functioneren heeft ontvangen gedurende de opleiding erg wisselend waren, hetgeen voor haar verwarrend was. In het eerste jaar heeft zij alle stages, op één deelstage na, met een voldoende afgerond. Ondanks deze voldoende beoordelingen, waren de voortgangsgesprekken daarentegen zorgelijk en was het eindoordeel over het eerste jaar onvoldoende. Ze was het dan ook niet eens met het eindoordeel na het eerste jaar. Het jaar in D was een verademing voor de aios. Ze heeft daar alle stages met een voldoende tot goed afgesloten. Tijdens deze periode heeft zij kunnen bouwen aan haar vertrouwen, heeft zij vooral ook positieve feedback gekregen en zich gesteund gevoeld in haar leerproces. Zij is van mening dat zij, toen zij weer naar het C terugkeerde geen eerlijke kans heeft gekregen. Het negatieve beeld dat men van haar had, was niet bijgesteld. Vanaf het moment dat zij haar opleiding in het C voortzette, heeft zij de communicatie als niet soepel ervaren, waardoor zij in een negatieve spiraal terecht kwam, die leidde tot een GBT. De aios heeft zich in het C niet gesteund gevoeld in haar leerproces. De opleider was niet duidelijk in welke leerdoelen actueel waren. De begeleiding was haars inziens onvoldoende. Tijdens het GBT was de druk erg hoog, hetgeen heeft geleid tot uitval wegens ziekte. Zij heeft het opleidingsklimaat niet als veilig ervaren, er werd onvoldoende aansluiting gezocht bij haar leerstijl. Daarnaast was er geen overeenstemming te bereiken over de einddoelen



die behaald moesten worden en hoe dit getoetst moest worden voor het met een voldoende afsluiten van het traject. De extra begeleiding die werd geboden was onvoldoende en te gefocust op de details en te wisselend per patholoog. De aios miste eenduidigheid. De aios wil de opleiding in een andere opleidingsinrichting voort zetten.

### **Standpunt opleider**

De opleider is van mening dat de aios niet geschikt is om de opleiding voort te zetten. Dit standpunt wordt door de gehele opleidingsgroep gedeeld. Het functioneren van de aios liet vanaf het begin te wensen over. In het eerste voortgangsgesprek werd de aios er al op gewezen aan haar timemanagement te werken en in het tweede gesprek werd het algemeen medisch kennisniveau en de verslaglegging als onvoldoende beoordeeld en was timemanagement nog steeds een aandachtspunt. Het aantal onvoldoendes nam daarna toe. De jaarlijkse beoordeling van de aios was onvoldoende. De aios kon wel doorstromen naar het tweede jaar omdat het vaker voorkomt dat een aios pas in het tweede jaar 'het licht' ziet. De zorgpunten over de aios werden meegegeven aan de opleider van D. In D ging het inderdaad beter, al constateerde de opleider D aan het eind van het tweede jaar 'verslaglegging' als aandachts-/verbeterpunt. Bij de eerste tussentijdse beoordeling nadat de aios weer terug was in het C, werd aangegeven dat de aios onder niveau presteerde, waarbij de verslagen onder de maat waren. Ook werd opgemerkt dat als de ontwikkeling/leercurve niet sneller werd, de aios de opleiding niet met succes zou kunnen afronden. Er werd besloten tot een GBT. De aandachtspunten waren (toepassing van) kennis, communicatie/verslaglegging en functioneren onder druk. De aios kreeg begeleiding van een coach. De eerste tussentijdse beoordeling tijdens het GBT was onvoldoende, al werden er ook positieve punten geconstateerd. Ook de tweede tussentijdse beoordeling was niet positief. De aios gaf tijdens het traject aan dat de leerdoelen voor haar onvoldoende duidelijk waren. Het formuleren van exacte leerdoelen/einddoelen was echter niet haalbaar, hetgeen ook door onderwijskundigen werd onderschreven. De aios heeft het GBT onderbroken vanwege ziekte en zwangerschaps- en bevallingsverlof. De eindbeoordeling volgde vrij snel nadat de aios de opleiding had onderbroken en was onvoldoende. Op grond hiervan heeft de opleider de opleiding beëindigd.

### **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 20 augustus 2018 haar besluit tot beëindiging van de opleiding schriftelijk meegedeeld.

De aios heeft het geschil op 24 augustus 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 september 2018 schriftelijk mee dat het geschil niet bemiddelbaar was.

De aios heeft op 12 september 2018, en derhalve tijdig, een pro forma verzoekschrift ingediend. Zij heeft op 19 oktober 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 2015 gestart met de opleiding pathologie in het C. In het eerste jaar van de opleiding volgde de aios vier modules van elk drie maanden. De aios ontving veel supervisie. Na elke module volgde een beoordeling. Blijkens deze beoordelingen functioneerde de aios op niveau, behalve tijdens de tweede module, toen functioneerde de aios deels onder niveau. Naast deze beoordelingen hebben overeenkomstig de regelgeving vier voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Het laatste gesprek was tevens de eindbeoordeling na het eerste jaar. Tijdens het eerste gesprek was er reden voor extra studie. Tijdens het tweede gesprek werd geconstateerd dat het algemeen medisch kennisniveau nog niet voldoende was en de administratieve vaardigheden onvoldoende waren. Er was reden voor een extra gesprek. Tijdens het derde gesprek waren het kennisniveau en de administratieve vaardigheden onder niveau. De belastbaarheid ging beter maar was nog een probleem. Er was reden voor extra begeleiding, extra studie, een extra gesprek en er was reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding. De jaarlijkse beoordeling was onvoldoende. De algemene medische kennis en inzicht waren niet op het niveau dat na een jaar opleiding gewenst was. Hierdoor was ook de diagnostiek zwak tot onvoldoende. Met betrekking tot de competentie professionaliteit werd opgemerkt dat de aios af en toe onvoldoende inging op kritiek en te veel positieve beoordelingen op de voorgrond stelde. Ondanks deze onvoldoende beoordeling kon de aios toch volgens plan de opleiding gedurende het tweede opleidingsjaar in het D ziekenhuis voortzetten. De opleider stelde de opleider D op de hoogte van de verbeterpunten van de aios. In het D volgde de aios ook vier modules van elk drie maanden. Na iedere module heeft een beoordeling plaatsgevonden. Het functioneren van de aios was in het begin voldoende en werd steeds beter. De

eindbeoordeling van maart 2017 in het D was goed. Het functioneren van de aios was in vergelijking met de beginperiode in D duidelijk beter geworden, zowel op het gebied van medisch handelen, medische kennis maar ook op het gebied van organisatie. De communicatie was zeer goed. De aios was een prettige persoonlijkheid en een harde werker.

Blijkens de overdracht van de opleider D aan het C had de aios haar functioneren duidelijk verbeterd. De aios had hard gewerkt en op alle punten goed gescoord. Ook de competenties communicatie en samenwerking waren goed. Als enige aandacht/verbeterpunt werden de pathologieverslagen van de aios genoemd, die konden beter.

De aios zette per 1 april 2017 de opleiding in het C voort. Al bij de eerste module bleek dat de aios zeer veel supervisie nodig had en onder niveau functioneerde. Er waren zorgen over de voortgang van de opleiding en dit is ook met de aios besproken. Door intensievere begeleiding werd in juli 2017 wel voortgang gezien, maar deze was nog onvoldoende, gelet op de hoeveelheid begeleiding die de aios had ontvangen. Er waren twijfels of de aios de opleiding succesvol zou kunnen afronden. Er werd gestart met een GBT van 6 maanden.

Voorafgaand aan dit traject, vond een gesprek plaats met de aios, de opleider en de opleider D over het verschil in functioneren van de aios in het D ten opzichte van dat in het C. De competenties kennis en communicatie lieten in het C te wensen over. Volgens de opleider D had de aios meer begeleiding nodig dan de gemiddelde aios. In het D was er veel tijd, ruimte en begeleiding omdat een aios daar weinig diagnostiek ziet en veel tijd voor verdieping krijgt. De conclusie was dat de praktijken D en C nauwelijks met elkaar konden worden vergeleken.

Twee weken na de start van het GBT vond een eerste voortgangsgesprek plaats, waarbij de opleider, mentor en aios aanwezig waren. De aios vond het beter gaan en kreeg op afgesproken tijdstippen feedback. De opleider had een coach bereid gevonden de aios te begeleiden. De eerste tussentijdse blokbeoordeling vond plaats op 25 september 2017. De kennis was weliswaar vooruitgegaan, maar bleef onder het niveau, evenals de toepassing van kennis en de verslaglegging. De tussentijdse beoordeling was onvoldoende. Twee weken later vond een volgend gesprek plaats, waarbij de aios aangaf dat er geen concrete doelstellingen voor het GBT waren en dat het onduidelijk was op welk niveau zij exact moest zijn aan het einde van het traject om aan de verwachtingen te voldoen. Er waren echter volgens de opleider geen duidelijke harde criteria te formuleren die de aios meer houvast in het traject konden geven. De opleider gaf aan dat ze aan de pathologen mee zou geven dat zij bij negatieve feedback zouden aangeven of het een toegestane of begrijpelijke fout was of dat het om een fout zou gaan die in dit stadium van de opleiding echt niet meer voor zou mogen komen. Een maand later vond wederom een gesprek plaats, waarbij werd gesproken over de kansen om het GBT met voldoende resultaat af te sluiten. Eind november 2017 vond een tussentijdse evaluatie van de stages dermatologie en hematologie plaats. De consulenten vonden het lastig de aios te beoordelen omdat ze te weinig in beeld was geweest. Er waren zorgen over de verslaglegging. Functioneren onder druk was niet de sterkste kant van de aios. De aios moest er over nadenken of de pathologie wel bij haar past. Hierna meldde de aios zich ziek. De aios ervaarde het opleidingsklimaat als onveilig.

In maart 2018 zette de aios haar GBT voor korte tijd voort, waarna zij het GBT onderbrak in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Na haar verlof heeft de aios haar GBT afgerond. Na afloop hiervan vond een eindbeoordeling plaats. De opleidingsgroep was unaniem van oordeel dat de voortgang van het GBT onvoldoende was geweest om het GBT tot een geslaagd einde te brengen. De leercurve was niet steil genoeg, de aios bleef onverwachte fouten maken, het werken onder druk was onvoldoende en er was geen vertrouwen.

De geschillencommissie constateert dat in het eerste jaar van de opleiding voldoende voortgangsgesprekken hebben plaatsgevonden en de beoordeling van de aios zorgvuldig en overeenkomstig de regelgeving heeft plaatsgevonden. De tekortkomingen in het eerste jaar hadden betrekking op de medische kennis, de toepassing daarvan en communicatie. Uiteindelijk leidde dit tot een

onvoldoende eindbeoordeling, maar de aios kon de opleiding voortzetten. Volgens de opleider omdat het wel vaker voorkomt dat een aios in het tweede jaar 'het licht' ziet.

Het tweede opleidingsjaar verliep positiever, mede als gevolg van een intensievere begeleiding, en werd ook positief afgesloten, met het maken van verslagen als aandachtspunt. De kennis en communicatie waren goed. Er hadden voldoende voortgangsgesprekken plaatsgevonden.

De aios keerde in het derde opleidingsjaar terug naar het C. Al vrij snel bleek dat de aios onvoldoende functioneerde. Haar kennis, de toepassing van kennis en verslaglegging schoten te kort. Ook functioneerde de aios onder druk niet goed.

Volgens de aios had de opleidingsgroep het negatieve beeld dan men na het eerste jaar in het C van haar had, niet bijgesteld, waardoor zij geen eerlijke kans had gekregen.

De geschillencommissie kan de aios daarin niet volgen. De aios had weliswaar na het eerste jaar in het C een onvoldoende beoordeling gekregen, maar kreeg toch de gelegenheid haar opleiding voort te zetten. Men had dus niet een louter negatief beeld van de aios. De aios heeft daarnaast niet aannemelijk kunnen maken dat zij na haar terugkeer in het C geen eerlijke kans heeft gekregen, doordat men een negatief beeld van haar zou hebben.

De geschillencommissie is voorts van oordeel dat de aios tijdens het GBT voldoende begeleiding heeft gekregen. Er hebben veel gesprekken met de aios plaatsgevonden, waarbij zowel de goede punten als de punten waarover zorgen bestonden, zijn benoemd. Ook is regelmatig gesproken over de te behalen leerdoelen/einddoelen van het GBT. Voor de aios bleef dit onduidelijk, ondanks de vele gesprekken die hierover hebben plaatsgevonden, ook in aanwezigheid van onderwijskundigen. De opleider heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij er veel aan heeft gedaan deze onduidelijkheid weg te nemen. De aios heeft voorts aangevoerd dat zij het opleidingsklimaat als onveilig heeft ervaren. De geschillencommissie kan zich voorstellen dat dat zo door de aios is ervaren, omdat tijdens het GBT extra op het functioneren van de aios is gelet, zeker bij een opleiding als de pathologie waar de begeleiding één op één plaatsvindt. Dit betekent echter niet dat sprake is van een onveilig opleidingsklimaat. Hiervan is noch ter zitting, noch uit de stukken gebleken.

De geschillencommissie is op grond van het dossier en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, van oordeel dat de beoordelingsprocedure zowel tijdens de opleiding als tijdens het GBT zorgvuldig heeft plaatsgevonden en dat de opleider op grond hiervan de opleiding heeft kunnen beëindigen.

### **Uitspraak**

De geschillencommissie oordeelt dat de opleider de opleiding pathologie van de aios op 20 augustus 2018 heeft kunnen beëindigen en wijst het verzoek van de aios af.

### **Aldus uitgebracht door:**

mr. C.J. de Boer, voorzitter, dr. T. Koster, internist, mw. dr. E. van den Berg, aios interne geneeskunde, in aanwezigheid van mevrouw mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 24 januari 2019

mr. C.J. de Boer  
voorzitter

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

# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

**Referentie**  
GC 2019 – 3

Utrecht, 21 februari 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, wonende te ....., hierna te noemen: de aios, bijgestaan door mw. mr. A.M.L. Hopmans en B, opleider gynaecologie in het C te ....., hierna te noemen: de opleider, bijgestaan door mw. mr. A.C. de Die.

---

### **Verloop van de procedure**

Mw.mr. Hopmans heeft namens de aios op 1 november en 3 december 2018 respectievelijk een pro-forma en een aanvullend verzoekschrift betreffende een geschil tussen de aios en de opleider bij de geschillencommissie ingediend.

Mw. De Die heeft namens de opleider op 2 januari 2019 een verweerschrift ingediend.

Op 15 januari 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden waarvan een verslag is opgesteld.

### **Geschil**

Het geschil heeft betrekking op het mondelinge besluit van de opleider van 24 september 2018, schriftelijk bevestigd op 27 september 2018, waarbij de opleider de opleiding van de aios tot gynaecoloog per genoemde datum heeft beëindigd, omdat zij de aios onvoldoende bekwaam vindt om gynaecoloog te worden. 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 obstetrie en gynaecologie, 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 april 2011 gestart met de opleiding gynaecologie in het D te ....., Voorafgaand aan haar opleiding heeft de aios vanaf 1 januari 2005 als anios gynaecologie en obstetrie gewerkt en vanaf 1 januari 2007 als anios IVF en per die datum is zij ook met een promotieonderzoek gestart.
- Op 18 augustus 2011 heeft het eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios functioneerde op niveau. Haar kennis en vaardigheden op het gebied van fertiliteit waren bovengemiddeld. Het portfolio moest nog worden bijgewerkt. De aios werd geschikt geacht de opleiding voort te zetten.
- Op 15 november 2011 heeft het tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. De beoordeling was positief, er was dan ook geen reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding,

- een extra gesprek, extra begeleiding of extra studie. Aandachtspunten waren tijdsbewaking en communicatie (de aios moest letten op hoe ze overkwam).
- Op 2 maart 2012 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. Als verbeterpunten werden planning en tempo genoemd. De aios noemde timemanagement zelf ook als aandachtspunt. Ook zou volgens de aios de communicatie verbeterd kunnen worden.
  - Op 30 maart 2012 heeft het derde voortgangsgesprek plaatsgevonden en is het A/B formulier ingevuld. De aios werd geschikt bevonden voor het vak.
  - De aios is op 12 mei 2012 gestart met het tweede opleidingsjaar.
  - Op 25 september 2012 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. De beoordeling was positief. De competentie wetenschap was bovengemiddeld. De verloskundige verrichtingen liepen nog achter.
  - Op 18 december 2012 heeft een beoordeling over de eerste helft van het tweede opleidingsjaar plaatsgevonden. De aios beschikte over veel goede kwaliteiten, maar moest blijven letten op communicatie.
  - De aios heeft de opleiding van 1 januari 2013 tot 11 oktober 2013 onderbroken in verband met wetenschappelijk onderzoek en zwangerschapsverlof (vier maanden).
  - De aios heeft het tweede jaar van de opleiding op 11 oktober 2013 voortgezet in het E te ..... Ze volgde de opleiding in deeltijd (80%).
  - Op 22 januari 2014 vond het eerste voortgangsgesprek in het E plaats. Als aandachtspunt werd 'paniek denken' genoemd. Volgens de aios ging het hier om een enkele casus. Er werd ook nog gesproken over de voor- en nadelen van het afronden van het promotietraject tijdens de opleiding.
  - Op 22 april 2014 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. De aios was te zelfverzekerd en moest efficiënter werken. De aios vond zelf ook dat zij efficiënter moest werken en dat de communicatie met haar supervisors kon worden verbeterd.
  - Op 1 juni 2014 is de aios met het derde opleidingsjaar gestart.
  - Het eerste voortgangsgesprek vond plaats op 18 juni 2014. De aios had tijdens de laatste weekenddiensten niet goed gefunctioneerd. Haar tempo was traag en haar communicatie was een aandachtspunt. Een coachingstraject werd voorgesteld. De aios koos een mentor en met deze mentor zou een plan van aanpak voor de volgende drie tot zes maanden worden opgesteld. Aandachtspunten hierbij waren communicatie, overdracht en timemanagement.
  - Op 13 augustus 2014 vond een korte evaluatie plaats naar aanleiding van het vorige gesprek. De aios vond dat het beter ging. De aios had actief terugkoppeling over de samenwerking gevraagd. Zij had geen negatieve feedback ontvangen. De overdracht ging goed in een rustige setting, maar ging nog mis als het druk was.
  - Het tweede voortgangsgesprek vond plaats op 22 september 2014. Er waren in de seniorstafbespreking zorgen geuit over het functioneren van de aios. Het was soms moeilijk om tot de aios door te dringen en haar houding was soms storend. Dit werd door de aios weersproken. De staf vroeg zich ook af of de aios niet te veel activiteiten om de opleiding heen had, waardoor de opleiding in het gedrang kwam. De aios bevestigde dit en zij zou haar onderzoek op een laag pitje zetten. Ook stond zij open om haar opleiding te kunnen vervolgen in de Randstad, omdat haar partner daar woonde. De gesprekken met de mentor verliepen naar wens. Een coachingstraject kwam opnieuw ter sprake.
  - Het derde voortgangsgesprek vond plaats op 21 januari 2015. Dit gesprek was vervroegd vanwege lacunes binnen de competentie communicatie. De overdracht en communicatie waren de grootste problemen. De sectio's verliepen niet goed. Een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) werd voorgesteld. Het doel van dit traject betrof met name verbetering van de communicatie. Een geslaagd GBT zou niet direct in een verlenging van de opleiding resulteren. De aios zou nadenken over het voorstel van een GBT, zou aangeven aan wie zij de voorkeur gaf als begeleider binnen de obstetrie en wie zij als mentor zag, nu haar huidige mentor langdurig ziek was. De opleider zou contact opnemen met de COC over de mogelijkheid van het inschakelen van een coach en een concept-plan GBT opstellen.

- Op 1 februari 2015 is gestart met een GBT van drie maanden.
- Op 11 februari 2015 is het plan van aanpak voor het GBT besproken en de brief die aan de RGS zou worden gestuurd over het GBT. Het doel van het GBT was het wegwerken van de achterstand op het gebied van communicatie en vaardigheden bij overmatige drukte.
- Op 10 maart heeft een eerste evaluatiegesprek GBT plaatsgevonden. Er waren drie reacties vanuit de staf, die alle positief waren.
- Op 25 maart 2015 heeft een tweede evaluatiegesprek GBT plaatsgevonden. De aios had het idee dat het steeds beter ging. De samenwerking met stafleden ging goed. Ze had positieve beoordelingen ontvangen.
- Op 8 april 2015 heeft een derde evaluatiegesprek GBT plaatsgevonden. De aios had het gevoel dat zij op de goede weg was. De opleider en plaatsvervangend opleider waren het hier mee eens. De aios moest de verpleging bij het plan van aanpak blijven betrekken en minder op de voorgrond treden tijdens de overdracht.
- Op 19 april 2015 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. Er was sprake van een verbetering met betrekking tot de eerder genoemde aandachtspunten. Het werktempo bleef een aandachtspunt, evenals communicatie, samenwerking en het scheiden van hoofd- en bijzaken. De aios zag ook de communicatie met de verpleging als aandachtspunt. Als tweede verbeterpunt noemde zij dat zij bij overdracht en presentaties bondiger en alleen de hoofdzaken moest presenteren.
- Op 6 mei 2015 heeft een vierde evaluatiegesprek plaatsgevonden. De staf zag een duidelijke verbetering in het functioneren van de aios. Er was wel een klacht geweest. Deze is besproken. Het GBT verliep succesvol.
- Op 3 juni 2015 heeft de eindbeoordeling GBT plaatsgevonden. De eindbeoordeling is schriftelijk aan de RGS gestuurd. De aios had het GBT succesvol afgerond.
- Op 3 juni 2015 heeft de derdejaarsbeoordeling plaatsgevonden. De aios had zich als gevolg van het GBT duidelijk verbeterd, zowel wat de communicatie met leden van de opleidingsgroep betrof als met de verpleging, als ook met triage bij drukke momenten. Er was geen verlenging van de opleiding geïndiceerd.
- De aios is op 1 september 2015 gestart met het vierde opleidingsjaar.
- Op 9 september 2015 heeft het eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden. De beoordeling was positief. De aios moest proberen de evidente verbetering tijdens het GBT vast te houden. Er is gesproken over de komende drie tot zes maanden. De aios had nog niet alle OK- verrichtingen binnen. Dit kwam volgens de aios, omdat zij volgens het oude schema was opgeleid. Zij zou proberen voor sectio en diagnostische laparoscopie niveau 4 te halen.
- Op 22 september 2015 heeft een voortgangsgesprek differentiatiestage plaatsgevonden. De aios vond de stage leuk en deed actief mee. Zij moest wel de juiste balans in stage vinden tussen fertiliteit / endometriose en het afronden van het promotietraject. Er werden afspraken gemaakt over hetgeen zij de komende periode zou gaan doen.
- Op 9 december 2015 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. De aios was soms wat breedspakig, de betrokkenheid bij de groep kon worden verbeterd evenals het scheiden van hoofd- en bijzaken. De aios had als leerdoel het verder oefenen met het geven van feedback en zich beter bewust worden hoe ze iets bracht en wat zij uitstraalde.
- Op 30 december 2015 heeft een tweede evaluatie van de differentiatiestage plaatsgevonden. De focus van de aios lag erg op het afronden van het promotietraject. De 360 graden feedback werd besproken. De score was evenwichtig over verschillende competenties. De aios hoefde niet alles te bediscussiëren. De aios moest zich meer profileren als differentiant.
- Op 8 maart 2016 heeft een overdrachtsgesprek plaatsgevonden in verband met de overstap van de aios per 1 augustus 2016 naar het C. De ontwikkeling van de CanMEDS-competenties was gemiddeld. Het bekwaamheidsniveau van de verschillende thema's varieerde van 2/3 tot 5. De aios had een plan voor de differentiatiestage minimaal invasieve chirurgie/benigne gynaecologie opgesteld.

- Op 15 maart 2016 heeft het tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios was soms te assertief, het spoor van chaos was verdwenen, de aios was in zijn algemeenheid zelfverzekerder geworden, alleen technisch gezien niet. De aios zou tijdens haar zwangerschapsverlof het promotietraject afronden en na het verlof, per 1 augustus 2016, starten met de differentiatiestages in het C.
- De aios heeft de opleiding van 26 maart tot 1 juli 2016 onderbroken vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- De opleider heeft op 1 juli 2016 de jaarlijkse beoordeling ingevuld. Er bestonden geen belemmeringen om door te stromen naar het volgende jaar van de opleiding.
- De aios heeft de opleiding op 1 augustus 2016 voortgezet in het C 1.
- De aios is op 7 december 2016 gepromoveerd in .....
- Op 19 december 2016 heeft het eerste voortgangsgesprek in het C plaatsgevonden. De aios had de overstap naar het C als lastig ervaren. De werkdruk in het C was hoger, de verloskamers waren niet vergelijkbaar met het E. De opleidingsgroep had ook gezien dat de aios niet volgens verwachting functioneerde. Haar basiskennis leek niet op niveau, zij had moeite met het onderscheiden van hoofd- en bijzaken en zij had moeite met het tempo. Er werd afgesproken dat de eerste vier maanden werden gezien als inwerken en overleven en dat de aios vanaf dat moment echt aan de opleiding zou gaan werken. De aios zou een reflectieverslag maken en bedenken waar ze aan zou gaan werken. De basis moest eerst op orde zijn. Er zou een vervolggesprek plaatsvinden.
- Op 28 december 2016 heeft de aios een reflectieverslag opgesteld. Zij gaf daarin aan dat het een pittige start was geweest en was het ermee eens dat zij zich eerst zou focussen op het behalen van de BOEG doelen behorend bij het algemene gedeelte van de opleiding. Zij stelde voor om samen met de opleider een plan van aanpak op te stellen.
- Op 5 februari 2017 heeft de aios de RGS verzocht of het terugdraaien van het kortingsjaar mogelijk was.
- De aios ontving op 8 februari 2017 als reactie dat de vrijstelling kan worden teruggedraaid als het opleidingsonderdeel waarop de vrijstelling is verleend, nog niet was afgerond.
- Op 1 maart 2017 is de aios gestart met het vijfde opleidingsjaar.
- Op 1 maart 2017 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios had SMART-doelen opgesteld. De aios had relatief vaak op de OK gestaan en de vaardigheden verbeterden. Timemanagement kon beter. De aios had een mentor. Over zes weken zou een volgend gesprek plaatsvinden, waarin ook de feedback van de opleidingsgroep zou worden besproken. De aios moest zoveel mogelijk opereren en KPb's blijven vragen. Er was reden voor extra begeleiding en een extra gesprek.
- Op 14 april 2017 vond een derde voortgangsgesprek plaats. De verloskunde was nog niet op niveau en gebeurde nog onder supervisie. De OK-vaardigheden gingen vooruit. De cervixpoli werd nog onvoldoende beheerst. De balans werk/privé ging beter, al bleef het lastig de balans te bewaren. De aios bereidde de besprekingen goed voor.
- Op 2 juni 2017 vond een vierde voortgangsgesprek plaats. Er werden leerdoelen afgesproken. Er waren bij de opleidingsgroep zorgen over het niveau van zelfstandig functioneren in relatie tot de fase van de opleiding. Er zou gekeken worden of verlenging mogelijk was, indien dat nodig was. Ook zou een 360 graden feedback worden uitgezet. De opleider zou contact opnemen met de opleider E. Het volgende gesprek zou met meerdere stafleden plaatsvinden. Ook zou de aios meer OK-werkzaamheden verrichten.
- Op 9 juni 2017 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. Als verbeterpunten werden het werktempo, het onderscheid tussen hoofd- en bijzaken, onzekerheid en het overzicht houden genoemd. Ook vond men dat de aios zich eerst moest toeleggen op de basisvaardigheden. De aios noemde zelf haar onzekerheid en timemanagement als verbeterpunten.
- Op 13 juli 2017 heeft het vijfde voortgangsgesprek plaatsgevonden. Het overzicht op de verloskamers was onvoldoende, de aios nam moeilijk beslissingen, was onzeker, de shortcare



liep uit, er was geen structurele overdracht en de administratie was vaak niet af en werd doorgeschoven naar de dienst. De opleider heeft de opleider E gesproken en deze herkende de problematiek. De aios heeft ten behoeve van dit gesprek een reflectieverslag opgesteld, waarin zij heeft aangegeven wat goed ging en waaraan zij moest werken. Onderwerpen voor een volgend gesprek waren: afronding van de opleiding in mei 2018, de inzet van een GMT, terugkeer naar ....., verlenging van de opleiding of stoppen met de opleiding.

- Op 20 juli 2017 heeft telefonisch overleg over de voortgang van de opleiding plaatsgevonden met de aios, opleiders en de opleider E. Er heeft een terugblik op de opleiding in ..... plaatsgevonden. Het dilemma zat hem in de terugslag na onderbreking van de opleiding. De zelfreflectie en de wil om te leren waren goed. Er werd afgesproken dat bij de RGS nagevraagd zou worden of een tweede GMT mogelijk was. Daarnaast zouden er regelmatig gesprekken plaatsvinden tussen de opleider en opleider E en de aios zou een mentor krijgen en contact opnemen met de vertrouwenspersoon C.
- Op 31 augustus 2017 is een verzoek voor een tweede GMT aan de RGS gedaan voor 7,5 maand. Daarbij is een plan van aanpak opgesteld, waarin de leerdoelen werden vermeld. De focus lag op drie doelen: verbeteren van timemanagement, regie verloskamers en handvaardigheid ingrepen.
- Op 11 september 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Voor het GMT was nog geen akkoord van de RGS ontvangen. De aios had inmiddels een coach en dat ging goed. De aios voelde zich zekerder en stelde zich actief op. Er werd afgesproken dat de aios de gesprekken met haar coach zou voortzetten en dat zij bij de hele opleidingsgroep werkplek beoordelingen zou vragen.
- Op 15 september 2017 is gestart met het tweede GMT.
- Op 13 oktober 2017 heeft het eerste evaluatiegesprek GMT plaatsgevonden. De aios voelde zich zekerder op de OK en dat werd ook door de opleidingsgroep waargenomen. De verrichtingen gingen steeds beter. Er bestonden nog steeds twijfels over het overzicht op de verloskamers. De aios vroeg regelmatig om feedback, maar dat kon nog meer. De aios zou de doelen meetbaar (SMART) maken en actief om uitgebreide feedback vragen.
- Op 20 november 2017 heeft een tweede evaluatiegesprek plaatsgevonden. Ook is de jaarlijkse beoordeling gegeven, deze was vertraagd ingevuld. In de beoordeling werd aangegeven dat de twijfel die er over de geschiktheid van de aios als gynaecoloog was, reden was geweest voor een tweede GMT. Inmiddels was de aios drie maanden met dit GMT bezig en was er sprake van verbetering in de operationele vaardigheden. Daarnaast deed zij ook een aantal verrichtingen goed. De aios zette zich goed in. Het zelfstandig op de juiste manier de juiste beslissingen nemen in relatie tot haar opleidingsniveau was echter onvoldoende. Dit was zorgelijk, omdat de verloskunde een prominente plek zou innemen als de aios klaar zou zijn en zij in de academie op de fertiliteit of in een zbc zou gaan werken. Hier moest de aios verder mee aan de slag en de opleider moest hier ook duidelijk in zijn richting de aios.
- Op 14 december 2017 heeft een stagebeoordeling plaatsgevonden. Er was sprake van een stijgende lijn op de OK. De aios moet nog veel ingrepen doen. Het timemanagement ging beter, maar bleef een punt van aandacht. De aios toonde in acute situaties nog te weinig leiderschap en was nog onzeker. De aios had een eerste gesprek met haar mentor gehad en ze had veel tips gekregen. De opleider gaf aan dat als de aios klaar was, zij een C-formulier zou moeten krijgen en het niet mogelijk zou zijn een deelcertificaat te verstrekken. Bij de eindbeoordeling van het GMT zou ook de opleider E aanwezig zijn.
- Op 29 januari 2018 heeft het derde evaluatiegesprek GMT plaatsgevonden. De 2 KP's die hadden plaatsgevonden waren onvoldoende concreet, daarom werd afgesproken dat de aios elke verloskamerdag moest beginnen met het concreet maken van de te behalen leerdoelen en eindigen met een KP, concreet gemaakt op de leerdoelen. Het niveau van de OK-werkzaamheden van de aios ging gestaag vooruit. Als de ingreep recht toe recht aan verliep, kon de aios de ingrepen goed uitvoeren. De aios kreeg veel concrete tips van haar

- mentor. De aios wilde alles op alles zetten om het GBT goed te laten slagen. De aios had zelf het idee dat ze iedere dag progressie maakte.
- Op 24 februari 2018 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. Als belangrijkste verbeterpunten werden genoemd, het overzicht houden, aansturen, overdracht en timemanagement. Een groot deel van de respondenten vond de aios onder niveau werken. De aios gaf zelf aan dat bondige overdracht en bondig overleg met collega's een punt van aandacht bleef, evenals timemanagement.
  - Op 15 maart 2018 heeft de mentor het mentorschap beëindigd.
  - Op 18 april 2018 heeft de eindbeoordeling GBT plaatsgevonden. Hierbij was ook de opleider E aanwezig. Tijdens het gesprek werd een aantal positieve punten genoemd. De werkzaamheden op de verloskamers waren nog steeds niet op het niveau van een zesdejaars aios. Drie van de tien gynaecologen vonden dat de aios beter kon stoppen met de opleiding. Eén gynaecoloog had de aios niet goed kunnen beoordelen. De overige gynaecologen hadden ernstige twijfels, maar vonden stoppen met de opleiding een te grote stap. De twijfels bleven bestaan op het gebied van de verloskunde. De problematiek was dezelfde als na het eerste GBT. De aios herkende de problematiek, maar zag bij zichzelf duidelijk groei. Er werd besproken dat het C-formulier het hele vak omvat en dat het C-formulier alleen wordt afgegeven als de aios op alle onderdelen goed scoort. Het was erg onzeker of de aios op alle onderdelen goed zou gaan scoren. Er werd nog geen besluit genomen over het al dan niet voortzetten van de opleiding.
  - Op 23 april 2018 heeft de opleider de RGS bericht dat de opleiding kon worden voortgezet, maar wel met een verlenging van 7,5 maanden. Er was onvoldoende grond om de opleiding te beëindigen. Het was ook mogelijk dat de aios alsnog het C-formulier niet zou krijgen.
  - De aios is op 1 mei 2018 met een coachtraject gestart.
  - Op 14 mei 2018 heeft een overgangsgesprek plaatsgevonden. Het betrof de overgang van C 1 naar C 2. Er werd besproken dat er ernstige twijfel bestond of de aios geschikt was om gynaecoloog te worden, omdat het de vraag was of de hiaten in de verloskunde verder te leren waren. De leerdoelen werden besproken en er werd een plan gemaakt voor de overgang naar C 2. De aios zou één inwerkweek hebben en dan meedraaien met het normale r1er. Er werden afspraken gemaakt over de voortgangsgesprekken en beoordelingen middels KPB/OSAT.
  - De aios heeft de opleiding per 1 juni 2018 in het C 2 voortgezet.
  - Op 12 juli 2018 heeft een eerste voortgangsgesprek plaatsgevonden. Ten behoeve van dit gesprek is het formulier voorbereiding (jaar)gesprek ingevuld. Dit is toen niet besproken. Wel is besproken dat de aios elke 3-4 weken een gesprek met haar begeleider/coach zou hebben. De aios had weinig zelfreflectie. De aios moest kort en bondig zijn en hoofd- en bijzaken van elkaar scheiden. Timemanagement was ook nog een aandachtspunt. Het ontbrak de aios aan daadkracht en het was de vraag of zij dat de komende maanden nog zou gaan leren.
  - Op 6 september 2018 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. Er werd op locatie 2 onvoldoende groei waargenomen om het niveau te behalen dat nodig was om vier maanden later het C-formulier af te kunnen geven. Medisch technisch verloskundig, maar ook operatief was het niveau onder dat van een zesdejaars verwacht mocht worden. De aios twijfelde in besluitvorming en had moeite met flexibel denken. De opleider wilde de opleiding beëindigen, maar zou het besluit tot beëindiging van de opleiding nog willen toetsen bij de hele opleidingsgroep 1 en 2 en de opleider E. Voor de aios kwam dit besluit onverwacht en zij had het idee geen eerlijke kans te hebben gehad.
  - Op 24 september 2018 heeft de opleider de opleiding beëindigd en dit op 27 september 2018 schriftelijk gemeld aan de RGS.

### **Standpunt aios**

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. De opleider heeft de opleiding ruim vier maanden voor de beoogde einddatum van de opleiding geheel onvoorzien en tussentijds beëindigd.

De aios heeft daardoor geen kans gekregen om zich, kort na het positief afsluiten van het tweede GBT en na de overstap naar C 2 - waar nodig - te verbeteren en de resterende opleidingstijd optimaal te benutten. Volgens de aios had de opleider, op grond van de regelgeving, niet eerder dan drie maanden voor het eind van de opleiding de eindbeoordeling kunnen afgeven. Er was ook geen sprake van een zeer bijzondere omstandigheid op grond waarvan de opleiding voortijdig beëindigd kon worden. De aios voert daarnaast aan dat zij in het C 2 onvoldoende begeleiding heeft gekregen op de ter discussie staande punten en dat zij structureel te weinig is ingedeeld op de OK. Het persoonlijk ontwikkelingsplan heeft zij ook nauwelijks kunnen uitvoeren. Daarnaast voert zij aan dat haar opleiding nadelig is beïnvloed door de verandering van het opleidingscurriculum van 'HOOG' naar 'BOEG'. Zij heeft in verband met de door haar opgedane werkervaring één jaar korting gekregen op de opleiding. Deze korting heeft haar opleiding en ontwikkeling erg bemoeilijkt. Zij is steeds beoordeeld op een niveau dat hoger lag dan haar ervaringsjaren. Zij heeft aangegeven dat zij die korting wil terugdraaien, zodat zij nog bijna een jaar de tijd heeft om aan te tonen dat zij wel degelijk bekwaam is om gynaecoloog te worden. De opleider wil hier niet aan meewerken. De aios dacht aanvankelijk dat verlenging van de opleiding niet mogelijk was. Na afronding van het GBT bleek dit wel mogelijk te zijn. Zij heeft dit opgevat als het terugdraaien van een deel van de eerder verleende korting. Dit is nooit zo met haar besproken.

De aios verzoekt de geschillencommissie de aan het begin van de opleiding gegeven korting terug te draaien en haar de nominale opleidingstijd te geven om haar opleiding af te maken. De aios heeft van de zes maanden verlenging van de opleiding er 2,5 gebruikt, zodat er nog 3,5 maanden resteren. Met de zes maanden die er nog staan van het kortingsjaar, zijn er volgens de aios nog 9,5 maanden fulltime opleidingstijd (ruim elf maanden bij 80%). Die resterende tijd kan zij gebruiken om aan de eisen van het C-formulier te voldoen. Zij verzoekt dan ook in de gelegenheid te worden gesteld de opleiding bij een andere opleidingsinstelling af te ronden.

### **Standpunt opleider**

De opleider stelt zich op het standpunt dat de aios niet geschikt is om het vak obstetrie en gynaecologie in de volle breedte zelfstandig uit te oefenen. Aan het eind van de opleiding moet de aios alle deelgebieden volledig beheersen. Het niet volledig zelfstandig kunnen functioneren op één van de deelgebieden staat afgifte van een C-formulier in de weg. Bij de aios is sprake van tekortschietende technische competenties en gebrek aan overzicht en organisatie van de praktijk. Voor de aios met de opleiding begon had zij al zes ervaringsjaren achter de rug als anios gynaecologie en als IVF-arts in combinatie met promotieonderzoek. Dat is ook de reden dat korting van de opleiding is verleend. Toen de aios in het C kwam, viel op dat zij niet het niveau had van een vijfdejaars aios. Aanvankelijk dacht men dat dat kwam door het afronden van het promotietraject en een nieuwe thuissituatie. Na de promotie bleef de leercurve echter vlak. Dat was ook de reden om de differentiatie in de endometriose te laten varen en zich te richten op het verkrijgen van de bekwaamheden volgens de BOEG-eindtermen. Volgens de opleider is de aios niet in staat om in de resterende tijd de noodzakelijke ontwikkeling door te maken om het vereiste niveau te behalen. In 2018 kwamen dezelfde aandachtspunten terug als vier jaren eerder. Er is twee keer een GBT ingezet. Tijdens het tweede GBT lag de focus op drie doelen: verbeteren van timemanagement, regie verloskamers en handvaardigheid ingrepen. Gedurende dit GBT bleven zorgen bestaan op het gebied van de acute verloskunde. Ook timemanagement bleef een punt van aandacht. Bij de eindbeoordeling GBT spitste de bezorgdheid zich in het bijzonder toe op het functioneren van de aios op de verloskamers tijdens drukke diensten. Er bestond twijfel over de geschiktheid van de aios, maar de aios kreeg het voordeel van de twijfel en kon de opleiding in het C 2 voortzetten. Ook hier kwamen dezelfde aandachtspunten echter terug. Er was te weinig verbetering zichtbaar, ondanks intensieve begeleiding door de opleider, de plaatsvervangend opleider, collega's en twee achtereenvolgende mentoren, een arts uit het Leerhuis en coaching. Het centrale probleem bleef het gebrek aan overzicht, regie voeren en adequaat handelen in acute situaties. De opleider is van mening dat ook al

zou de aios nog de tijd zijn gegund tot 15 januari 2019, zij het vereiste niveau niet zou hebben bereikt. Daarnaast is het moment van beëindiging van de opleiding niet in strijd met het Kaderbesluit. Het Kaderbesluit kent geen termijn voor beëindiging van een verlengde 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 24 september 2018 haar besluit tot beëindiging van de opleiding mondeling meegedeeld en heeft dit besluit op 27 september 2018 schriftelijk bevestigd.

De aios heeft het geschil op 5 oktober 2018, binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding, aan de centrale opleidingscommissie voorgelegd. De centrale opleidingscommissie deelde de aios op 19 oktober 2018 schriftelijk mee dat het geschil niet bemiddelbaar was.

De aios heeft op 2 november 2018, en derhalve tijdig, een pro forma verzoekschrift ingediend. Zij heeft op 3 december 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.16 Kaderbesluit bepaalt dat ten hoogste drie maanden voor het beoogde einde van de opleiding een beoordelingsgesprek plaatsvindt tussen de opleider en de aios of de aios geschikt en in staat wordt geacht het medisch specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren uit te oefenen nadat de opleiding is beëindigd (eindbeoordeling). De opleider ziet erop toe dat dit gesprek wordt georganiseerd en tijdig plaatsvindt.

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 tenminste 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 april 2011 gestart met de opleiding gynaecologie en obstetrie in D te ..... In het eerste jaar van de opleiding hebben vier voortgangsgesprekken plaatsgevonden en is de aios aan het eind van het eerste jaar geschikt bevonden om de opleiding voort te zetten.

De aios startte op 12 mei 2012 met het tweede opleidingsjaar. Per 1 januari 2013 onderbrak zij de opleiding gedurende 10 maanden in verband met wetenschappelijk onderzoek en zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Op 11 oktober 2013 zette de aios de opleiding in ..... voort.

In het tweede opleidingsjaar hebben twee gesprekken in Viecurie plaatsgevonden en één gesprek in het E. In het E waren enkele aandachtspunten: paniek denken, zelfverzekerdheid en timemanagement. Er heeft geen eindbeoordeling na het tweede jaar plaatsgevonden, althans hiervan zijn geen stukken overgelegd.

De aios startte op 1 juni 2014 met het derde opleidingsjaar. In het derde jaar vonden vier voortgangsgesprekken plaats, waarbij het tempo van de aios en haar communicatie als aandachtspunten werden genoemd. Deze punten verbeterden aanvankelijk, maar kwamen in het derde en vierde voortgangsgesprek weer terug. Er werd besloten tot het inzetten van een GBT van drie maanden in de periode van 1 februari tot 1 mei 2015. Tijdens het GBT vonden meerdere evaluatiegesprekken plaats.

De aios rondde het GBT positief af en er was geen aanleiding voor verlenging van de opleiding. De positieve afronding van het GBT betekende tevens dat de aios kon starten met het vierde jaar van de opleiding.

De aios startte in september 2015 met het vierde jaar van de opleiding in het E. In het eerste half jaar vonden twee voortgangsgesprekken plaats en twee evaluatiegesprekken betreffende de differentiatiestage. De aios moest haar verbetering proberen vast te houden. De aios was soms te assertief, zij was in het algemeen zelfverzekerder geworden, alleen technisch gezien niet. Het bekwaamheidsniveau op de verschillende thema's varieerde van 2/3 tot 5. De 360 graden feedback liet ook een aantal verbeterpunten zien.

De aios onderbrak van 26 maart tot 1 juli 2016 de opleiding in verband met zwangerschap- en bevallingsverlof en zette het vierde jaar van de opleiding per augustus 2016 voort in het C 1. In december 2016, de aios was toen vier maanden in opleiding in het C, werd geconstateerd dat de basiskennis van de aios niet op niveau was. Ook had zij moeite met het scheiden van hoofd- en bijzaken en was haar werktempo onvoldoende. Er werd afgesproken dat deze periode van vier maanden werd gezien als een periode van inwerken en de aios zou vanaf dat moment echt aan de opleiding gaan werken.

De aios verzocht de RGS vervolgens of het terugdraaien van het kortingsjaar mogelijk was, maar ontving daar een voor haar onduidelijk antwoord op. Zij ondernam daarop geen actie en besprak een mogelijk terugdraaien van het kortingsjaar ook niet met haar opleider.

De aios is op 1 maart 2017 gestart met het vijfde opleidingsjaar. Vanaf dat moment vond iedere zes weken een voortgangsgesprek plaats. Er bestonden bij de opleidingsgroep zorgen over het niveau van zelfstandig functioneren van de aios in relatie tot de fase van de opleiding. Er werd gesproken

over verlenging van de opleiding en de opleider C nam contact op met de opleider E in verband met het functioneren van de aios. De opleider E herkende de problematiek die zich in het C voor deed. Er werd een 360 graden feedback uitgezet en hieruit bleek dat er meerdere verbeterpunten waren, zoals het werktempo, het onderscheid hoofd- en bijzaken, het houden van overzicht op de verloskamers en de onzekerheid van de aios. De aios moest zich eerst toeleggen op de basisvaardigheden, voordat met de differentiatiestages gestart kon worden.

Tijdens het gesprek in juli 2017 werd geconstateerd dat het overzicht van de aios op de verloskamer onvoldoende was, de aios nam moeilijk beslissingen, was onzeker, de shortcare liep uit, er was geen structurele overdracht en de administratie was vaak niet af en werd doorgeschoven naar de dienst. Er werd afgesproken dat tijdens het volgende gesprek zou worden bekeken of afronding van de opleiding in mei 2018 mogelijk was, of dat er opnieuw een GBT moest worden ingezet, de opleiding moest worden verlengd, stopgezet of dat de aios moest terugkeren naar .....

Op 20 juli 2017 vond een gesprek met de opleider E plaats. Hierin werd aangegeven dat er sprake was van een terugslag in het functioneren van de aios sinds zij de opleiding in augustus 2016 had voortgezet in het C. De mogelijkheden van een tweede GBT werden verkend.

Een tweede GBT bleek mogelijk en de aios startte op 15 september 2017 met een tweede GBT van 7,5 maanden. Tijdens het GBT hebben iedere zes weken evaluatiegesprekken met de aios plaatsgevonden. Daarnaast had de aios een mentor. Hoewel er sprake was van verbetering, bleven er zorgen bestaan over het functioneren van de aios, met name op het gebied van verloskunde. Het zelfstandig en op de juiste manier de juiste beslissingen nemen in relatie tot het opleidingsniveau van de aios was onvoldoende. In acute situaties toonde de aios nog te weinig leiderschap en was nog onzeker. Er is de aios verschillende keren aangegeven dat zij, wilde zij de opleiding succesvol afronden, aan alle opleidingseisen moest voldoen. Er kon geen deelcertificaat worden afgegeven. Uit de 360 graden feedback kwam naar voren dat de aios moeite had met overzicht houden, aansturen, overdracht en timemanagement. Een groot deel van de respondenten vond de aios onder niveau functioneren.

Op 18 april 2018 vond de eindbeoordeling van het GBT plaats. Er werd een aantal positieve punten genoemd, maar ook werd geconstateerd dat de werkzaamheden op de verloskamers nog steeds niet op het niveau van een zesde jaars aios waren. Er werd voorts geconstateerd dat de problematiek hetzelfde was als bij het eerste GBT. De aios herkende de problematiek, maar zag bij zichzelf groei. Een deel van de opleidingsgroep vond dat de opleiding moest worden beëindigd, een deel bleef twijfels houden op het gebied van de verloskunde, maar wilde de aios nog een kans geven. De aios kreeg uiteindelijk het voordeel van de twijfel en kon de opleiding voortzetten. Er werd afgesproken dat de aios de opleiding in het C 2 kon voortzetten en daar een nieuwe start kon maken. De opleiding werd met 7,5 maand verlengd.

De aios zette de opleiding per 1 juni 2018 voort in het C 2. In het overgangsgesprek werd aangegeven dat er ernstige twijfel bestond of de aios geschikt was om gynaecoloog te worden. Na zes weken vond het eerste voortgangsgesprek plaats. Er waren aandachtspunten. De aios had weinig zelfreflectie. De aios moest kort en bondig zijn, hoofd- en bijzaken van elkaar scheiden en haar timemanagement was niet op orde. Het ontbrak de aios aan daadkracht en het was de vraag of zij de komende maanden nog voldoende zou bijleren.

Zes weken later vond een volgend gesprek plaats. De opleiders constateerden dat er onvoldoende groei was waargenomen om het niveau te behalen dat nodig was om vier maanden later het C-formulier af te geven. Nadat dit oordeel was voorgelegd aan de opleidingsgroep en de opleider E, beëindigden zij formeel de opleiding.

De aios is het niet met de beëindiging eens. Haars inziens had de opleider de opleiding niet zo kort na het positief afronden van het tweede GBT en haar start in het C 2 kunnen beëindigen. Op grond van de regelgeving had de opleiding op dat moment niet beëindigd kunnen worden, tenzij er sprake was van bijzondere omstandigheden. Daar was volgens de aios geen sprake van. Daarnaast stelt de aios

dat de verandering van het opleidingscurriculum en de haar verleende korting op de opleidingsduur haar opleiding en ontwikkeling erg heeft bemoeilijkt. Zij is steeds beoordeeld op een niveau dat hoger lag dan haar ervaringsjaren.

De geschillencommissie stelt vast dat de beoordeling van de aios gedurende de eerste jaren van de opleiding zorgvuldig is verlopen. Er hebben voldoende voortgangsgesprekken plaatsgevonden en ook vond jaarlijks een 360 graden feedback plaats. De aandachtspunten c.q. verbeterpunten zijn steeds met de aios besproken. Toen de aios minder goed functioneerde vonden extra gesprekken plaats en kreeg de aios begeleiding van een mentor, een vertrouwensarts en werd er over een coachingstraject gesproken. Dit traject is uiteindelijk pas in het laatste jaar gestart. Er hebben twee GBT's plaatsgevonden, één in het E en één in het C. Tijdens beide GBT's hebben regelmatig evaluatiegesprekken plaatsgevonden. De aios rondde het eerste GBT positief af en kon zonder verlenging de opleiding voortzetten.

In het vierde jaar, na een onderbreking van de opleiding in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof zette de aios de opleiding in het C voort. Zij zou daar haar differentiatiestages doen. Al vrij snel na de overstap naar het C waren er zorgen over het functioneren van de aios. Deze zijn steeds met de aios besproken en ook met de opleider E. Er vonden iedere zes weken gesprekken met de aios plaats en de aios kreeg veel begeleiding, onder meer van een mentor. Er werd een tweede GBT ingezet en hoewel er verbetering werd gezien, bleven er zorgen bestaan, met name over het functioneren van de aios in de verloskamers. Aan het eind van het GBT waren er nog veel zorgen over het functioneren van de aios en twijfels of de aios geschikt was om de opleiding voort te zetten. Ondanks die twijfels werd de opleiding niet beëindigd, maar kon de aios de opleiding voortzetten met een verlenging van 7,5 maand en overplaatsing van het C 1 naar het C 2. Na zes weken vond een eerste gesprek plaats en na wederom zes weken vond een tweede gesprek plaats, waarbij de opleiding werd beëindigd.

De geschillencommissie is van oordeel dat in de verschillende opleidingsinrichtingen veel tijd en moeite is gestoken om het niveau van de aios op peil te brengen en te houden. Er hebben uitzonderlijk veel begeleidings- en tussentijdse beoordelingsgesprekken plaatsgevonden. Hierin kwamen steeds dezelfde tekortkomingen naar voren. Bij hoge uitzondering zijn aan haar twee GBT's aangeboden. Niettemin hielden de opleiders rekening met de mogelijkheid dat de aios alsnog het C-formulier niet zou krijgen. Dit is ook met de aios besproken. De vraag die ter beantwoording voorligt is echter niet of de aios het gewenste niveau zou kunnen bereiken om het C-formulier af te geven, maar of de opleider in redelijkheid voortijdig de opleiding van de aios kon beëindigen.

Op grond van de regelgeving mag een opleiding voortijdig worden beëindigd op grond van de jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of op grond van de geschiktheidsbeoordeling na afsluiting van een GBT. Op grond van de eindbeoordeling voor het C-formulier kan een opleiding worden beëindigd per de beoogde einddatum. De eindbeoordeling voor het C-formulier mag op zijn vroegst drie maanden voor het beoogde einde van de opleiding plaatsvinden.

De einddatum van de opleiding van de aios was door de verlenging verschoven naar 15 januari 2019. De eindbeoordeling had derhalve op zijn vroegst op 15 oktober 2018 mogen plaatsvinden. De opleider heeft echter in het gesprek van 6 september 2018 haar eindoordeel over de aios gegeven. Na toetsing van dit oordeel heeft zij dit vervolgens op 24 september 2018 formeel bevestigd aan de aios.

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider op dat moment de opleiding niet had mogen beëindigen. Dat zou anders zijn geweest als er sprake was geweest van een zeer bijzondere omstandigheid die aanleiding kan zijn de opleiding voortijdig te beëindigen, zoals bijvoorbeeld gevaar voor de patiëntenzorg. Van een dergelijke omstandigheid is echter noch uit de overgelegde stukken, noch uit de KPB's gebleken. De opleider heeft ter zitting aangegeven dat er na het tweede

GBT niets ernstigs was voorgevallen. De reden van de beëindiging was dat het de aios niet zou lukken de opleiding positief af te ronden.

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider onder die omstandigheden het besluit tot voortijdige beëindiging van de opleiding niet in redelijkheid heeft kunnen nemen.

Dit betekent dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld haar opleiding voort te zetten. De nog resterende opleidingstijd van 3,5 maand is echter te kort om de aios een reële kans te bieden om haar opleiding positief te kunnen afronden. Daarvoor is verlenging van de opleiding noodzakelijk. Wanneer de verleende korting van de opleiding volledig wordt teruggedraaid, resteert er nog een totale opleidingstijd van 9,5 maanden op basis van een fulltime (100%) aanstelling. De aios zal in de gelegenheid moeten worden gesteld de resterende opleidingstijd in een andere opleidingsinrichting voort te zetten, onder de voorwaarde dat na zes maanden een tussentijdse geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt.

### **Uitspraak**

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider de opleiding op 24 september 2018 niet in redelijkheid heeft kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld het resterende deel van haar opleiding voort te zetten, verlengd met een periode van zes maanden (een totale periode van 9,5 maanden bij een fulltime (100%) aanstelling, zijnde ruim 11 maanden bij een deeltijdaanstelling van 80%) onder de voorwaarde dat na zes maanden een geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt. De geschillencommissie draagt partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting te vinden.

### **Aldus uitgebracht door:**

mw. mr. W. Paping-Kool, voorzitter/jurist, prof. dr. S.A. Scherjon, gynaecoloog, mw. dr. E. van den Berg, aios interne geneeskunde, in tegenwoordigheid van mevrouw mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 21 februari 2019

mw. mr. W. Paping-Kool  
voorzitter

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



# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

**Referentie**  
GC 2019 – 4

Utrecht, 24 juni 2019

### **Van**

De Geschillencommissie ex artikel 43 van de Regeling specialisten 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 mw. mr. C.E. Derksen en B, opleider Radiologie C, hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. C. Velink, advocaat.

### **Verloop van de procedure**

Op respectievelijk 8 februari en 8 maart 2019 heeft mw. Derksen, namens de aios een voorlopig en een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend.

Op 18 april 2019 heeft mw. C. Velink namens de opleider een verweerschrift ingediend.

Op 7 mei 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

### **Geschil**

Het geschil heeft betrekking op het besluit van de opleider van 15 januari 2019 waarbij deze de opleiding tot radioloog van de aios per 15 januari 2019 om inhoudelijke redenen voortijdig beëindigt. Halverwege het Geïntensiveerd Begeleidingstraject werd de aios als onvoldoende bekwaam geacht om radioloog te worden. De aios was het hier niet mee eens.

### **Regelgeving**

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

De Regeling specialisme 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 radiologie, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018

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

### **Feiten**

#### **2013/2014**

- De aios is op 1 december 2013 gestart met haar opleiding tot radioloog bij het D.
- Volgens de beoordeling d.d. 25 februari 2014 was de verslaglegging volgens verwachting.
- Volgens de beoordeling op 1 mei 2014 van de verslaglegging scoorde de aios op de te beoordelen punten volgens verwachting.
- Na drie maanden heeft een voortgangsgesprek eerste jaar common trunk drie maanden plaatsgevonden. Kennis en wijze van functioneren waren volgens verwachting.
- Op 4 juli 2014 vond een voortgangsgesprek plaats betreffende de periode van zes maanden in het tweede jaar. Kennis en wijze van functioneren waren volgens verwachting. Er waren geen redenen om actie te ondernemen. Opgemerkt werd dat de aios enthousiast, leergierig, geïnteresseerd was in het vakgebied, ze was sociaal, en het timemanagement was verbeterd. Als verbeterpunten werden genoemd: vermindering van onzekerheid, meer KPB's invullen en het zuchten werd door sommigen gezien als het niet naar de zin hebben terwijl dit juist wel het geval was, De indruk bestond dat de aios

veel afwezig was. Het aantal dagen van totale afwezigheid zijn besproken, De productie oogde aan de beperkte kant. De aios diende meer dynamisch over te komen. Zij had een goede stressbestendigheid en was goed op weg.

- Op 29 juli 2014 luidde de beoordeling van de verslaglegging: een keurig verslag, alle relevante punten waren in helder taalgebruik beschreven, niet te lang. De punten waren volgens of boven verwachting.

## 2015

- Blijkens het beoordelingsformulier voor het voortgangsgesprek op 19 april 2015 was de aios een gezellige collega en enthousiaster dan de voorgaande periode. Zij wilde graag. Wanneer zij dingen eigen had gemaakt, ging dat wel. De aios kon zich beter voorbereiden op nieuwe stages, dingen zoeken aan de hand van patiënten, zich laten begeleiden en laten zien dat zij het leuk vond. Bij de contactuele vaardigheden werd opgemerkt dat het leek of alles te veel was. De aios moest dynamischer en assertiever zijn. Bij de wijze van functioneren werd opgemerkt dat er te veel aan getrokken moest worden. Waarschijnlijk was de aios heel onzeker en wilde zij het achterste van haar tong niet laten zien. Zij mocht veel meer vragen aan de supervisors en haar kennis tonen. De aios had een matig actieve instelling bij het volgen van de opleiding. De keuze van de opleiding werd als juist beoordeeld. Er was reden voor een extra gesprek. De aios moest haar interesse meer tonen en uit haar schulp kruipen, focussen op de dag van morgen met programma of volgende stage.
- Op 30 april 2015 werd de verslaglegging van de aios beoordeeld: de te beoordelen punten waren volgens verwachting.
- In de beoordeling van het voortgangsgesprek d.d. 9 juni 2015 in de opleidingsperiode jaar twee van de common trunk op 2 juli 2015 is opgenomen dat de aios de kennis had, zaken aanpakte en praktisch was, de verslaglegging goed was, het maken van echo's prima ging en de prikkwaliteit goed was. Het tempo moest echter omhoog zodat de aios meer zag. Soms was zij te onzeker. Zij moest zich niet laten afleiden door privéomstandigheden. Afgesproken werd dat de aios zich goed zou voorbereiden, zodat het onzekere gevoel zou verminderen. De aios moest leerdoelen stellen en uitwerken. Kennis, vaardigheden en wijze van functioneren waren volgens verwachting. De keuze van het specialisme werd zeer juist gevonden. Er was reden voor extra studie: de kennis moest meer zichtbaar zijn.
- Het oordeel in de CAT van 2 juli 2015 luidde dat de aios boven verwachting had gehandeld. De aios was er ook goed in geslaagd om in een korte tijd de informatie goed over te brengen.
- Per 6 juli 2015 is de aios wegens privéomstandigheden overgestapt naar het E.
- Op 7 juli 2015 vond de beoordeling van het eerste jaar common trunk plaats. Het medisch handelen werd als matig tot voldoende beoordeeld, de communicatie was voldoende/ruim voldoende en het maatschappelijk handelen was voldoende. Het functioneren binnen de gezondheidsorganisatie was matig. Zij moest zich beter voorbereiden op stages en binnen stages. De besteding van beschikbare middelen voor de patiëntenzorg was voldoende beoordeeld. De professionaliteit was voldoende. De aios werd geschikt en in staat geacht om de opleiding voort te zetten. Op de verslaglegging was weinig aan te merken: de aios was netjes, een prettige collega. De aios moest wel laten zien dat zij het leuk vond, zij moest dynamischer optreden met betrekking tot tempo en zeker met betrekking tot uitstraling. Zij moest het zuchten en kreunen achterwege laten (dit werd onbewust gedaan). De aios had het zeker in zich, zij was slim, maar moest dit wel laten zien.
- Op 15 december 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de aios, de opleider F en plaatsvervangend opleider B. Daarin is besproken werd besproken dat na prima verlopen eerste maanden met een goede beoordeling, het ziekteverzuim sinds enkele weken/maanden toenam, de aios op het laatste moment diensten af zegde en de kwaliteit van het werk achteruitging. De aios werd doorverwezen naar de bedrijfsarts en de mogelijkheid voorgelegd om het opleidingstempo te verlagen.
- De aios reageerde op 16 december 2015 per e-mail op het gespreksverslag, waar zij het niet geheel mee eens was. Naast stresserende privéomstandigheden waren er ook veranderingen op het werk die stress veroorzaakten. Voor haar interventiestage kreeg zij een heel positieve beoordeling, in een

gesprek begin december was nog de tevredenheid over het werk uitgesproken, de MSK-stage was pas kortgeleden begonnen en bij de drie weekenddiensten was zij zelf ziek en had zij de plotselinge zorg voor haar zoon.

## 2016

- De beoordeling voor het eindgesprek van de stage cardiovasculair op 7 maart 2016 gaf bij attitudes aan dat deze boven verwachting waren. Dit gold ook voor het kennisniveau van de aios. De beoordeelde handelingen mocht zij zelfstandig uitvoeren. De aios was goed en kritisch in de beoordeling, zij kon zelfstandig bepaalde onderzoeken verslaan.
- Op 24 mei 2016 vond de beoordeling van de stage mamma plaats. De aios functioneerde volgens verwachting. De aios mocht handelen onder beperkte supervisie en deels zelfstandig handelen. Opgemerkt werd dat de aios goed met feedback kon omgaan en dat ook met kritiek constructief wist om te gaan.
- De beoordeling van de stage interventie vond op 14 juni 2016 plaats. De aios functioneerde volgens of boven verwachting. De aios mocht handelen onder beperkte supervisie. De aios was zeer geïnteresseerd, had een goede leercurve en goede sociale en collegiale vaardigheden. Haar verslaglegging was goed. Als verbeterpunten werden genoemd: voortvarendheid in het afhandelen van procedures, nazorg en verslaglegging. Zij moest niet te perfectionistisch zijn.
- Het tweede jaar van de common trunk werd beoordeeld op 14 juni 2016. Medisch handelen was voldoende tot goed, de communicatie was voldoende/ruim voldoende. Kennis en wetenschap werden als matig beoordeeld, het maatschappelijk handelen en organisatie was voldoende. Professionaliteit was ruim voldoende. De aios werd geschikt en in staat geacht om de opleiding voort te zetten. De aios functioneerde voldoende tot ruim voldoende met een duidelijke verbetering in teamwork. Zij moest wel meer aandacht besteden aan wetenschap, CAT en KPB's.
- De aios is per 25 juli 2016 voor de academische stage van de opleiding naar het G gegaan.

## 2017

- De aios werd na tweeënehalf jaar in opleiding beoordeeld. In het overzicht over de periode 25 juli 2016 tot 31 januari 2017 waren de resultaten, activiteiten en aan- en afwezigheid van de aios opgenomen.
- De aios werd op 12 januari 2017 binnen de staf beoordeeld: vanwege vele afwezigheid was verlenging van de opleiding nodig, de opleiding ging niet goed, de aios kwam vaak te laat, zei diensten op het laatste moment af en lag slecht binnen de aiosgroep. Het advies was om het maatschappelijk werk in te schakelen, diverse opties werden besproken, bijvoorbeeld een half jaar ziekteverlof en een intensief begeleidingstraject.
- De aios heeft zich op 30 januari 2017 ziekgemeld.
- Op 6 februari 2017 vond een voortgangsgesprek plaats met de opleider in het G bij H. Aangegeven werd dat de aios de opleiding op zich aan moest kunnen gezien haar intelligentie en voortgangstoetsen. De privéproblemen van de aios interfereerden echter te veel met het functioneren op de werkvloer. Daardoor was de aios zowel fysiek als geestelijk te veel afwezig. Haar werk leed daaronder: veel ziekmeldingen, te laat komen bij diensten/door ziekte geen dienst kunnen draaien, verminderde focus op verslaglegging en werk, niet bij de les en onzeker, onverklaarbare missers, kwam ongeïnteresseerd over, de dienstoverdrachten waren matig, de aiosgroep was er langzamerhand klaar mee. De aios bleek tot 1 februari 2017 een bijbaan te hebben gehad. Aangeraden werd om (opnieuw) contact op te nemen met de bedrijfsarts, het maatschappelijk werk en de huisarts. De aios werd aangeboden om een time-out te nemen en zich vanaf 13 februari 2017 voor zes weken ziek te melden, om te werken aan zichzelf en oplossingen voor haar privéomstandigheden. In die tijd zou er wekelijks contact met de mentor en eventueel opleider zijn. Er diende progressie te worden geboekt en de privéproblemen dienden dusdanig onder controle te zijn dat deze haar functioneren op het werk niet meer zouden beïnvloeden. Op 1 april 2017 zou de aios dan weer met haar werkzaamheden

beginnen. Een optie was om daarvoor terug te keren naar de rustiger omgeving van het C, om later terug te keren in een academisch ziekenhuis. Op dit moment was een intensief begeleidingstraject geen mogelijkheid, omdat de aios daar niet voor open stond en het niet goed aankon.

- Per e-mail van 11 februari 2017 gaf de aios aan dat zij zich niet in het gespreksverslag kon vinden. Zij betreerde dat pas in het voortgangsgesprek negatieve feedback was gegeven. Zij had geen dienst gemist, alleen was zij enkele keren door omstandigheden te laat geweest, zij had in haar opleiding voor de eerste keer iets gemist dat gevolgen kon hebben voor de patiënt.
- In het gesprek met de opleider op 30 maart 2017 gaf de aios aan dat terugkeer naar het C haar voorkeur had. H deelde dit op dezelfde datum mee aan B. In deze e-mail was verder opgenomen dat de aios aan het begin van het vijfde opleidingsjaar weer naar het G zou gaan. Dan zou ook de aiosgroep enigszins veranderd zijn, waardoor zij beter in deze groep zou liggen. De aios kreeg de gelegenheid om zich nog twee weken ziek te melden om nieuw ontstane privéproblemen weer op orde te krijgen. Op 17 april 2017 kon zij dan weer beginnen in het C.
- Nadat een op 11 april 2017 gesprek door de aios drie kwartier van tevoren wegens dubbele afspraak was afgezegd, heeft op 13 april 2017 een gesprek plaatsgevonden tussen de (plaatsvervangend) opleiders en de aios over het terugkeren van de aios in het C op 23 april 2017 in plaats van per 1 september 2017. Aan de orde kwam dat de privéproblemen van de aios, ondanks meerdere malen geboden ruimte en begeleiding om deze op te lossen, al 2,5 tot 3 jaar aanhielden en leidden tot disfunctioneren van de aios op de werkvloer. Vakinhoudelijk kon de aios een goede specialist worden. Competenties als professioneel gedrag, communicatie, samenwerking, maatschappelijk handelen en organisatie schoten echter ernstig tekort. Gezien de huidige situatie adviseerde de opleidingsgroep de aios om te stoppen met de opleiding. Voortzetting van de opleiding zou gebeuren via een geïntensiveerd begeleidingstraject. Alleen bij duidelijke progressie zou de opleiding worden voortgezet, bij nieuwe misstappen zou deze worden beëindigd. De aios wilde de opleiding voortzetten, bij voorkeur na een onderbreking van twee maanden, waarbij onbetaald verlof niet mogelijk was.
- Op 13 april 2017 deelde H de aios mee dat het G niet aan het verzoek van de aios voldeed om haar contract met een maand te verlengen. De aios had ingestemd met de afspraak om per 17 april 2017 terug te gaan naar het C. Zij had zes tot zeven weken vrijaf gekregen om privé zaken op orde te krijgen. Dit was met twee weken verlengd. In tegenstelling tot de aios vond het G dat een pauze in de opleiding het beste was. Het C was akkoord met haar komst, eventuele re-integratie zou daar moeten plaatsvinden.
- Per e-mail van 19 april 2017 berichtte de aios dr. B dat er geen ziekmelding bij de bedrijfsarts van het C was, een re-integratietraject niet nodig was en dat zij per 17 april 2017 zou starten met haar volledige (80%) werkverband.
- Op 26 april 2017 ging de aios een leer/arbeidsovereenkomst aan met het C. Zij trad met ingang van 17 april 2017 als aios in dienst. Onder punt 18.6 van deze overeenkomst is opgenomen dat er een tussentijds evaluatie volgde na drie en maximaal zes maanden in het kader van het intensiveringstraject. De start van het GBT was 9 mei 2017. Alleen bij het behalen van de leerdoelen en het nakomen van de afspraken zou de opleiding worden gecontinueerd.
- In een WhatsAppbericht van 27 april 2017 gaf de aios aan dat zij de volgende ochtend aanwezig zou zijn. Op 28 april 2017 – volgens afspraak haar eerste werkdag bij het C – gaf de aios per WhatsApp aan dat zij wegens privé zaken niet kan komen werken.
- De aios heeft op 1 mei 2017 haar opleiding in het C voortgezet.
- Op 9 mei 2017 stuurde dr. B een brief naar de COC en de aios met informatie over het GBT. Op deze datum startte het GBT voor de duur van zes maanden. De focus van dit GBT zou liggen op het algemeen functioneren op de werkvloer met betrekking tot de competenties professioneel gedrag, communicatie met collega's, samenwerking, maatschappelijk handelen en organisatie. Alleen bij adequate verbetering op de genoemde punten gedurende het GBT zou de opleiding gecontinueerd kunnen worden. Na afloop van dit GBT zou er een geschiktheidsbeoordeling plaatsvinden door de

opleider. Mocht de aios na het GBT weer terugvallen in onprofessioneel gedrag, dan zou de opleiding alsnog worden beëindigd. De aios is erop gewezen, dat, mocht zij het niet eens zijn met het GBT, zij gebruik kon maken van de geschillencommissie.

- De aios reageerde (met een ongedateerd stuk) op de brief met het GBT en stelde dat daarin onjuistheden stonden over de gang van zaken en dat er uit werd gegaan van aannames. Zij vond dat haar opleiding afhing van een irreëel beeld.
- De aios stelde een individueel opleidingsplan op, waarin verbeterpunten waren opgenomen op de competenties professionaliteit, samenwerking en communicatie. Het doel was om een betrouwbare collega te worden waarmee goed samengewerkt kan worden.
- Op 2 mei 2017 informeert het C de RGS over het GBT
- De algemene feedback in de KPB van 19 mei 2017 luidde dat er een nette verslaglegging was, de kennis van de aios op niveau was en zij een prima communicatie had met de aanvrager en de terugkoppeling van de bevindingen. De aios voerde het onderzoek adequaat uit en interpreteerde de vraagstelling adequaat.
- Op 19 mei 2017 vond de beoordeling voor het eindgesprek van de stage musculoskeletaal plaats. De aios functioneerde volgens verwachting. De aios mocht werken onder beperkte supervisie.
- Op 23 mei 2017 was de aios (blijkens een niet-ondertekende presentielijst) niet bij het BVT-onderwijs aanwezig, B maakte per e-mail van 24 mei 2017 een afspraak met de aios voor 30 mei 2017 om dit te bespreken.
- Op 26 mei 2017 meldde de aios zich ziek.
- Op 13 juni 2017 vond een gesprek plaats tussen de aios en de (plaatsvervangend) opleiders over het GBT. Door de ziekteperiode was het niet mogelijk om de aios te beoordelen. De gemiste diensten dienden te worden ingehaald. Gemist blokonderwijs BVT en het examen dienden volgend jaar te worden ingehaald. Aan de orde kwamen verder de (on)bereikbaarheid van de aios, de gebrekkige communicatie bij afwezigheid, het afwezig zijn bij het BVT – de aios bestreed dit – en het vragen van verlof kort van tevoren.
- Volgens de KPB van 3 juli 2017 scoorde de aios op de te beoordelen punten aios volgens verwachting.
- Op 3 juli 2017 vond een gesprek plaats tussen de (plaatsvervangend) opleiders en de aios om het GBT te evalueren. Na het gesprek dat plaatsvond op 13 juni 2017, begon de aios op 19 juni 2017 weer met halve dagen werken. Behalve een dagdeel BVT-onderwijs, waarbij door te laat komen de presentielijst niet was getekend, werd aan de competenties voldaan. De KPB's waren op orde. Op 1 augustus werd het GBT opnieuw geëvalueerd en vond de beoordeling van de competenties plaats.
- Volgens de KPB van 13 juli 2017 vond de beoordelaar dat de aios conform jaargenoten functioneerde.
- In de periode 17 juli 2017 tot en met 23 juli 2017 meldde de aios zich twee dagen volledig ziek en drie dagen voor 25%. Op 17 en 19 juli 2017 meldde de aios zich ziek via Whatsapp in plaats van telefonisch. Het gesprek met de bedrijfsarts op 20 juli 2017 zei zij af wegens privéomstandigheden. De bedrijfsarts adviseerde de aios op 24 juli 2017 om per direct drie weken vakantie te nemen.
- In de periode van 24 juli tot en met 13 augustus 2017 was de aios voor 25% arbeidsongeschikt. De aios verscheen zonder kennisgeving niet op het op 27 juli 2017 geplande gesprek met haar coach.
- De aios had vakantie van 31 juli 2017 tot en met 12 augustus 2017. Vanaf 14 augustus 2017 heeft zij het werk volledig hervat.
- De aios meldde zich per e-mail ziek van 7 tot en met 11 september 2017.
- Op 23-24 juli, 29-31 augustus en 18 september 2017 werd het volgende geconstateerd over de diensten van de aios: zij was telefonisch onbereikbaar, zij bleef thuis tijdens haar dienst, de relatief lange duur voordat zij in huis was, de indruk dat er persoonlijke problemen waren, vertrouwensgebrek omdat de aios zelf aangaf weinig ervaring te hebben met een bepaald echo, gemaakte echo's waren incompleet, het niet verrichten van bepaalde werkzaamheden (het maken van echo's, inbrengen van infusen en verslaglegging).

- Op 21 augustus 2017 stond in de KPB: instellingen van de echo gingen goed, net als de patiëntpositionering en het patiëntcontact. Verbeterpunten waren het inschatten van wat er op grond van de bevindingen verder diende te gebeuren. De aios was prima op niveau en kreeg de suggestie om leerdoelen te formuleren met het POP.
- Volgens de OSATS-beoordeling van 15 september 2017 was de aios op verwacht niveau, eventueel iets extra aandacht.
- Op 19 september 2017 vond een voortgangsgesprek plaats tussen de (plaatsvervangend) opleiders en de aios. Deze laatste vond het over het algemeen goed gaan, ze was op tijd op het werk, had wel nog gezondheidsproblemen en moeite om werk en privé te scheiden. De vakgroep vond de verslaglegging door de aios over het algemeen goed en haar vakkennis was op peil. Echter, de aios kwam afspraken niet na, toonde geen volledige inzet, was niet proactief, bleef thuis tijdens diensten en was vlak voor of zelfs tijdens dienst niet altijd bereikbaar en zij vermengde privé met werk. De eerdere constatering tijdens haar diensten werden genoemd. Het gevoel heerste dat de collega's niet altijd op de aios konden bouwen.
- De aios reageerde op dit gesprek. Zij vond een aantal constatering onterecht of gebaseerd op aannames, zij was onbekend met bepaalde gedragslijnen en beloofde verbetering. Verder bepleitte zij een benadering, waarin ook werd benadrukt wat goed ging en onmiddellijke feedback werd gegeven in plaats van te wachten op een evaluatiegesprek. In het kader van het GBT verlangde zij een intensievere begeleiding door de opleidingsgroep. Zijzelf zou nog meer aandacht geven aan haar inzet en pro-activiteit.
- Volgens het KPB van 26 september 2017 werkte de aios secuur, vroeg zij bij twijfel over het onderzoek. De aios mocht minder twijfel tonen, zij kon het wel. Op de te beoordelen punten scoorde de aios volgens verwachting.
- Op 26 september 2017 vond een evaluatiegesprek tussen de (plaatsvervangend) opleiders en de aios plaats naar aanleiding van haar gemoedstoestand de dag ervoor vanwege privéomstandigheden. Het lukte de aios niet altijd om privé en werk te scheiden. De aios wilde graag de opleiding voortzetten, Afgesproken werd dat feedback zo veel mogelijk direct door de stafleden zelf in plaats van via de opleiders werd gegeven.
- Op 29 september 2017 formuleerde de aios met haar coach afspraken en doelen en formuleerde zij randvoorwaarden. Het ging daarbij om op tijd komen, het nakomen van afspraken, grote inzet tonen en het niet- interfereren van haar privéleven met haar werk. Randvoorwaarden waren het aanwezig zijn bij de coachingsgesprekken, evaluatie van die gesprekken met de opleider, directe feedback ontvangen. Als einde van het GBT werd genoemd 1 januari 2018.
- In het KPB van 5 oktober 2017 stond: tijdens deze zondagsdienst gingen organisatie, werktempo en samenwerking goed. De aios werkte goed georganiseerd, bleef rustig en vriendelijk de telefoon aannemen in een drukke dienstsituatie. De aios voerde het onderzoek adequaat uit en interpreteerde de vraagstelling adequaat. De aios mocht meer op haar kennis en kunde te vertrouwen. Zij structureerde de dienst goed.
- De tussentijdse evaluatie op 6 oktober 2017 van de stage musculoskeletaal van de aios werd als redelijk beoordeeld, met de opmerking dat het een zeer korte periode (drie weken, zeven dagen) betrof. Inzet, interesse, enthousiasme en werklust waren volgens verwachting. Zij mocht een nog pro-actievere houding aannemen.
- In de beoordeling d.d. 6 oktober 2017 voor het eindgesprek van de stage thorax gaf de beoordelaar aan dat deze weinig heeft samengewerkt met de aios. De werkzaamheden, waaronder verslaglegging, was volgens verwachting. Ook zelfkennis, -kritiek en -vertrouwen waren volgens verwachting, net als de attitude ten opzichte van stafleden, collega-aios, overig personeel en patiënten. De prestatie van de aios werd als volgens verwachting beoordeeld, net als de basiskennis. Zij mocht handelen deels onder beperkte en deels onder strenge supervisie. De conclusies en aanbevelingen na het eindgesprek waren dat de aios vakinhoudelijk goed was. Naar de mening van de beoordelaar mocht geen derdejaars X-thorax zelfstandig doen. De aios toonde goede inzet. De

beoordelaar was positief verrast door haar doorzettingsvermogen. De aios diende wel te proberen om de long-oncobespreking bij te wonen.

- In het KPB van 14 oktober 2017 is opgenomen als algemene feedback: ondanks de drukte ging het goed, structuur, goed tempo. Het medisch handelen ging volgens verwachting. De beoordelaar merkte op dat het goed ging, goed doorgewerkt en adequate verslagen.
- In de OSATS van 9 oktober 2017 stond als beoordeling: op verwacht niveau, conform verwachting, eventueel iets extra aandacht.
- Op 17 oktober 2017 heeft de aios een coachingsgesprek gehad.
- Op 19 oktober 2017 vond een voortgangsgesprek plaats. Geconstateerd werd dat het op dat moment goed ging. De aios was pro-actiever, verzette meer werk en was meer aanwezig. De opleider wees de aios op het belang om deze lijn voort te zetten.
- Het beoordelingsformulier voor de stage neuro/hoofd-hals werd op 31 oktober 2017 in het kader van een startgesprek ingevuld door de beoordelaar die veel samenwerkte met de aios. Leerdoel was de MRI hersenen en MT WK, en in tweede instantie CT (alles neuro).
- Op 2 november 2017 heeft de aios een coachingsgesprek gehad: het belang om de situatie te accepteren en de goede lijn vast te houden. Door het creëren van automatisen zou er rust komen en wanneer het langere tijd goed zou gaan, zou het vertrouwen stijgen. Doel was om een radioloog af te leveren die overal inzetbaar is.
- Blijkens het CAT van 2 november 2017 presteerde aios volgens verwachting.
- Op 3 november 2017 had de aios een gesprek met de opleider.
- In de nacht van 8 op 9 november 2017 belandde de aios op de SEH en vond daar een incident plaats. Geconstateerd werd dat sprake was van een bovenmatig alcoholpromillage.
- Op 9 november 2017 informeerde de aios de opleider over de opname op de SEH vanwege mishandeling, waardoor zij niet mocht werken. Aan het eind van de middag was zij op de afdeling aanwezig.
- Op 13 november 2017 was er een gesprek tussen de aios en B, nadat de psychiater had aangegeven het incident op de SEH aan hem te melden. De aios gaf aan dat er sprake was van overmatig drankgebruik.
- De aios werd per direct op non-actief gezet vanwege mogelijke verslavingsproblematiek. Totdat hierover duidelijkheid was, mocht zij geen patiëntenzorg verrichten. De aios maakte een afspraak met de bedrijfsarts en de ABS-arts. De op-non-actiefstelling werd omgezet naar een ziekmelding.
- Op 14 november 2017 vond een gesprek plaats naar aanleiding van het incident. Aanwezig waren de (plaatsvervangend) opleiders, leden van het opleidingsteam en de aios. Afsproken werd dat de aios zich ziek zou melden en haar opleiding als zodanig zou onderbreken en dit zou melden bij de RGS. Het coachingstraject werd gedurende het ziekteverlof onderbroken. Via de bedrijfsarts werd een onderzoeks- en behandeltraject ingezet. Tot nader bericht van de bedrijfsarts mocht de aios geen werkzaamheden verrichten op de afdeling. Zij diende zich te focussen op haar eigen herstel.
- Na psychiatrisch onderzoek bleek dat er geen reden was om aan te nemen dat er sprake was van verslavingsproblematiek. Wel werd een depressie vastgesteld en dat de aios te maken had met een onwaarschijnlijke hoeveelheid stresserende factoren. Hierop volgde een periode van arbeidsongeschiktheid.

## 2019

- Op 8 januari 2019 had de opleider overleg met de RGS om de procedure tot beëindiging van de opleiding door te nemen.
- De bedrijfsarts adviseerde in januari 2019 om te beginnen met re-integratie. Tijdens het gesprek met de opleider hierover op 15 januari 2019 deelde deze mee dat de opleiding met ingang van deze datum werd beëindigd. Op basis van het Geïntensiveerd Begeleidingstraject werd de aios als onvoldoende bekwaam geacht om radioloog te worden. Gedurende het GBT kwam de aios afspraken niet na, ook niet nadat zij daarop in de evaluatiegesprekken was gewezen en haar duidelijk was gemaakt dat dit

haar laatste kans was. Het incident op de SEH in november 2017 was de druppel die de emmer deed overlopen. De beëindigingsbeslissing is toen al genomen. Omdat het beëindigen op dat moment te veel schade zou toebrengen aan de aios, was gewacht met de bekendmaking totdat zij weer beter zou zijn en kon re-integreren. De aios begreep dit besluit. Zij leed echter aan een depressie, waarvoor zij in het afgelopen jaar was behandeld. Hierdoor kon zij nu de opleiding wel af maken. Zij wilde gedurende de onduidelijkheid over de voortzetting van de opleiding vervangend werk verrichten.

- De beëindiging is schriftelijk bevestigd bij brief van 15 januari 2019.
- De aios heeft op 22 januari 2019 hierop gereageerd met een verzoek om het gespreksverslag op twee punten aan te passen.
- De aios heeft om bemiddeling gevraagd. De centrale opleidingscommissie achtte het geschil onbemiddelbaar en deelde dit aan de aios mee op 5 februari 2019.
- De aios is op 12 februari 2019 gestart met re-integreren, waarbij zij zich richtte op wetenschapsprojecten.

### **Standpunt aios**

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Zij erkent dat haar opleiding met hobbels is verlopen, vooral veroorzaakt door haar moeilijke privéomstandigheden. Ook is er sprake geweest van daadwerkelijke arbeidsongeschiktheid. Het incident op de SEH was ook ingegeven door depressie en een zeer grote hoeveelheid stresserende factoren. Deze gelden als verzachtende omstandigheden. Ondanks privéomstandigheden, depressie en burn-outklachten kreeg zij altijd positieve feedback op haar medisch handelen. De stelling dat zij afspraken niet nakomt ligt genuanceerder dan de opleider stelt.

Het SEH-incident kan gezien het Kaderbesluit CCMS geen grondslag zijn voor de beëindiging van de opleiding. Er is bovendien in het geheel geen grond tot beëindiging.

In principe was er geen grondslag voor het starten van een GBT. Daarnaast is er circa drie maanden een volwaardig GBT gevolgd, de rest van de tijd was zij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Hierdoor kon in januari 2019 nog geen eindconclusie worden getrokken. Zij had immers nog drie maanden GBT-tijd. Het GBT is verder niet geëindigd met de verplichte geschiktheidsbeoordeling. De aios meent dat zij eerst volledig dient te re-integreren, waarna het GBT kan worden vervolgd of een nieuw GBT kan worden gestart. Zij is nu in staat om een betrouwbare collega in een team te zijn. Zij wil dan ook haar opleiding voortzetten.

### **Standpunt opleider**

De opleider stelt zich op het standpunt dat hij niet ervan overtuigd is dat de aios in alle opzichten verantwoord als radioloog kan functioneren. Een radioloog dient te voldoen aan de CanMeds in het Opleidingsplan Radiologie, waaronder de onderdelen aantoonbare deskundigheid en bekwaamheid op de deelgebieden professioneel gedrag, communicatie en samenwerking. Deze onderdelen hebben gedurende de opleiding van de aios voortdurend centraal gestaan en maakten deel uit van het GBT. Gedurende haar opleiding liet de aios eenzelfde patroon zien, waarbij privéomstandigheden interfereerden in het werk, zij zich geregeld ziek meldde, regelmatig te laat kwam, afspraken (zonder afmelding) niet nakwam, diensten te kort van tevoren af zei, ongeïnteresseerd en onzeker overkwam. Verder waren er enkele klachten over haar on- of slechte bereikbaarheid tijdens diensten en weigering tot medisch onderzoek zonder consultatie van de achterwacht. Het draagvlak en het vertrouwen van de opleidingsgroep in de aios nam af, ondanks het begrip voor de privéomstandigheden.

Intensieve begeleiding van opleider, coach en mentor brachten geen verbetering voor langere termijn. De mogelijkheden in een opleidingstraject tot extra begeleiding en ondersteuning zijn ruimschoots benut. De aios heeft ook de ruimte gekregen om (privé)zaken op orde te stellen. De aios laat een terugkerend patroon van disfunctioneren zien, waardoor de continuïteit en veiligheid van de patiëntenzorg in het geding kwam. De aios lijkt niet in staat om haar (h)erkenning van de noodzakelijke ontwikkelingen om te zetten en aanpassingen te doen in haar privéleven, die leiden tot het vereiste (zelfstandig) functioneren. Doel van het GBT was een aantoonbare en aanhoudende verbetering in het algemeen functioneren op de werkvloer, in het bijzonder op de competenties professioneel gedrag, communicatie met collega's,



samenwerking, maatschappelijk handelen en organisatie. De aios was ervan op de hoogte dat alleen bij adequate verbeteringen gedurende het GBT de opleiding zou worden voortgezet. Het GBT had meer dan de minimaal vereiste drie maanden geduurd en bovendien kan een opleiding bij bijzondere omstandigheden tussentijds worden beëindigd. Van dit laatste was sprake na het incident op de SEH. Een geschiktheidsbeoordeling is dan niet nodig.

### **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 worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie 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 15 januari 2019 schriftelijk haar besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De centrale opleidingscommissie deelde op 5 februari 2019 mee dat het geschil onbemiddelbaar is. Hieruit volgt dat de aios binnen vier weken na het besluit tot beëindiging van de opleiding heeft meegedeeld dat zij het niet eens is met het besluit en om bemiddeling heeft verzocht. Binnen de daarvoor geldende termijn heeft de centrale opleidingscommissie het geschil onbemiddelbaar geacht.

De aios heeft op 8 februari 2019, en derhalve tijdig een pro forma verzoekschrift ingediend en op 8 maart 2019 een aanvullend verzoekschrift ingediend. 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 Radiologie zijn specialismegebonden 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 tenminste 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 december 2013 met de opleiding radiologie gestart in het D. De aios kon na het eerste opleidingsjaar de opleiding voortzetten. Na anderhalf jaar opleiding heeft de aios haar opleiding om persoonlijke redenen in het huidige C voortgezet. Na een aantal maanden vond een gesprek plaats, waarin de afwezigheid van de aios werd besproken, als ook het afzeggen van diensten. Voor het overige functioneerde de aios goed.

Met ingang van 25 juli 2016 stapte de aios over naar het G voor het academische jaar. Vanaf oktober 2016 ontstond er meer kritiek op het functioneren van de aios. De kritiek had met name betrekking op het op tijd komen, het afzeggen van diensten en het ziekteverzuim. Dit leidde er uiteindelijk toe dat het G geen vertrouwen meer had in de aios en een vroegtijdige terugkeer van de aios naar het C werd besproken. Het C was bereid de aios weer in opleiding te nemen, met dien verstande dat de aios met een GBT zou starten, vanwege de kritiek die er op het functioneren van de aios bestond. Voorafgaand aan de overstap naar het C heeft de aios in overleg met de opleider, de opleiding enige tijd onderbroken wegens ziekte, zodat zij ruimte kreeg om aan oplossingen in haar privésituatie te werken.

Eind april 2017 zette de aios haar opleiding in het C voort. Op 9 mei 2017 werd met een GBT van zes maanden gestart. Overeenkomstig de regelgeving werden de doelen van en de voorwaarden waaronder het GBT zou plaatsvinden beschreven. Als aanleiding voor GBT werd het disfunctioneren van de aios op de werkvloer genoemd.

Naast een omschrijving van de competenties waarop de focus moest liggen was in het GBT opgenomen dat deze competenties beoordeeld zouden worden middels KPB's en voortgangsgesprekken. Alleen bij adequate verbetering op de genoemde punten gedurende het GBT zou de opleiding gecontinueerd kunnen worden. Na afloop van dit GBT zou er een geschiktheidsbeoordeling plaatsvinden door de opleider. Mocht de aios na het intensiveringstraject toch weer terugvallen in onprofessioneel gedrag, dan zou de opleiding worden beëindigd.

De aios stelde een individueel opleidingsplan op, waarin verbeterpunten waren opgenomen op de competenties professionaliteit, samenwerking en communicatie. Het doel was om een betrouwbare collega te worden waarmee goed samengewerkt kan worden.

De aios kreeg positieve feedback over haar verslaglegging, haar kennis en communicatie. Zij ronde de stage musculoskeletaal positief af.

De aios meldde zich al vrij snel ziek, waardoor het eerste voortgangsgesprek plaats vond op 13 juni 2017. Door de ziekteperiode was het niet mogelijk om de aios te beoordelen. Wel werd besproken dat de gemiste diensten dienden te worden ingehaald, als ook het gemiste blokonderwijs BVT en het examen. Voorts kwamen de (on)bereikbaarheid van de aios, de gebrekkige communicatie bij afwezigheid, het afwezig zijn bij het BVT – de aios bestreed dit – en het vragen van verlof kort van tevoren, aan de orde. Een paar dagen na het gesprek ging de aios weer gedeeltelijk aan de slag, tot zij 14 augustus 2017 weer volledig arbeidsgeschikt was en het GBT weer volledig kon voortzetten.

Tijdens het voortgangsgesprek van 19 september 2017 gaf de aios aan dat ze nog wel gezondheidsproblemen had en moeite had om werk en privé te scheiden. De vakgroep vond de

verslaglegging door de aios over het algemeen goed en haar vakkennis was op peil. Echter, de aios kwam afspraken niet na, toonde geen volledige inzet, was niet proactief, bleef thuis tijdens diensten en was vlak voor of zelfs tijdens dienst niet altijd bereikbaar en zij vermengde privé met werk. Het gevoel heerste dat de collega's niet altijd op de aios konden bouwen. De aios gaf als op reactie hierop onder meer te kennen dat zij in het kader van een GBT een intensievere begeleiding verlangde door de opleidingsgroep. Zijzelf zou nog meer aandacht geven aan haar inzet en pro-activiteit. Twee weken later vond een volgend evaluatiegesprek plaats. Het lukte de aios niet altijd om privé en werk te scheiden. De aios wilde graag de opleiding voortzetten. Afgesproken werd dat feedback zo veel mogelijk direct door de stafleden zelf in plaats van via de opleiders werd gegeven.

De tussentijdse evaluatie op 6 oktober 2017 van de stage musculoskeletaal liet een positief beeld zien, wel met de opmerking dat de evaluatie een zeer korte periode (drie weken, zeven dagen) betrof. Inzet, interesse, enthousiasme en werklust waren volgens verwachting. De aios mocht een nog pro-actievere houding aannemen.

De beoordeling van de stage thorax liet eveneens een positief beeld zien, al gaf de beoordelaar wel aan dat hij weinig met de aios had samengewerkt. De aios was vakinhoudelijk goed en toonde inzet.

Het volgende voortgangsgesprek vond plaats op 19 oktober 2017. De opleider constateerde dat de aios goed functioneerde, zij was pro-actiever, verzette meer werk en was meer aanwezig. De opleider wees de aios op het belang om deze lijn voort te zetten.

De aios belandde in de nacht van 8 op 9 november 2017 op de SEH en daar vond een incident plaats. Er werd een bovenmatig alcoholpromillage geconstateerd. De aios besprak dit incident enige dagen later met haar opleider, hetgeen per direct tot een op non-actiefstelling leidde. Deze op non-actiefstelling werd na een gesprek tussen de (plaatsvervangend) opleiders en de aios omgezet in een ziekmelding. Er werd afgesproken dat de aios, tot nader bericht van de bedrijfsarts, geen werkzaamheden mocht verrichten. De aios kon volgens de bedrijfsarts in januari 2019 starten met re-integreren. Toen de aios hierover in gesprek wilde met haar opleider, beëindigde de opleider de opleiding. Zijns inziens was er geen sprake van een aantoonbare en aanhoudende verbetering tijdens het GBT. De opleider vond het door het persisterende gedrag van de aios en het incident dat zich op de SEH had voorgedaan, niet langer verantwoord de aios de opleiding te laten afronden.

De aios is het niet eens met deze beëindiging. Zij bestrijdt dat zij de afspraken tijdens het GBT niet zou zijn nagekomen. Zij is veel afwezig geweest vanwege haar moeilijke privé-situatie en er is ook daadwerkelijk sprake geweest van arbeidsongeschiktheid. Het incident op de SEH was ingegeven door haar ziekte. Zij is dan ook van mening dat er geen enkele grond is om de opleiding voortijdig te beëindigen. Daarnaast zou een GBT van zes maanden plaatsvinden. Vanwege haar arbeidsongeschiktheid, heeft slechts een volwaardig GBT van drie maanden in 2017 plaatsgevonden. Er heeft geen geschiktheidsbeoordeling plaatsgevonden.

De geschillencommissie heeft op basis van de stukken geconstateerd dat de opleiding van de aios niet vlekkeloos is verlopen en dat de aios haar opleiding regelmatig en soms gedurende meerdere weken (tot een jaar) vanwege haar privé-omstandigheden en/of arbeidsongeschiktheid heeft moeten onderbreken. Vanwege het onderbreken van stukken ter onderbouwing daarvan, kan de geschillencommissie niet vaststellen of het niet goed functioneren en het incident op de SEH een gevolg was van haar privé-omstandigheden en ziekte.

De geschillencommissie merkt voorts op dat de opleidingsgroep in het C zich uitermate heeft ingezet om de aios te begeleiden in haar opleiding en haar ruimschoots de gelegenheid heeft gegeven om haar privé-omstandigheden op orde te krijgen. Tot slot stelt de geschillencommissie vast dat in de periode november 2017 tot januari 2019 sprake is geweest van ruim een jaar arbeidsongeschiktheid.

Op grond van de regelgeving bedraagt een GBT minimaal drie en maximaal zes maanden. Voor het GBT van de aios was voorafgaand aan het GBT een duur van zes maanden vastgesteld.

Een GBT wordt dient volgens de regelgeving aan het eind van de termijn afgesloten te worden met een geschiktheidsoordeel.

Op basis van de stukken staat vast dat de aios op het moment dat de opleider de opleiding beëindigde feitelijk gedurende drie maanden een GBT had gevolgd van de voorafgaand aan het GBT vastgestelde termijn van zes maanden. Het GBT werd dus voortijdig beëindigd.

De regelgeving biedt niet de mogelijkheid om een GBT tussentijds te beëindigen. Zijdens de opleider is aangevoerd dat sprake was van bijzondere omstandigheden die een tussentijdse beëindiging rechtvaardigden. Van dergelijke omstandigheden kan sprake zijn indien zich dusdanige ernstige incidenten in de patiëntenzorg hebben voorgedaan dat door toedoen van de aios de zorg voor patiënten in gevaar is gekomen. Die incidenten kunnen zodanig zwaarwegend zijn dat het niet langer verantwoord is de aios in de patiëntenzorg werkzaam te laten zijn. De geschillencommissie heeft niet kunnen vaststellen dat zich zodanige omstandigheden hebben voorgedaan. Er heeft zich weliswaar een incident in november 2017 voorgedaan, dat door de opleider naast het achterblijven van verbetering in de competenties, gezien werd als druppel die de emmer deed overlopen. De opleider beëindigde echter, met het oog op het welzijn van de aios, de opleiding op dat moment niet, maar beëindigde de opleiding pas ruim een jaar later in januari 2019, toen de aios met haar re-integratie wilde starten zonder dat het GBT werd afgesloten met een geschiktheidsoordeel.

De geschillencommissie is derhalve van oordeel dat de opleider niet aannemelijk heeft gemaakt dat van dergelijke bijzondere omstandigheden sprake is geweest die een tussentijdse beëindiging van het GBT, en daarmee ook de opleiding, rechtvaardigen.

In de stelling van de opleider dat een GBT van zes maanden al na drie maanden worden beëindigd omdat drie maanden de minimale duur van een GBT is, kan de geschillencommissie de opleider niet volgen. Immers is voorafgaand aan dit specifieke GBT een termijn van zes maanden vastgesteld. Het GBT had derhalve vanwege het ontbreken van bijzondere omstandigheden moeten worden voltooid en had moeten worden afgesloten met een geschiktheidsoordeel.

De geschillencommissie is op grond van het vorenstaande van oordeel dat geen sprake is van bijzondere omstandigheden die een voortijdige beëindiging van het GBT en daarmee de opleiding rechtvaardigen. Zodoende zal de aios in de gelegenheid moeten worden gesteld haar opleiding voort te zetten met de resterende duur van het GBT. Ter zitting heeft de aios aangegeven dat zij na de intensieve behandeling die zij heeft gehad, na re-integratie, in staat is om de opleiding op een gedegen wijze voort te zetten. De geschillencommissie kan zich daarbij voorstellen dat, vanwege de gebeurtenissen in het verleden, voortzetting van de opleiding buiten het C plaats vindt, zodat de opleiding voor de resterende duur van het GBT dient te worden voortgezet bij een andere opleidingsinrichting. Voor de berekening van de resterende duur wijst de geschillencommissie op artikel B.18. van het Kaderbesluit CCMS. Daarin is opgenomen dat het mogelijk is dat de opleiding van de aios onderbroken wordt. Elke situatie waarin tijdelijk geen opleiding wordt gevolgd, wordt als onderbreking aangemerkt. Duurt een onderbreking langer dan tien dagen per opleidingsjaar, met uitzondering van vakanties, dan moet het meerdere van die tien dagen gecompenseerd worden. Dit houdt in dat de einddatum van de opleiding met de duur van de onderbreking opgeschoven wordt. Dit betekent dat aan de hand van het (ziekte)verzuim van de aios de onderbreking en vervolgens de resterende duur dient te worden berekend.

### **Uitspraak**

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider het GBT en daarmee de opleiding niet voortijdig op 15 januari 2019 heeft kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld het GBT voor de resterende duur van het GBT voort te zetten, met dien verstande dat na afloop van het GBT een geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt. De geschillencommissie draagt partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting te vinden.

### **Aldus uitgebracht door:**

mevrouw mr. L. Beij, voorzitter, mevrouw L.W. van Bockel, radiotherapeut mevrouw F.M. Alberts, aios radiologie, in aanwezigheid van mevrouw mr. I. van Zon-Roobol, plaatsvervangend secretaris.

Namens de geschillencommissie

Utrecht, 24 juni 2019

mw. mr. L. Beij  
voorzitter

mw. mr. I. Van Zon-Roobol  
plv. secretaris

# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

### Referentie

GC/19 - 5

Utrecht, 16 juli 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 huisartsgeneeskunde, wonende te ....., hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. A.M.L. Hopmans en B, hoofd huisartsenopleiding te ....., hierna te noemen het hoofd, bijgestaan door mr. M.F. Mooibroek.

---

### Verloop van de procedure

Op 25 maart 2019 heeft mw. mr. Hopmans namens de aios een pro forma verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend, betreffende een geschil tussen de aios en het hoofd.

Op 28 april 2019 heeft mw. mr. Hopmans namens de aios een aanvullend verzoekschrift ingediend.

Op 23 mei 2019 heeft mr. Mooibroek namens het hoofd een verweerschrift ingediend.

Op 4 juni 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

### Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van het hoofd van 30 januari 2019 waarbij hij de opleiding van de aios tussentijds per 28 februari 2019 heeft beëindigd. De aios is het hier niet mee 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 CHVG, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2018;

Het Besluit huisartsgeneeskunde, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 januari 2019;

Het Protocol Toetsing en Beoordeling, 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 maart 2016 gestart met de opleiding huisartsgeneeskunde. Voorafgaand aan de opleiding heeft hij eerst gedurende anderhalf jaar gewerkt als anios orthopaedie bij het D en vervolgens gedurende anderhalf jaar als anios ouderengeneeskunde voor de E te .....
- De aios volgde het eerste jaar van de opleiding bij een huisartspraktijk in .....
- De eerste LHK toets vond plaats in april 2016. Hiervoor behaalde de aios een onvoldoende.
- Op 5 juli 2016 vond een tweede voortgangsgesprek plaats met de docent. De docent heeft het verslagformulier ingevuld. De vrijstelling Chronische Zorg Stage werd toegekend. Er is gesproken over de structuur voor de leergesprekken. Er moest inhoudelijk voortgang worden gemaakt. De opleider zag geen gebrek aan medische kennis in het klinisch redeneren van de aios en in de besluitvorming. Er is gesproken over de onvoldoende voor de LHK toets. Was dit een gevolg van dyslexie? De aios moest zijn IOP aanpassen. Hij moest in consult de zorgvraag duidelijk krijgen en herhalen.

- Op 22 september 2016 heeft de opleider het eerste voortgangsadvies opgesteld. Het functioneren werd als twijfelachtig beoordeeld. De competenties medisch handelen en professionaliteit werden als onvoldoende beoordeeld. De competenties communicatie, samenwerken en kennis en wetenschap werden als voldoende beoordeeld. De competenties communicatie en samenwerken konden niet worden beoordeeld. De aios kon volgens de opleider zonder voorwaarden worden toegelaten tot het vervolg van de opleiding. De aios liet in het eerste half jaar een duidelijke ontwikkeling zien. Vakkennis was nog niet op orde, evenals de omgang met twijfel en structuur in contacten en het actief leren.
- Op 26 september 2016 hebben de docenten de ComBel ingevuld. Het competentiegebied communicatie werd met een 5 beoordeeld, de overige competentiegebieden konden niet beoordeeld worden.
- Op 27 september 2016 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek gaven de docenten aan zorgen te hebben over het actief leren van de aios in combinatie met een onvoldoende LHK toets. Er werden afspraken gemaakt.
- Blijkens het verslagformulier van de docenten van 27 september 2016 lag de aios met 12 diensten goed op schema. De docenten deelden het voorlopige voortgangsadvies van de opleider. Dit advies was 'twijfelachtig'. De aios was geschrokken, dat eventueel werd gedacht aan een verlenging van het eerste jaar met 6 maanden. De zorg van docenten betrof het actief leren. De aios had een goede klinische blik en intuïtie, de opleider zag geen fouten in het beleid door gebrek aan kennis. De aios zou nog leerdoelen formuleren. De aios zou uitzoeken of er sprake was van een vorm van dyslexie.
- In september 2016 heeft de docent de praktijk van de aios bezocht.
- Voor de LHK toets van oktober 2016 behaalde de aios een onvoldoende.
- Op 8 november 2016 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden, naar aanleiding van de op 27 september 2016 gemaakte afspraken. De aios had een aantal acties ingezet. De aios moest nu concrete leerdoelen formuleren met een toetsbaar einddoel voor het volgende evaluatiemoment. Het definitieve beoordelingsmoment van 6 december 2016 zou worden verplaatst naar 20 december 2016. Er werd afgesproken dat de aios de actuele leerdoelen uit zou werken.
- Op 9 november 2016 heeft de docent een voortgangsadvies gegeven. Het functioneren met betrekking tot de competenties was twijfelachtig en de professionaliteit was onvoldoende. De docenten adviseerden de aios voorwaardelijk toe te laten tot het vervolg van de opleiding. Er waren zorgen over het zelfsturend leren van de aios, in combinatie met een onvoldoende kennistoets en waargenomen onzekerheid in consulten.
- In november 2016 behaalde de aios een voldoende voor de LHK-herkansingstoets.
- Op 19 december 2016 heeft de opleider de ComBel ingevuld. Hij beoordeelde het competentiegebied medisch handelen met een 5, het competentiegebied communicatie met een 4 en de overige competentiegebieden met een 6. Het competentiegebied Kennis en Wetenschap kon niet worden beoordeeld.
- Op 20 december 2016 heeft een evaluatiegesprek met de docenten en opleider plaatsgevonden. De aios vorderde zichtbaar maar er moesten ook nog wat stappen worden gezet om het eindniveau van het eerste jaar te halen. De inschatting was dat de aios dat zou halen en geen verlenging van de opleiding nodig zou zijn. De docenten verzochten de opleider de ComBel in februari 2017 in te vullen en de aandachtspunten in een laatste voortgangsgesprek te bespreken.
- Op 16 februari 2017 heeft de opleider het formulier voortgangsadvies ingevuld. Het functioneringsniveau met betrekking tot de competenties was voldoende. De opleider adviseerde de aios zonder voorwaarden toe te laten tot het vervolg van de opleiding. Er werd met de begeleiders van de opleiding afgesproken dat bij de start van het derde jaar een actieve overdracht zou plaatsvinden met de komende opleider.

- Op 22 februari 2017 hebben de docenten het formulier voortgangsadvies ingevuld. Het functioneringsniveau met betrekking tot de competenties was voldoende. Zij adviseerden de aios zonder voorwaarden toe te laten tot het vervolg van de opleiding. De aios had in de eerste helft van het jaar vertraging opgenomen met name door de moeite zijn leerproces actief op te pakken. Hij heeft dit voortvarend opgepakt, hulp georganiseerd met goed resultaat. Hij heeft het eindniveau van het eerste opleidingsjaar behaald. Een proactieve opstelling ten opzichte van het leren bleef een aandachtspunt.
- Op 1 maart 2017 heeft het plaatsvervangend hoofd besloten dat de aios de opleiding kon voortzetten, gelet op de positieve voortgangsadviezen en de toetsen met bevredigend resultaat waren afgesloten
- De aios is op 1 maart 2017 met het tweede jaar van de opleiding gestart.
- In de periode van 1 maart 2017 tot 1 september 2017 heeft de aios de stage SEH gevolgd in het F te ..... en .....
- Voor de LHK toets van april 2017 behaalde de aios een onvoldoende.
- Op 23 augustus 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de aios en docent aanwezig waren. De aios functioneerde goed in de praktijk, aan zijn klinische blik mankeerde het niet, er moest wel even tijd zijn om dingen op te zoeken. De aios was open en riep snel een sfeer van vertrouwen op.
- Op 24 augustus 2017 heeft de stage opleider de Eind ComBel ingevuld. De aios scoorde op het competentiegebied communicatie een 7, op de overige competentiegebieden een 6. De stage werd als voldoende beoordeeld. De aios functioneerde prima tijdens diensten op de spoedeisende hulp en was een fijne collega.
- Van 1 september 2017 tot 1 december 2017 volgde de aios de stage psychiatrie in het G in .....
- De GGZ-kennis toets van 6 september 2017 was onvoldoende.
- Voor de LHK toets van oktober 2017 behaalde de aios een onvoldoende.
- Op 24 november 2017 heeft de opleider psychiatrie de ComBel ingevuld. De aios scoorde op de competentiegebieden medisch handelen een 5, op de competentiegebieden communicatie en organiseren een 6 en op de competentiegebieden professionaliteit en samenwerken een 7. In het verslag van de eindbeoordeling stage psychiatrie stond dat de aios een duidelijke groei liet zien, zowel in kennis als de systematiek. Qua kennis was hij net op niveau, maar was nog wel een aandachtspuntje. Hij kwam soms wat twijfelachtig over. Hij nam zijn verantwoordelijkheid en was prettig in de omgang.
- Op 29 november 2017 heeft een voortgangsgesprek met docenten plaatsgevonden. De aios was rustig en authentiek, hij sprak uit zijn hart en was daardoor constructief in de groep.
- De aios is op 1 december 2017 gestart met de stage in de huisartspraktijk.
- Op 6 december 2017 heeft de aios de mondelinge LHK toets ruimschoots gehaald. Er was wel ruimte voor verbetering. De aios moest zorgvuldig lezen.
- Op 9 februari 2018 werd de GGZ-stage als voldoende beoordeeld. Er was een duidelijke leercurve, de aios was een authentieke en goede dokter.
- Op 20 maart 2018 heeft de opleider de ComBel ingevuld. De kennis van de aios was onvoldoende en de aios maakte nog onvoldoende gebruik om zijn beleid na het consult te toetsen aan de standaard. De competentiegebieden medisch handelen, communicatie en professionaliteit werden met een 4 beoordeeld, het competentiegebied kennis en wetenschap met een 3 en de competentiegebieden samenwerken en organiseren met een 5. De feitenkennis was onvoldoende. De aios moest doorgaan met het oefenen van vragen kennistoets. De aios was met communicatie op de goede weg.
- Op 25 maart 2018 heeft een voortgangsgesprek met de opleider plaatsgevonden. De feitenkennis was onvoldoende. Wat communicatie betrof, was de aios op de goede weg. De aios moest de feitenkennis op niveau krijgen en de volgende LHK toets voldoende maken. Hij moest de manier van leren optimaliseren. Hij moest eventuele conflictsituaties niet mijden maar op tijd benoemen



en aanpakken. Ook moest hij goede en duidelijke afspraken en planning maken met de patiënt en de familie.

- Op 29 maart 2018 heeft het tweede voortgangsgesprek met de docenten plaatsgevonden. De aios had veel leerdoelen. Er waren 4 onvoldoendes/twijfelachtig op de competenties: medisch inhoudelijk handelen, kennis en wetenschap, communicatie en professionaliteit. De aios vond zijn functioneren ook onvoldoende. De aios stelde zich toetsbaar op in de groep.
- Op 5 april 2018 hebben de docenten een voortgangsadvies opgesteld. Het functioneringsniveau met betrekking tot de competenties werd als twijfelachtig beoordeeld. Het medisch handelen, communicatie en professionaliteit waren onvoldoende. Het samenwerken en organiseren en maatschappelijk handelen waren voldoende. Kennis en Wetenschap konden niet worden beoordeeld. De docenten adviseerden de opleiding voort te zetten onder voorwaarden.
- De aios heeft voor de LHK toets van april 2018 een onvoldoende behaald.
- Op 11 april 2018 heeft de secretaris van de huisartsopleiding de aios laten weten dat de opleiding na het tweede jaar kon worden voortgezet. De adviezen van de stage opleider en docenten waren positief. De aios kon met het derde opleidingsjaar starten.
- Op 24 mei 2018 heeft de aios een gesprek gehad met het plaatsvervangend hoofd naar aanleiding van de onvoldoende LHK toets van april 2018, het signaal van de opleider over het kennisniveau van de aios en het advies van de docenten. Tijdens dat gesprek had de aios aangegeven te begrijpen dat het '2 voor 12' was. De aios zou leerdoelen met zijn opleider opstellen.
- Het gesprek van 24 mei 2018 is in een mail van 7 juni 2018 van de secretaris van de huisartsopleiding aan de aios bevestigd. In de mail stond voorts dat de opleider had aangegeven dat hij niet als enige over de voortgang wilde oordelen. De aios zou daarom aan een nieuwe opleider worden gekoppeld. De docent zou met de aios de opgenomen video-consulten bekijken en bespreken. De aios werd geadviseerd een coach te zoeken die hem de komende maanden zou begeleiden. De aios zou de LHK toets mondeling afleggen.
- De aios heeft op 4 juli 2018 de LHK toets mondeling herkanst. De aios heeft de toets gehaald, zij het met hakken over de sloot. De aios moest aan kennis en verdieping werken.
- Op 17 juli 2018 heeft de aios een gesprek met het hoofd gehad over de LHK toets van 4 juli 2019. Ook werd gesproken over het besluit van het hoofd tot een geïntensiveerd begeleidingstraject.
- Op 24 juli 2018 ontving de aios een besluit over dit traject. Het traject had betrekking op de competentiegebieden professionaliteit en kennis en wetenschap. Tevens werd besloten de opleiding met 6 maanden te verlengen. De geplande einddatum kwam daarmee op 31 mei 2019. De in oktober 2018 af te leggen LHK-toets zou meegenomen worden bij de beoordeling van het geïntensiveerd begeleidingstraject. Het hoofd zou 3 en 6 maanden na herstart bij een nieuwe opleider, de docenten en opleider vragen hem op de hoogte te stellen van de vorderingen en een voortgangsadvies uitbrengen. Het hoofd zou daarna een besluit nemen over de voortgang van de opleiding.
- Op 30 juli 2018 heeft de opleider de ComBel ingevuld. Er was sprake van een geringe vooruitgang ten opzichte van de laatste ComBel. De vooruitgang in medische kennis was nog onvoldoende volgens de eindtermen. De competentiegebieden medisch handelen, communicatie, kennis en wetenschap en professionaliteit werden met een 4 beoordeeld, de competentiegebieden samenwerken, organiseren en maatschappelijk handelen werden met een 5 beoordeeld.
- Op 30 augustus 2018 heeft het hoofd een gesprek met de aios gehad over de ComBel van 30 juli 2018 van de opleider en de voortzetting onder voorwaarden van de opleiding. Er is gesproken om de opleiding parttime voort te zetten. Een verslag van dit gesprek heeft de secretaris van de huisartsopleiding op 25 september 2018 aan de aios gestuurd.
- Op 31 augustus 2018 heeft de opleider een voortgangsadvies opgesteld. Het functioneringsniveau met betrekking tot de competenties werd als twijfelachtig beoordeeld. Het advies luidde de aios voorwaardelijk toe te laten tot het vervolg van de opleiding en de opleiding te verlengen.

- De aios heeft per 1 september 2018 zijn opleiding voortgezet in een huisartspraktijk te ..... De aios heeft leerdoelen opgesteld ten behoeve van het geïntensiveerd begeleidingstraject.
- De aios behaalde een onvoldoende voor de LHK toets van oktober 2018.
- Op 7 november 2018 heeft de docent een praktijkbezoek afgelegd bij de opleider en de aios. De aios maakte heel vriendelijk en makkelijk contact en luisterde goed. Hij ging makkelijk mee in de vraag en soms de diagnose van de patiënt. Er waren twijfels over de medisch inhoudelijke kennis van de aios. Er waren wel vorderingen in de consultvoering.
- Op 26 november 2018 heeft de opleider een ComBel ingevuld. De aios scoorde op de competentiegebieden medisch handelen, kennis en wetenschap en professionaliteit een 3, op de competentie gebieden samenwerken, organiseren en maatschappelijk handelen een 4 en op het competentiegebied communicatie een 5. De aios had een actieve inzet tijdens leergesprekken met goede zelfreflecties en blijk van inzicht in zijn eigen hiaten. Er was geen duidelijke groeicurve zichtbaar in zijn patronen van uitgevoerde consulten. De aios was empathisch en behulpzaam. Er werden tips gegeven en afspraken gemaakt.
- Op 27 november 2018 gaven de opleiders het hoofd per mail aan dat zij nog geen gesprek met de aios hadden gehad over hun tussentijdsadvies. Ze gaven wel aan dat de aios regelmatig niet bij het onderwijs aanwezig was en laks was in afmeldingen bij meer algemene zaken. Vanwege zijn afwezigheid, was het moeilijk om tot een oordeel te komen.
- Op 29 november 2018 heeft het hoofd een gesprek met de aios gehad over de voortgang van de opleiding. De aios gaf aan dat hij zijn ontwikkeling nog niet optimaal vond. Het was de aios inmiddels duidelijk dat hij moest laten zien over de benodigde kennis te beschikken. De aios had moeite met vaardigheden die hij in jaar 1 al onder de knie had moeten hebben. Het kennisniveau was onvoldoende, hetgeen bleek uit de onvoldoende voor de LHK toets, de wijze van kennis in de consulten en uit de ComBel. Het hoofd wees de aios erop dat het moeilijk zou worden de opleiding met goed gevolg af te ronden. De voortgang was onvoldoende zichtbaar. Als de inzet van de aios, zichtbare resultaten en daarmee samenhangende beoordeling niet radicaal zou wijzigen, zou de opleiding tot huisarts niet kunnen worden afgerond. Voor 1 februari 2019 zou een definitief besluit worden genomen over de voortgang.
- De aios behaalde een onvoldoende voor de toets arts-patiënt communicatie van 20 december 2018.
- De docenten gaven op 2 januari 2019 aan dat zij de aios niet konden beoordelen. Alleen op het gebied van professionaliteit kon de aios worden beoordeeld. De motivatie om een uitstekende huisarts te worden, bleef achter. Hij deed er niet alles aan om kennis eigen te maken en te verbeteren. Het streven naar excellentie was niet zichtbaar.
- Het hoofd ontving op 15 januari 2019 van de opleider een verslag van de voortgang gedurende het geïntensiveerd begeleidingstraject. De aios was prettig in contact Hij pakte de kern soms niet op. Er waren verbeteringen gezien. De gewone zorgvragen waren redelijk op orde. Maar er waren nog veel losse eindjes. De kwaliteit was nog niet op eind derde jaars niveau. De aios bleef nog te oppervlakkig en context werd niet doorgepakt. Er waren nog steeds twijfels over het vast kunnen houden of voldoen aan kwalitatief goede patiëntenzorg onder regie van de aios.
- Op 17 januari 2019 had de aios een gesprek met het hoofd over de bevindingen van de docenten en opleider. Ter voorbereiding op het gesprek heeft de aios aangegeven dat hij huisarts wil en kan worden. Hij gaf aan dat hij zich wilde bewijzen. De aios had een plan van aanpak en een actieplan opgesteld.
- Op 18 januari 2019 heeft de opleider het hoofd laten weten de aios niet verder te willen opleiden.
- Op 21 januari 2019 heeft de aios een mail aan het hoofd gestuurd, waarin hij onder meer aangaf dat hij te lang de zorgen van zijn opleider en docenten niet had erkend en dat het pas eind november 2018 voor hem zeer duidelijk was dat het '2 voor 12' was. Hij is vervolgens echt veranderingen gaan doorvoeren en gaan vasthouden. Hij heeft dit maar 3 weken kunnen laten zien in de praktijk. Hij heeft gedurende de opleiding verschillende malen gehoord dat hij

competenties bezat om een goede huisarts te worden. Hij wilde nog een kans krijgen om een goede huisarts te worden.

- Op 23 januari 2019 heeft het hoofd de aios meegedeeld de opleiding tussentijds te zullen beëindigen.

### **Standpunt aios**

De aios is het niet eens met het besluit tot beëindiging van de opleiding. Tijdens het jaar van de opleiding bestonden er aanvankelijk zorgen over de competenties medisch handelen en communicatie en over zijn vermogen tot zelfsturend leren. Er werden afspraken gemaakt om deze punten aan te pakken en de aios kon uiteindelijk zonder verlenging of voorwaarden starten met het tweede opleidingsjaar. In het tweede jaar volgde de aios een stage SEH en vervolgens een stage psychiatrie. Hij rondde beide stages positief af. De LHK-toets heeft hij via een mondelinge toets behaald. Ruim drie maanden nadat hij zijn opleiding in een huisartspraktijk had voortgezet gaf de opleider aan dat zijn kennis onvoldoende was. Deze was na zes maanden verbeterd, maar nog niet voldoende. Zijn opleiding werd daarom met 6 maanden verlengd en er werd besloten dat de opleiding in een andere huisartspraktijk zou worden voortgezet, zodat een beoordeling kon worden gekregen van een tweede opleider. De nieuwe opleidingsplaats betekende dat hij minimaal meer dan twee uur per dag aan reistijd kwijt was, waardoor hij minder tijd kon besteden aan studeren. Dat had hij zich, achteraf gezien, niet goed gerealiseerd. Zijn privéomstandigheden waren in die periode ook niet optimaal. Tijdens het eerste beoordelingsgesprek werden duidelijke verbeterpunten aangekaart. De aios heeft toen diverse veranderingen toegepast en doorgevoerd. Het tweede beoordelingsgesprek vond ruim anderhalve maand later plaats. Vanwege vakantie had de aios in de periode maar 15 dagen gewerkt. Hij is dan ook van mening dat in die 15 dagen de opleider zich geen goed oordeel had kunnen vormen over zijn functioneren. Hij heeft beëindigen van de opleiding als abrupt ervaren. Hij is zich bewust dat hij steken heeft laten vallen, maar hij had niet eerder signalen ontvangen dat een mogelijke beëindiging van de opleiding speelde, ook niet in het gesprek van 15 januari 2019. Bij het besluit tot beëindiging van de opleiding is geen rekening gehouden met zijn privéomstandigheden. Hij wil in de gelegenheid worden gesteld zijn opleiding af te ronden. Mr. Hopmans vraagt verder aandacht voor de vraag of wel is voldaan aan de eisen voor tussentijdse beëindiging van de opleiding.

### **Standpunt hoofd**

Het hoofd acht de aios niet geschikt om de opleiding voort te zetten. Al vanaf het eerste opleidingsjaar bleek dat de kennis en kunde van de aios en zijn vermogen tot actief leren structureel achterbleven. De aios haalde de LHK toetsen herhaaldelijk niet. Hij sloot alle reguliere toetsen met een onvoldoende af. In het eerste jaar was er al sprake van extra begeleiding van docenten en de stageopleider. Hierdoor verbeterde het functioneren van de aios en kon hij overgaan naar het tweede opleidingsjaar. In het tweede jaar bleef het actief leren een probleem. De stages in het tweede jaar werden positief afgerond. De aios haalde echter zijn toetsen niet. In het derde jaar bleek al snel dat de aios niet voldeed aan het niveau van een beginnend derde jaars aios. De aios haalde ook in het derde jaar zijn kennistoets niet en in een gesprek van 24 mei 2018 werd aangegeven dat het '2 voor 12' was. De aios moest zijn kennisniveau acuut op peil brengen en verbetering boeken op de geconstateerde tekortkomingen. Per 1 september 2018 werd met een geïntensiveerd begeleidingstraject gestart bij een nieuwe opleider. In november 2018 bleef verbetering uit. De aios bleek op het niveau van een eerste jaars te functioneren. Daarnaast miste de aios onaangekondigd onderwijsdagen. De aios moest zijn functioneren radicaal wijzigen om het geïntensiveerd traject met een voldoende te kunnen afsluiten.

In januari 2019 werd geconstateerd dat de verbetering van de aios onvoldoende was. De aios scoorde onvoldoende op de competenties medisch handelen, kennis en wetenschap en professionaliteit. Ook de docenten waren negatief. Dit was reden om de opleiding tussentijds te beëindigen. De aios bleek onvoldoende leerbaar.

### **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 4 weken na het besluit van het hoofd van het opleidingsinstituut voor met het verzoek tot bemiddeling. De duur van de bemiddeling bedraagt maximaal 6 weken. Zodra de bemiddelende persoon of organisatie of een van partijen het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan andere betrokkenen. Het geschil kan binnen twee weken nadat het geschil onbemiddelbaar is verklaard aan de geschillencommissie worden voorgelegd.

Op 30 januari 2019 heeft het hoofd de aios schriftelijk meegedeeld dat de opleiding tot huisarts per 28 februari 2019 wordt beëindigd. De aios heeft op 7 februari 2019, en derhalve tijdig, het opleidingsinstituut om bemiddeling gevraagd. De aios heeft op 25 maart 2019 een aanvullend verzoekschrift ingediend, de mediation was op dat moment nog niet afgerond. De mediation is op 26 maart 2019 afgerond. De aios heeft op 28 april een aanvullend verzoekschrift ingediend. De geschillencommissie is bevoegd 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 huisartsgeneeskunde.

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

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 huisartsgeneeskunde.

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.

De opleider en de docent voeren minimaal drie keer per jaar een voortgangsgesprek met de aios. De eerste twee gesprekken hebben de educatieve beoordeling van de competentieontwikkeling van de aios tot doel. Het derde voortgangsgesprek is de basis voor de formele, selectieve beoordeling.

De selectieve beoordeling vindt op vaste momenten in de opleiding plaats. De selectieve beoordeling bevat een advies aan het opleidingshoofd of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten en te voltooien. Het hoofd neemt een besluit op basis van de voortgangsadviezen. Het hoofd kan besluiten tot het voortzetten van de opleiding, tot het vervolgen van de opleiding onder voorwaarden en tot het beëindigen van de opleiding.

Als er sprake is van vertraging in de competentieontwikkeling van de aios, kan het hoofd de opleidingsduur verlengen met maximaal zes maanden.

Uiterlijk drie maanden voor het beoogde eind van de opleiding beslist het hoofd of de opleiding van de aios wordt voltooid, de opleiding wordt verlengd, of de opleiding voortijdig wordt beëindigd.

Het hoofd heeft de bevoegdheid om de opleidingsovereenkomst met de aios tussentijds op te zeggen vanwege 'niet opleidbaar zijn' (onvoldoende groeipotentie) van de aios of andere zwaarwichtige redenen. Dit kan op elk moment in de opleiding; er geldt een opzegtermijn van tenminste één maand.

De aios is op 1 maart 2016 met de opleiding gestart. In de eerste negen maanden van de opleiding waren er zorgen over het functioneren van de aios. Deze zorgen werden besproken in de voortgangsgesprekken. Na zes maanden werd het functioneren van de aios zowel door de opleider als door de docenten als twijfelachtig beoordeeld. De competentiegebieden medisch handelen en professionaliteit waren onvoldoende en de aios had voor de LHK een onvoldoende behaald. Er werden afspraken met de aios gemaakt en de aios formuleerde concrete leerdoelen. De docenten adviseerden het hoofd na negen maanden de aios voorwaardelijk toe te laten tot het vervolg van de opleiding. In een evaluatiegesprek met zowel de opleider als de docenten werd geconstateerd dat het functioneren van de aios zichtbaar vorderde maar dat er nog wel wat stappen gezet moesten worden om het eindniveau van het eerste jaar te halen. De verwachting was dat de aios dat niveau zou halen. De aios had inmiddels ook voor de LHK herkansing een voldoende gehaald. Na een positief advies van zowel de docenten als de opleider kon de aios na het eerste opleidingsjaar de opleiding zonder voorwaarden vervolgen. Een proactieve opstelling ten opzichte van leren bleef een aandachtspunt. Over dit punt zou een actieve overdracht worden gedaan naar de docenten/opleiders van het 2e en 3e opleidingsjaar.

De aios startte op 1 maart 2017 met het tweede opleidingsjaar, dat bestond uit een stage SEH en een stage psychiatrie. De aios rondde beide stages positief af. De kennis van de aios was tijdens de psychiatriestage een aandachtspuntje, deze was net op niveau. Voor de beide LHK-toetsen kreeg de aios een onvoldoende. Dit leidde ertoe dat hij de toets mondeling mocht doen. Deze toets werd ruimschoots gehaald.

De aios startte op 1 december 2017 met het laatste jaar van de opleiding in een huisartspraktijk. Na drie maanden was volgens de opleider de feitenkennis van de aios onvoldoende en scoorde de aios op meerdere competentiegebieden een onvoldoende. Ook de docenten beoordeelden meerdere competentiegebieden met een onvoldoende en vonden het functioneren van de aios twijfelachtig. Naar aanleiding van deze beoordelingen en de onvoldoende kennistoets van april 2018 vond op 24 mei 2018 een gesprek plaats tussen de aios en het plaatsvervangend hoofd. Tijdens dit gesprek zijn de zorgen over het functioneren van de aios met hem besproken en is aangegeven dat het '2 voor 12' was. De opleider had aangegeven dat hij niet als enige opleider over de voortgang van de aios wilde beslissen en dit was aanleiding voor het hoofd de aios bij een andere opleider te plaatsen, zodat deze ook zijn oordeel over de aios kon geven. Er werden afspraken met de aios gemaakt en de aios kreeg het advies een coach te zoeken. Voorts werd besloten tot een geïntensiveerd begeleidingstraject en de opleiding te verlengen met zes maanden, waarbij de beoogde einddatum van de opleiding 31 mei 2019 werd.

Op 1 september 2018 werd de opleiding bij een nieuwe opleider voortgezet met een geïntensiveerd begeleidingstraject. De docent bracht in november 2018 een bezoek aan de praktijk. De aios was vriendelijk, maakte makkelijk contact en luisterde goed. Er waren echter twijfels over de medisch inhoudelijke kennis van de aios. Eind november 2018 had het hoofd een gesprek met de aios over de voortgang van de opleiding. De opleider had een ComBel ingevuld, waarin de aios op alle competentiegebieden een onvoldoende scoorde. Voor de docenten was het moeilijk zich een oordeel te vormen over de aios omdat de aios veel afwezig was geweest. In het gesprek gaf het hoofd aan dat de voortgang onvoldoende zichtbaar was en dat het moeilijk zou worden de opleiding met goed gevolg af te ronden. De inzet van de aios en zichtbare resultaten zouden radicaal moeten veranderen, wilde de aios de opleiding positief willen afronden.

Uit het voortgangsverslag van de opleider van medio januari 2019 bleek dat de aios prettig in contact was maar dat de kwaliteit van de aios niet was op eind derde jaars niveau. Er waren nog steeds twijfels over het vast kunnen houden of voldoen aan kwalitatief goede patiëntenzorg onder regie van de aios.

Een paar dagen later liet de opleider weten de aios niet verder op te willen opleiden. Dit was voor het hoofd aanleiding de opleiding op 30 januari 2019, per 28 februari 2019 en derhalve voortijdig te beëindigen.

De aios is het niet eens met het besluit van de opleider. Hij is van mening dat het besluit de opleiding te beëindigen niet redelijk is en dat geen rekening is gehouden met zijn privéomstandigheden, die niet optimaal waren. Zijns inziens is de opleiding abrupt beëindigd. De opleider had nooit benoemd dat hij de opleiding niet zou kunnen halen. Het kwam wel eens voor dat hij delen van een onderwijsdag oversloeg, maar het is niet zo dat hij deze dagen regelmatig oversloeg.

De geschillencommissie stelt vast dat de beoogde einddatum van de opleiding 31 mei 2019 was. Ingevolge het Protocol Toetsing en Beoordeling neemt het hoofd uiterlijk drie maanden voor de opleiding een beslissing of de opleiding positief afgerond kan worden. Het hoofd heeft vier maanden voor de beoogde einddatum een besluit tot tussentijdse beëindiging genomen. Hij heeft dit gedaan nadat de opleider had aangegeven de aios niet verder te kunnen opleiden. Het hoofd heeft ter zitting aangegeven dat hij de opleiding voortijdig heeft moeten beëindigen omdat geen enkele opleider bereid zou zijn de aios voor de resterende weken op te leiden.

Het hoofd heeft op grond van het protocol toetsing en beoordeling, de bevoegdheid om de opleidingsovereenkomst met de aios tussentijds op te zeggen vanwege 'niet opleidbaar zijn' (onvoldoende groeipotentie) van de aios of andere zwaarwichtige redenen. Dit kan op elk moment in de opleiding; er geldt een opzegtermijn van ten minste één maand. Het hoofd heeft ter zitting aangegeven dat de aios geen gevaar vormde voor de patiëntenzorg.

De geschillencommissie stelt vast dat de aios zowel na het eerste als na het tweede jaar de opleiding zonder voorwaarden heeft kunnen voortzetten, al waren er de eerste maanden van het eerste jaar wel zorgen over het functioneren van de aios. Voor alle reguliere LHK toetsen behaalde de aios een onvoldoende. In het eerste jaar kreeg de aios een schriftelijke herkansing, in het tweede en derde jaar kreeg de aios een mondelinge herkansing. Voor alle herkansingen behaalde hij een voldoende. Vanaf het begin van het derde opleidingsjaar scoorde de aios op meerdere competentiegebieden onvoldoende. Zowel de docenten als de opleider hebben hun zorgen hierover met de aios besproken. Ook het plaatsvervangend hoofd heeft deze zorgen met de aios gedeeld en hem erop gewezen dat het '2 voor 12' was. Het hoofd besloot tot ont koppeling en de aios kreeg hiermee een extra kans bij een andere opleider. Er werd gestart met een intensief begeleidingstraject en de opleiding werd met zes maanden verlengd. Ondanks deze extra kans, de intensieve begeleiding en begeleiding van een coach lukte het de aios niet om voldoende voortgang te laten zien.

De geschillencommissie deelt het standpunt van de aios, dat de opleiding abrupt is beëindigd, niet. De aios is er in mei 2018 al op gewezen dat het '2 voor 12' was en alle beoordelingen en zorgen over zijn functioneren zijn met hem in voortgangsgesprekken besproken. Het was voor hem voldoende duidelijk dat zijn functioneren te wensen overliet. Wat zijn privéomstandigheden betreft, kan de geschillencommissie zich voorstellen dat een reistijd van minimaal 2 uur per dag veel is. De aios heeft dit destijds niet aangekaart en evenmin heeft hij van het aanbod om parttime te gaan werken, zodat hij meer tijd zou hebben, geen gebruik willen maken.

De geschillencommissie stelt vast dat het hoofd uiterlijk 28 februari 2019, namelijk uiterlijk drie maanden voor het beoogde einde van de opleiding per 31 mei 2019, een besluit had moeten nemen ten aanzien van de aios over het al dan niet afronden van de opleiding. Ook stelt de geschillencommissie vast dat het hoofd op basis van het voorgaande bij die eindbeoordeling redelijkerwijs het besluit kon nemen tot voortijdige beëindiging van de opleiding zoals beschreven in het protocol toetsing en beoordeling.

De enige vraag die dan resteert is of op 30 januari 2019 het hoofd ook het besluit tot tussentijdse beëindiging heeft kunnen nemen. Niet duidelijk is waarom het hoofd gekozen heeft voor deze opzeggingsgrond en niet de eindbeoordeling die binnen vier weken zou moeten plaatsvinden heeft afgewacht, danwel het gesprek over een eindbeoordeling voor 30 januari 2019 heeft ingepland.

Het antwoord op die vraag is van belang omdat tussentijdse beëindiging (slechts) mogelijk is indien sprake is van niet-opleidbaarheid of andere zwaarwichtige redenen. De geschillencommissie is van oordeel dat, gelet op negatieve beoordelingen, de intensieve begeleiding die de aios heeft gekregen, de extra kans die de aios bij een andere opleider heeft gekregen en het feit dat geen enkele opleider bereid zal zijn de aios voor de resterende weken op te leiden, het hoofd in dit geval de opleiding ook tussentijds heeft kunnen beëindigen vanwege niet opleidbaarheid.

### **Uitspraak**

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios af en oordeelt dat het hoofd de opleiding op 30 januari 2019 tussentijds heeft kunnen beëindigen.

### **Aldus uitgebracht door:**

Mr. C.J. de Boer, voorzitter, drs. A.W. de Heij, huisarts en mw. drs. A.A.F.M. Maessen, aios specialisme ouderengeneeskunde, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 16 juli 2019

Mr. C.J. de Boer  
voorzitter

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

# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

**Referentie**  
GC/19 - 6

Utrecht, 20 augustus 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 ouderengeneeskunde, wonende te ....., hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. A. Ludwig en B, hoofd opleidingsinstituut specialisme ouderengeneeskunde C, hierna te noemen het hoofd, bijgestaan door mr. O.L. Nunes en mr. M.F. Mooibroek.

---

### **Verloop van de procedure**

Op respectievelijk 18 april 2019 en 27 mei 2019 heeft mw. mr. Ludwig namens de aios een pro forma en aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend, betreffende een geschil tussen de aios en het hoofd.

Op 27 juni 2019 heeft mr. M.F. Mooibroek namens het hoofd een verweerschrift ingediend.

Op 9 juli 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

### **Geschil**

Het geschil heeft betrekking op het besluit van het hoofd van 12 februari 2019 waarbij hij de opleiding van de aios voortijdig heeft beëindigd per 1 maart 2019. De aios is het hier niet mee 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 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 landelijk opleidingsplan van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, met daarin opgenomen het Protocol Toetsen en Beoordelen, in werking getreden op 1 mei 2016.

Het opleidingsplan C van juli 2018;

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 D.
- De aios kon de opleiding na het eerste jaar onder voorwaarden voortzetten.
- In het tweede opleidingsjaar startte de aios met een ziekenhuisstage. Deze werd na een maand beëindigd. De aios mocht de ziekenhuisstage in een andere instelling opnieuw starten. Er was echter op dat moment geen plaats beschikbaar, zodat de aios voorafgaand aan de ziekenhuisstage, een GGZ stage van zes maanden volgde. De GGZ stage heeft hij positief afgerond, al waren er wel kanttekeningen bij zijn functioneren geplaatst. De ziekenhuisstage rondde hij vervolgens af met een twijfelachtig op de competentiegebieden maatschappelijk handelen en organisatie. De overige competentiegebieden waren voldoende.



- De aios startte op 1 juni 2017 met het derde jaar van de opleiding.
- Per 1 oktober 2017 startte hij met een EBT (extra begeleidingstraject). Het hoofd besloot op 22 november 2017 de opleiding te beëindigen. De aios was het hier niet mee eens en legde het geschil voor aan de geschillencommissie.
- In haar uitspraak van 26 juni 2018 oordeelde de geschillencommissie dat het hoofd de opleiding niet had kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moest worden gesteld zijn opleiding bij een ander opleidingsinstituut voort te zetten. De voortzetting van de opleiding zou plaatsvinden in de vorm van een EBT van drie maanden en aan het eind van het EBT zou opnieuw worden beoordeeld of de aios de opleiding kon voortzetten.
- De aios is op 24 september 2018 gestart met een inwerkperiode bij C.
- Voor de start van het EBT is een plan voor het EBT opgesteld, dat op 16 oktober 2018 door het hoofd, de docent, aios en opleider is ondertekend. De volgende kernproblemen zijn door de aios, opleider, docent en hoofd onderschreven:
  - a. Competentiedomein medisch handelen
    - Inschatten ernst/noodzaak tot overleg/supervisie vragen (proactief)
    - Hoofd/bijzaken onderscheiden: prioriteiten stellen
  - b. Competentiedomein organisatie:
    - Plannen werk; afspraken nakomen (ook hier speelt (hoofd/bijzaken onderscheiden / prioriteren)
  - c. Competentiedomein professionaliteit:
    - Noodzaak tot overleg / supervisie (h)erkennen
    - Leerbaarheid: reflectie en daaruit kunnen leren/ontwikkelen (indruk uit de opleiding tot nu toe: er is vaak sprake van incident leren en geen generalisatie naar nieuwe vergelijkbare situaties).
- In het EBT-plan werden afspraken over de evaluatie van het EBT opgenomen. Gedurende het EBT zou de aios twee wekelijks 1 uur overleg hebben met de mentor. Er zou geen regulier cursorisch onderwijs worden gevolgd, zodat de aios de focus op EBT-problematiek maximaal kon houden. Half december 2018 zou een tussenevaluatie tussen aios, opleider en mentor plaatsvinden en eind januari 2019 zou de eindevaluatie plaatsvinden.
- De aios is op 1 november 2018 gestart met het EBT van 3 maanden.
- Op 6 november 2018 heeft een leergesprek met de opleider plaatsgevonden. Er moesten smartdoelen worden geformuleerd en er moest reflectie op acute casuïstiek plaatsvinden.
- De aios heeft een reflectieverslag geschreven naar aanleiding van een acute casus van 6 november 2018.
- Op 6 november 2018 heeft het eerste mentorgesprek plaatsgevonden. De mentor heeft naar aanleiding van de inbreng van de aios veel doorgevraagd. Hij constateerde weinig reflectie.
- Op 7 november 2018 heeft een leergesprek met de opleider plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek zijn afspraken gemaakt met betrekking tot het contact met de docent, de leergesprekken met de opleider en de evaluaties. Zowel de gesprekken met de docent als de leergesprekken met de opleider zouden wekelijks plaatsvinden.
- Op 13 november 2018 heeft een leergesprek met de opleider plaatsgevonden. Van dit gesprek is een verslag opgesteld. De aios moest de leerdoelen aanpassen.
- Op 13 november 2018 heeft de aios telefonisch contact gehad met zijn mentor. In het gesprek gaf de aios aan wat hij besproken had met de opleider. Er werd afgesproken dat hij een reflectieverslag aan de mentor zou sturen.
- Op 20 november 2018 heeft een tweede mentorgesprek plaatsgevonden. De aios had een reflectieverslag gemaild. Hij gaf aan zich erg bekeken te voelen, hetgeen hem onzeker maakte en waardoor hij zich niet happy voelde. Timemanagement bleek nog lastig voor de aios. Volgens de mentor moest de aios meer letten op chronologie. De aios werd onzeker

door het doorvragen door de mentor. Er werd afgesproken dat de aios voor een volgende keer chronologisch een casus zou inbrengen.

- Op 22 november 2018 heeft een beoordeling plaatsgevonden van een audiovisuele opname van een MDO. De aios bewaakte de tijd goed, waardoor sommige punten wel werden afgeraffeld. De beoordeling werd afgesloten zonder duidelijke afspraak.
- Op 23 november 2018 heeft een leergesprek met de opleider plaatsgevonden, waarvan een verslag is opgesteld. Er werden afspraken gemaakt over het uitzetten van KPB's, het maken van reflecties en een 360 graden feedback. Daarnaast werd een aantal aandachtspunten genoemd.
- Op 27 november 2018 vond een telefonisch gesprek tussen de mentor en de aios plaats. De aios vatte al beter samen, maar moest ook op non-verbale reacties letten. De aios moest beter reflecteren.
- Op 4 december 2018 heeft een KPB plaatsgevonden over een mondelinge overdracht. De aios begon geconcentreerd aan zijn verhaal en hield zich daarbij voldoende aan de hoofdzaken. Naarmate het verhaal vorderde viel op dat de aios er toch nog punten bij haalde die hij vergeten was en ging meer uitweiden, waardoor het verhaal lastiger te volgen was.
- Op 4 december 2018 vond het derde mentorgesprek plaats. Een casus en ingebrachte video werden besproken. De mentor miste bij de casus een aantal aspecten. Er werden leerpunten genoemd. Naar aanleiding van de video gaf de mentor aan dat de aios meer moest samenvatten, door moest vragen en niet te snel tevreden moest zijn. De casus moest met een duidelijk besluit worden beëindigd en de aios moest de regie nemen.
- Er zijn in december 2018 360 graden feedbackformulieren ingevuld.
- Op 14 december 2018 vond een KPB van een MDO plaats. De plannen en afspraken waren niet concreet. Een aantal termen werd niet SMART geformuleerd.
- Op 14 december 2018 vond een tussentijdse evaluatie plaats. De competentiedomeinen medisch handelen, organisatie en professionaliteit, zoals beschreven in het plan, werden alle door de opleider en docent met een onvoldoende beoordeeld. Dit werd onderbouwd. De conclusie was dat er onvoldoende voortgang was en de aios niet het niveau had van een derde jaars aios. Het was onzeker of de aios het EBT met een voldoende zou kunnen afsluiten. De aios zag het wel zitten en wilde doorgaan met het EBT. Dit betekende dat de aios duidelijk moest focussen en dat 'zelfreflectie' en 'zichtbaar worden' hierbij van belang waren. Het EBT werd voortgezet.
- Op 18 december 2018 vond een telefonisch gesprek plaats tussen de aios en de mentor. De aios had de tussenevaluatie als naar ervaren. Er was niet veel goed. Hij zou de zelfevaluatie nog opsturen.
- Op 19 december 2018 deed zich een incident voor met een familie waarmee een familiegesprek stond gepland.
- Op 20 december 2018 deed zich een incident voor met een patiënt aan wie de aios Tamoxifen had voorgeschreven.
- Op 21 december 2018 deed zich een incident voor met een patiënt met zeer ernstige decubitus.
- Op 21 december heeft de aios een evaluatie van de 360 graden feedback naar de mentor gemaïld en een evaluatie van het EBT. De mentor koppelde een aantal zaken naar de aios terug. De mentor constateerde dat het niet goed ging en heeft dit met het hoofd besproken en samen hebben zij telefonisch contact met de opleider gehad. De opleider zou op schrift zetten wat er mis ging. Er werd besloten het EBT stop te zetten. De opleider heeft dit de aios meegedeeld.
- Op 8 januari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider, docent en het hoofd aanwezig waren. Van dit gesprek heeft het hoofd een samenvatting opgesteld. Er is

gesproken over de tussentijdse beoordeling, waarbij de aios had aangegeven het EBT te willen voortzetten. Voorts is gesproken over de medisch inschattingsfouten/fouten van de aios die zich in de periode tussen 14 en 21 december 2018 hadden voorgedaan en die aanleiding waren het EBT stop te zetten. De visie van de aios over zijn functioneren was anders dan die van de opleider en docent. Er werd vervolgens afgesproken dat de opleider en docent hun eindbeoordeling op schrift zouden stellen en dat de aios de gelegenheid zou krijgen zijn visie schriftelijk te verwoorden/toe te voegen in het EBT-formulier. Daarna zou een gesprek tussen de aios en het hoofd plaatsvinden en zou het hoofd een beslissing over de voortgang van de opleiding nemen.

- Op 18 januari 2019 heeft de aios het hoofd bericht dat hij mogelijk dyslexie had. Hij zou dit laten testen en verzocht het hoofd dat, indien er sprake van dyslexie zou zijn, dit mee te wegen in de eindbeoordeling van het EBT, omdat behaalde resultaten van het EBT wellicht in een ander licht bekeken moesten worden.
- Het hoofd heeft de aios op 21 januari 2019 in de gelegenheid gesteld zijn gezichtspunt/zienswijze over de beoordeling van de opleider en docent in het desbetreffende formulier weer te geven.
- Op 22 januari 2019 verzocht de aios het hoofd om tot 14 februari 2019 de gelegenheid te krijgen om te reageren op de beoordeling van de opleider en docent omdat hij in afwachting was van zijn persoonlijke rapportage naar aanleiding van een dyslexietest.
- Op 22 januari 2019 berichtte het hoofd de aios dat hij tot 4 februari 2019 de gelegenheid had te reageren op de beoordeling van de opleider en docent.
- De aios heeft op 4 februari 2019 gereageerd op de beoordeling van de opleider en docent en verzocht de beslissing de opleiding te beëindigen, terug te draaien. Zijns inziens berustte de evaluatie van de opleider niet op enige feitelijke informatie en voorts gaf hij aan dat hij mogelijk een vorm van dyslexie had.
- Op 8 februari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin de eindbeoordeling en de schriftelijke zienswijze van de aios zijn besproken en heeft het hoofd de aios zijn besluit tot beëindiging van de opleiding, meegedeeld.
- Op 12 februari 2019 heeft het hoofd zijn besluit tot beëindiging van de opleiding schriftelijk bevestigd.

### **Standpunt aios**

De aios is het niet eens met de beëindiging van zijn opleiding. Hij stelt zich op het standpunt dat de opleiding alleen kan worden beëindigd na afsluiting van een negatief EBT, of wanneer sprake is van onopleidbaarheid of zwaarwichtige redenen. Het EBT is op 21 december 2018 stopgezet, ruim voor de einddatum van het EBT. Volgens de aios is er geen sprake van onopleidbaarheid noch van zwaarwichtige redenen, op grond waarvan de opleiding beëindigd had mogen worden. Hij had in de gelegenheid moeten worden gesteld om zijn EBT af te maken en om aan eventuele ontwikkelpunten te werken.

Voorts stelt de aios dat de opleider de inwerkperiode van zes weken, voorafgaand aan de start van het EBT, ten onrechte heeft meegenomen bij het vormen van een oordeel over zijn functioneren. De opleider heeft vanaf het begin van de inwerkperiode persoonlijke aantekeningen gemaakt van zijn functioneren. Deze aantekeningen heeft de opleider eenzijdig opgesteld en niet gedeeld met de aios. Een groot deel is ook niet met hem besproken. De aantekeningen maken ook geen onderdeel uit van het portfolio en moeten daarom volgens de aios buiten beschouwing worden gelaten. Hij heeft ook de indruk dat de aantekeningen niet zijn gemaakt voor educatieve doeleinden, maar als dossiervorming over zijn functioneren. Daarnaast is bij de beoordeling op geen enkele wijze rekening gehouden met de door hem gestelde en onderbouwde beperkingen in verband met zijn dyslexie. De mogelijke diagnose dyslexie was ruim voor het definitieve besluit tot beëindiging van de opleiding aangekondigd. Zijn dyslexie verklaart niet alleen zijn problemen met lezen en schrijven maar ook de

talrijke miscommunicaties tussen hem en de mensen om hem heen, het niet adequaat kunnen reflecteren, het niet adequaat kunnen reageren en een andere manier van denken en informatie verwerken. Er is niet met hem besproken hoe deze belemmering zijn stage heeft beïnvloed. Hij wil een nieuwe kans om te laten zien dat hij ook met dyslexie een goede specialist ouderengeneeskunde kan worden.

### **Standpunt hoofd**

Het hoofd stelt zich op het standpunt dat de aios niet geschikt is om de opleiding af te ronden. De aios heeft zijn opleiding na een uitspraak van de geschillencommissie voortgezet bij C. Na een inwerkperiode van ruim een maand is de aios met een EBT gestart. De inwerkperiode verliep niet vlekkeloos. Voor de start van het EBT werd in een gezamenlijk overleg met de aios, opleider en docent de reikwijdte van toetsing middels het EBT bepaald. Ondanks intensieve begeleiding bleef de ontwikkeling van competenties van de aios achter en bleek het beeld ten opzichte van de inwerkperiode niet te veranderen. Tijdens de tussenevaluatie van 14 december 2018 scoorde de aios op alle getoetste competenties onvoldoende, zowel bij de opleider als bij de docent. De aios kon de ernst van de problematiek in acute casus onvoldoende inschatten, waardoor er herhaaldelijk te laat actie werd ondernomen en de actie niet passend was bij de ernst van de situatie. Voorts kwam de aios afspraken die in het kader van het EBT waren gemaakt, niet na en stelde hij zich onvoldoende toetsbaar op door weinig supervisie of korte praktijkbeoordelingen te vragen, reflectievragen te ontwijken en medische problematiek waarvan hij onvoldoende wist, te vermijden. Ook kon de aios zijn dag onvoldoende plannen. Adviezen en verzoeken van verpleging, medisch secretariaat en opleider beklifden niet en afspraken met hen werden niet nagekomen. De aios kon geen regie nemen in disciplinair overleg en casussen niet concreet to the point bespreken. Hij kon niet adequaat reageren op zijn eigen handelen. In de week na 14 december miste de aios opnieuw kwesties op medisch gebied en voerde hij opnieuw medicatiegegevens verkeerd in. Meerdere acute en niet-acute medische problemen werden inadequaat of niet opgepakt, niet overlegd en ook niet in het dossier gerapporteerd. Toen de aios de ernst van een en ander nuanceerde, c.q. zich niet aanspreekbaar toonde, was het voor de opleider niet langer mogelijk om garant te staan voor de veiligheid van patiënten. Behalve gevaar voor een veilige patiëntenzorg, bestond er geen vertrouwen dat de aios zijn functioneren zou verbeteren. De docent heeft herhaaldelijk met de aios over diverse concrete probleemsituaties gesproken. Er waren diverse tekortkomingen die geen verband (kunnen) houden met dyslexie en die niet uit spellings- en leesfouten voortvloeien, zoals tekortschietend medisch handelen, inactiviteit en slordigheid, ook ten aanzien van (doseringen van) medicatie. Volgens het hoofd heeft de aios met dit EBT een eerlijke kans gekregen.

### **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 4 weken na het besluit van het hoofd van het opleidingsinstituut voor met het verzoek tot bemiddeling. De duur van de bemiddeling bedraagt maximaal 6 weken. Zodra de bemiddelende persoon of organisatie of een van partijen het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan andere betrokkenen. Het geschil kan binnen twee weken nadat het geschil onbemiddelbaar is verklaard, aan de geschillencommissie worden voorgelegd.

Op 12 februari 2019 heeft het hoofd de aios schriftelijk meegedeeld dat de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde per 1 maart 2019 zou worden beëindigd. De aios heeft op 7 maart 2019, en derhalve tijdig, het opleidingsinstituut om bemiddeling gevraagd. Deze bemiddeling is op 15 april 2019 zonder resultaat beëindigd. De aios heeft op 18 april 2019 een voorlopig verzoekschrift en op 27 mei 2019 een aanvullend verzoekschrift ingediend.

De geschillencommissie is bevoegd 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 ouderengeneeskunde.

De structuur en de inhoud van de opleiding worden beschreven in respectievelijk artikel B.1 en B.2 van het Besluit 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 Toetsen en Beoordelen, 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 Toetsen en Beoordelen dat onderdeel uitmaakt van het opleidingsplan wordt de toetsing, beoordeling en besluitvorming tijdens de opleiding beschreven.

De opleider en de docent voeren minimaal drie keer per jaar een voortgangsgesprek met de aios. De eerste twee gesprekken hebben de educatieve beoordeling van de competentieontwikkeling van de aios tot doel. Het derde voortgangsgesprek is de basis voor de formele, selectieve beoordeling.

De selectieve beoordeling vindt op vaste momenten in de opleiding plaats. De selectieve beoordeling bevat een advies aan het opleidingshoofd of de aios geschikt is de opleiding voort te zetten en te voltooien. Het hoofd neemt een besluit op basis van de voortgangsadviezen. Het hoofd kan besluiten tot het voortzetten van de opleiding, tot het vervolgen van de opleiding onder voorwaarden en tot het beëindigen van de opleiding.

Als er sprake is van vertraging in de competentieontwikkeling van de aios, kan het hoofd de opleidingsduur verlengen met maximaal zes maanden.

Uiterlijk drie maanden voor het beoogde eind van de opleiding beslist het hoofd of de opleiding van de aios wordt voltooid, de opleiding wordt verlengd, of de opleiding voortijdig wordt beëindigd.

Een EBT is een aangepast individueel opleidingstraject, waarmee de aios onder voorwaarden de opleiding voortzet. Het EBT wordt afgesloten met een selectieve beoordeling. Voor een EBT wordt een individueel begeleidingsplan opgesteld. In dit plan staan de doelen van het extra traject, de voorwaarden waaronder dit traject plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop de ontwikkeling van de aios wordt beoordeeld.

Het hoofd heeft de bevoegdheid om de opleidingsovereenkomst met de aios tussentijds op te zeggen vanwege 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 aios is op 1 maart 2015 gestart met de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Na het eerste opleidingsjaar kon hij de opleiding onder voorwaarden voortzetten. In het tweede jaar volgde hij een ziekenhuisstage en een GGZ stage. Beide stages sloot hij uiteindelijk met een voldoende af, zodat hij met het derde opleidingsjaar kon starten. In het derde jaar bleek al vrij snel dat er meerdere aandachtspunten ten aanzien van het functioneren van de aios waren en werd besloten tot een EBT van drie maanden. Dit EBT werd tussentijds stopgezet en de opleiding werd tussentijds beëindigd. De aios was het hier niet mee eens en legde het geschil voor aan de geschillencommissie. De geschillencommissie oordeelde dat het hoofd de opleiding niet had kunnen beëindigen en dat de aios in de gelegenheid moest worden gesteld zijn opleiding bij een ander opleidingsinstituut voort te

zetten. De voortzetting van de opleiding zou plaatsvinden in de vorm van een EBT van drie maanden, met dien verstande dat aan het eind van het EBT opnieuw zou worden beoordeeld of de aios zijn opleiding kon voortzetten.

De aios vervolgde zijn opleiding bij een ander opleidingsinstituut en een andere opleidingsinstelling en na een inwerkperiode van ruim een maand startte hij met een EBT van 3 maanden.

In een door de aios, opleider, docent en hoofd ondertekend individueel begeleidingsplan werden de resultaten, plannen en toetsing voor het EBT beschreven. Ingevolge dit plan voerde de aios regelmatig leergesprekken met de opleider en had hij tweewekelijk 1 uur overleg met zijn mentor. Van deze gesprekken en overleggen zijn verslagen opgesteld. Hieruit blijkt dat er veel aandachtspunten waren. De opleider maakte daarnaast aantekeningen over het functioneren van de aios. Hoewel deze aantekeningen geen onderdeel uitmaken van het portfolio van de aios, onderschrijven deze aantekeningen wel dat er veel (leer)gesprekken hebben plaatsgevonden, veel casus zijn besproken en veelvuldig is met de aios gedeeld wat goed en wat niet goed ging. Uit alle stukken blijkt dat er geen of nauwelijks terugkoppeling plaatsvond door de aios.

In de tussentijdse evaluatie van 14 december 2018 beoordeelden zowel de opleider als de docent de competentiegebieden medisch handelen, organisatie en professionaliteit met een onvoldoende. Zij hebben dit onderbouwd. De inschatting van de ernst in acute casus was onvoldoende aanwezig waardoor er herhaaldelijk (te) laat actie werd ondernomen en de actie niet passend was bij de ernst van de situatie. De medische kennis van de aios was onvoldoende, onregelmatigheden in LO/lab/medicatie werden vaak niet waargenomen, de aios kon niet goed plannen, kwam afspraken niet na en kon niet adequaat reflecteren op zijn eigen handelen. Daarnaast stelde hij zich onvoldoende toetsbaar op, reageerde hij onvoldoende op aanwijzingen van verpleging, medisch secretariaat en opleider en kon hij zijn verhaal mondeling, maar ook zijn brieven, onvoldoende structureren. Er werd geconstateerd dat de voortgang onvoldoende was en zeker niet het niveau was van een aios die in het derde jaar van de opleiding zit. Ook werd aangegeven dat het erg onzeker was of het EBT met een voldoende zou worden afgesloten, gezien alle gebreken op de competenties. De aios gaf ondanks deze negatieve beoordelingen aan, dat hij het nog wel zag zitten en door wilde gaan. Dit betekende volgens de opleider en docent, dat de aios zich duidelijk moest focussen en dat 'zelfreflectie' en 'zichtbaar worden', daarbij van belang waren. In medisch handelen en organisatie zou dit zeker tot verbetering moeten leiden.

De aios was erg geschrokken van de beoordeling.

In de periode tussen 14 en 21 december 2018 deed zich een drietal incidenten voor. Het eerste incident was het vergeten van een familiegesprek, terwijl de opleider de aios nog uitdrukkelijk had gevraagd of ze iets van hem over moest nemen, toen hij voor een spoeddienst weg moest. Een ander incident betrof de verzorging van een wond. De aios kreeg verschillende signalen dat men zich zorgen maakte over de wondverzorging. De aios besprak dit niet met de opleider en deed er niets mee. Ook deden zich in deze week meerdere medicatiefouten voor. Voor de opleider waren deze incidenten, zo snel na de tussenevaluatie, aanleiding het hoofd te adviseren de opleiding te beëindigen.

De geschillencommissie constateert dat het EBT en daarmee de opleiding tussentijds is beëindigd. Op grond van de regelgeving heeft het hoofd de bevoegdheid om de opleidingsovereenkomst met de aios tussentijds op te zeggen vanwege zwaarwegende redenen, waaronder 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 stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van zwaarwegende redenen op grond waarvan de opleiding tussentijds kon worden beëindigd.

De geschillencommissie stelt vast dat vanaf de start van de opleiding er zorgen zijn geweest over het functioneren van de aios. Er was zeker geen sprake van een vlekkeloos opleidingstraject. Reeds eerder vond een EBT plaats en werd de opleiding beëindigd. De geschillencommissie oordeelde toen

dat de aios alsnog in de gelegenheid moest worden gesteld zijn opleiding voort te zetten. Overeenkomstig de uitspraak zette de aios zijn opleiding voort bij een ander opleidingsinstituut en na een inwerkperiode startte de aios met een EBT. Vanaf het begin van dit EBT waren er zorgen over het functioneren van de aios. Blijkens de tussenevaluatie scoorde de aios op alle getoetste competentiegebieden een onvoldoende. De aios is toen duidelijk gemaakt dat hij er hard aan moest trekken om het EBT positief af te kunnen ronden. Direct na deze tussenevaluatie deden zich drie verschillende incidenten voor.

Naar het oordeel van de geschillencommissie zijn de drie incidenten na de kritische beoordeling op 14 december 2018 elk op zichzelf beschouwd onvoldoende om een zwaarwegende reden aan te nemen. Met elkaar in samenhang bezien en tevens rekening houdend met de periode waarin deze incidenten zich voordeden meent zij echter dat het, gelet op de risico's voor de volksgezondheid, niet verantwoord was de opleiding van de aios langer voort te zetten.

De aios heeft aangevoerd dat bij zijn beoordeling op geen enkele wijze rekening is gehouden met de door hem gestelde en onderbouwde beperkingen in verband met zijn dyslexie. De mogelijke diagnose dyslexie was ruim voor het definitieve besluit tot beëindiging van de opleiding aangekondigd. Zijn dyslexie zou niet alleen zijn problemen met lezen en schrijven verklaren, maar ook de talrijke miscommunicaties tussen hem en de mensen om hem heen, het niet adequaat kunnen reflecteren, het niet adequaat kunnen reageren en een andere manier van denken en informatie verwerken. De aios heeft een dyslexie verklaring overgelegd waaruit blijkt dat de aios ernstige belemmeringen heeft op de terreinen van spelling, woordbetekenissen en grammatica van het Nederlands en andere (moderne) vreemde talen en vlot en foutloos kunnen lezen.

De aios heeft naar het oordeel van de geschillencommissie niet aannemelijk kunnen maken dat zijn onvoldoende functioneren en de incidenten die zich hebben voorgedaan, louter een gevolg zijn van zijn dyslexie. De aios heeft zelf in zijn reactie op de EBT-eindbeoordeling van de docent en opleider van 21 januari 2019 aangegeven dat van de totaal 33 punten die door de docent en opleider zijn genoemd, er 15 direct zijn gelinkt aan dyslexieproblematiek. Een groot deel van zijn disfunctioneren staat derhalve los van zijn dyslexie.

De aios heeft eveneens aangevoerd dat hij tijdens zijn opleiding niet eerder zo nauwlettend in de gaten is gehouden. Hij had het gevoel dat hij onder een vergrootglas lag. De geschillencommissie kan zich voorstellen dat dit bij de aios zo overkwam en niet prettig voor hem was, maar meent dat dit inherent is aan het feit dat er sprake was van een EBT.

De aios heeft daarnaast nog aangevoerd dat hem geen eerlijke kans is geboden, omdat de opleider zich reeds in de inwerkperiode een oordeel over zijn functioneren had gevormd. De geschillencommissie kan de aios hierin niet volgen. De opleider heeft inderdaad vanaf het begin aantekeningen gemaakt over het functioneren van de aios, maar hieruit blijkt niet of althans onvoldoende dat de opleider zich reeds voor aanvang van het EBT een oordeel over het functioneren van de aios had gevormd. De geschillencommissie maakt daaruit wel op dat de aios vanaf het begin van de inwerkperiode begeleiding heeft gekregen en is geweest op hetgeen goed en niet goed ging, zodat de aios bij de start van het EBT wist waar eventuele tekortkomingen lagen en waaraan hij moest werken.

De geschillencommissie wijst op grond van het vorenstaande het verzoek van de aios af.

**Uitspraak**

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios af en oordeelt dat het hoofd de opleiding op 12 februari 2019 tussentijds heeft kunnen beëindigen.

**Aldus uitgebracht door:**

Mw. mr. W.Paping-Kool, voorzitter, mw. drs. E.G. Willems, specialist ouderengeneeskunde en mw. drs. A.A.F.M. Maessen, aios specialisme ouderengeneeskunde, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 20 augustus 2019

mw. mr. W.Paping-Kool  
voorzitter

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



# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

**Referentie**  
GC/19 - 7

Utrecht, 1 oktober 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 heelkunde, wonende te ....., hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. M.E. Peters en B, opleider heelkunde in het C te ....., hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. F.A.M. Rethans.

---

### **Verloop van de procedure**

Op 20 mei 2019 heeft mw. Peters namens de aios een pro forma verzoekschrift en op 3 juni 2019 een aanvullend verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend betreffende een geschil tussen de aios en de opleider.

Mw. Rethans heeft namens de opleider een verweerschrift ingediend.

Mw. Peters heeft namens de aios op 22 augustus 2019 nadere stukken ingediend.

Op 4 september 2019 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt.

### **Geschil**

Het geschil heeft betrekking op het besluit van 11 maart 2019 van de opleider waarbij zij de opleiding van de aios heeft beëindigd omdat zij de vorderingen en competentie-ontwikkeling van de aios onvoldoende vindt om de opleiding heelkunde af te ronden. De aios is het daar niet mee eens.

### **Regelgeving**

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

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

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

Het Besluit heelkunde, zoals gewijzigd en in werking getreden op 1 juli 2018;

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

### **Feiten**

- De aios is op 1 juli 2011 gestart met de opleiding heelkunde in het D in ....., Zij kreeg een korting van zes maanden in de eerste vier jaar van de opleiding.
- In het eerste jaar van de opleiding vonden 2 voortgangsgesprekken plaats. De aios moest vaker feedback vragen en zich vaker op de OK laten zien.
- Op 7 augustus 2012 vond de jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling plaats. Er waren zorgen over de ontwikkeling van de aios, onder andere over de tissue handling, de OK techniek en de overdracht liet nog te wensen over. De aios werd geadviseerd na iedere dienst een KKB te vragen en vaker een OSATS te vragen. De aios kon de opleiding voortzetten, maar na drie maanden zou een evaluatie plaatsvinden.

- In het tweede opleidingsjaar hebben 3 voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Blijkens de verslagen had de aios enorme verbetering doorgemaakt en had de opleider er alle vertrouwen in.
- Op 27 maart 2013 heeft de jaarlijkse beoordeling plaatsgevonden. De aios had zich goed ontwikkeld. De twijfels die er na het eerste jaar waren, waren er helemaal niet meer. De aios blonk uit door haar enthousiasme, gedegen voorbereiding en doorzettingsvermogen. Ook technisch was sprake van een snelle progressie.
- De aios heeft op 1 april 2013 haar opleiding in het E voortgezet.
- In het derde opleidingsjaar hebben drie voortgangsgesprekken plaatsgevonden. De aios functioneerde op niveau. De 360 graden feedback was goed.
- Op 15 december 2014 heeft de jaarlijkse beoordeling plaatsgevonden. De aios was geschikt om de opleiding voort te zetten.
- De aios heeft per 1 januari 2015 haar opleiding in het C voortgezet. Zij is met de stage kinderchirurgie, een stage van zes maanden, gestart. Tijdens de laatste vier weken van deze stage werd de aios in het F ingezet. Van deze stage zijn geen beoordelingen overgelegd. Volgens de aios kwam dit doordat zij niet in Vrest kon. Er heeft geen eindbeoordeling plaatsgevonden vanwege de magere bezetting in het F en de aios uiteindelijk met spoed moest worden geopereerd in verband met zwangerschapscomplicaties.
- De aios heeft in de periode van 1 juli 2015 tot 25 september 2015 de stage gastro-intestinale chirurgie gevolgd. Zij liep deze stage vanaf 10 augustus 2015 50%. Zij viel in deze periode gedeeltelijk uit door complicaties in verband met zwangerschap.
- De aios heeft de opleiding van 25 september 2015 tot 8 maart 2016 onderbroken vanwege achtereenvolgens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- De aios heeft de opleiding op 8 maart 2016 voortgezet.
- De aios heeft zich op 6 april 2016 tot het G gewend met de vraag of ze daar een differentiatie kon doen, zodat ze meer zou kunnen opereren. De opleider leek deze overstap niet verstandig omdat zij de opleiding nog maar zo kort na haar verlof had hervat.
- Op 29 juni 2016 was een voortgangsgesprek gepland, maar op verzoek van de aios werd dit gesprek uitgesteld omdat zij haar documentatie in Vrest nog niet op orde had. Er werd geen nieuwe afspraak gepland.
- De aios heeft op 5 december 2016 een uitnodiging ontvangen om een datum te plannen voor het eindejaars gesprek met de opleider. Het gesprek heeft niet plaatsgevonden.
- De aios heeft zich op 22 februari 2017 ziek gemeld. Zij heeft het werk vanaf juli 2017 stapsgewijs hervat en heeft haar opleiding vanaf 1 december 2017 volledig voortgezet. De aios heeft in haar ziekteperiode regelmatig gesprekken met de opleider gehad over haar situatie.
- In de herfst van 2017 heeft de aios gesprekken met de opleider gevoerd over het gebrek aan operatieve exposure in het C en gesproken over een perifere stage in de periode van 1 februari tot 1 november 2018.
- Op 2 oktober 2017 heeft de aios een gesprek met de opleider gehad in verband met het doen van jongerejaars diensten. Er is toen een aantal afspraken gemaakt over het doen van jongste diensten, zodat de aios niet direct eindverantwoordelijk was.
- De aios heeft op 30 oktober 2017 een IOP opgesteld, waarin ze is uitgegaan van een perifere stage.
- Op 31 oktober 2017 heeft de aios een gesprek met de opleider over de herstart van haar opleiding gehad. De afspraken die werden gemaakt, zouden duidelijk worden opgeschreven. Het IOP zou worden besproken zodra dit volledig was en in Vrest zou staan. Herstart van de opleiding zou plaatsvinden na goedkeuring van het IOP en de aios in de praktijk bewezen had op alle fronten te functioneren, inclusief diensten.
- De aios heeft in 2017/2018 de zes maanden korting die zij had gekregen, ingeleverd, teneinde meer te kunnen opereren.

- De aios heeft op 12 november 2017, na overleg met haar opleider, contact gezocht met een colorectaal chirurg uit het H, om een aantal operaties in het H te kunnen doen.
- De opleider heeft op 16 november 2017 een aantal colorectale chirurgen, waaronder een chirurg in het H, een mail gestuurd waarin zij liet weten dat de aios minder exposure had gehad en dat zij om die reden voorrang had voor de colorectale chirurgie en de operaties in het C en het H.
- In de periode van januari 2018 tot en met eind oktober 2018 is de aios 11 keer naar het H geweest om te opereren. Zij heeft 2 keer een deel van de operatie mogen doen en 1 keer helemaal.
- In september 2018 heeft de aios een informeel niet gepland gesprek met de opleider gehad. De aios had tijdens dat gesprek haar zorgen geuit over het gebrek aan operatieve exposure. Volgens de opleider hoefde ze zich daar geen zorgen over te maken.
- Op 8 oktober 2018 vond een KPB plaats. Het overleg was te kort door de bocht geweest, waardoor er twijfel ontstond over de indicatie voor de operatie. De aios moest voortaan een casus evenwichtig presenteren, zorgen voor inhoudelijke argumenten tijdens overleg en laten merken dat ze een DD heeft. De aios moest luisteren naar feedback en dit op haarzelf betrekken. De aios functioneerde onder niveau.
- Op 12 oktober 2018 heeft de Absite toets plaatsgevonden. De aios heeft hier niet aan deelgenomen omdat zij die dag was gevraagd dienst te doen.
- Op 23 oktober 2018 vond een voortgangsgesprek plaats. De opleider heeft twee verslagen van dit gesprek gemaakt. De polikliniek en GIOCA poli, het proctologie spreekuur en de oncologie bespreking gingen goed. De verrichtingen in de colorectale module waren nog niet op niveau D. Dit had deels te maken met het weinige aanbod en deels met het voor de aios te ingewikkelde aanbod. Er werd afgesproken dat de aios actief KPB's en OSATS zou verzamelen, OSATS met name op het gebied van colorectale chirurgie om de leercurve goed bij te houden. De aios moest minder tijd investeren in poli en meer in operatietijd. Zij moest zowel ingedeeld worden bij colorectale ingrepen in het C als in het H.
- De opleider heeft op 25 oktober 2018 de colorectale opleiders H gevraagd of het mogelijk was dat de aios in de maanden november en december 2 dagen per week colorectale operaties in het H kon doen. Ook heeft de opleider de andere aios ervan op de hoogte gesteld dat de aios voor het afronden van haar opleiding meer operatie-uren nodig had.
- In een KPB van 9 november 2018 naar aanleiding van een plenaire bespreking van de opleidingsgroep, schreef de opleider dat de aios een aantal dingen goed deed. Aandachtspunten waren het bewaken van rust, overzicht houden op drukke momenten en zichtbaarheid op de OK.
- Op 12 november 2018 heeft de opleider de aios, na een vraag daarover van de aios, via de mail meegedeeld dat de aios haar opleiding niet kon voortzetten in een perifeer ziekenhuis.
- Op 26 november 2018 liet de opleider H de aios weten dat er weinig operatiemogelijkheden voor de aios waren en dat zij zich ook zorgen maakte of de aios aan het juiste niveau zou kunnen komen. Zij wees de aios erop dat zij zelf verantwoordelijk is voor haar opleiding.
- Op 3 december 2018 heeft de aios de afspraken die zij met de opleider H had gemaakt, vastgelegd in het stageformulier.
- Op 14 december 2018 heeft de opleider de aios verzocht een afspraak te maken zodat de voortgang van de opleiding kon worden besproken. De aios moest het RGS schema en Vrest schema bijwerken.
- Op 17 december 2018 heeft een eindgesprek met de opleider H plaatsgevonden. De opleider H vond de aios stuurbaar en maakte vorderingen, maar was qua niveau nog onvoldoende om colons onder beperkte supervisie uit te voeren. De opleider H adviseerde verlenging van de opleiding om in een perifeer ziekenhuis meters te maken, want de aios liep qua niveau achter en maakte soms nog inefficiënte bewegingen waardoor de tijd in gedrang kwam.

- Op 21 december 2018 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de opleider, plaatsvervangend opleider en aios aanwezig waren. De opleiders gaven aan het C-formulier niet voor 18 februari 2019 te willen ondertekenen. De reden van het niet aftekenen was niet dat de aios niet kon opereren, maar dat de aios zich niet als medisch specialist gedroeg en geen initiatieven voor haar opleiding nam. De aios zou inhoudelijk onvoldoende niveau hebben, geen goede overdrachten leveren en geen goede patiëntenzorg verlenen. De aios had te weinig KPB's/OSATS in haar portfolio verzameld. Zij had ten onrechte niet het Absite examen bijgewoond en was niet aanwezig bij de overdracht van het H bij operatiedagen. Volgens de opleider waren er 2 opties: beëindiging van de opleiding of verlenging van de opleiding. Indien de aios niet de verantwoordelijkheid voor het niet kunnen afronden van de opleiding zou nemen, zou er sprake zijn van ernstige gedragsproblemen waardoor een verlenging waarschijnlijk niet voldoende kans tot verbetering ging geven. De aios gaf aan dat zij zich op het werk al geruime tijd onprettig bejegend en onveilig voelde. Zij wilde een eerlijke kans krijgen en wilde verlenging van de opleiding in een ander ziekenhuis. De aios werd verzocht een verslag van het gesprek te maken. Na 7 januari 2019 zou een gesprek plaatsvinden over het vervolg van de opleiding. Zowel de aios als de opleiders hebben een verslag opgesteld van het gesprek.
- De aios heeft schriftelijk gereageerd op het verslag van de opleider.
- Op 23 december 2018 heeft de opleider een tweede verslag van het gesprek van 23 oktober 2018 in Vrest geplaatst.
- De aios heeft zich op 27 december 2018 ziek gemeld.
- Op 11 februari 2019 heeft een vervolggesprek van 23 december 2018 plaatsgevonden. Bij dit gesprek werd de aios vergezeld van mw. mr. E. Peters. Tijdens dit gesprek heeft de aios verzocht het tweede verslag van het gesprek van 23 oktober 2018 te verwijderen en heeft de aios een voorstel gedaan voor het vervolg van de opleiding.
- Op 11 maart 2019 heeft de opleider de opleiding beëindigd.

### **Standpunt aios**

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Zij is ervan overtuigd dat zij de kwaliteiten bezit om een goede chirurg te worden. De eerste vier jaar van de opleiding heeft zij goed doorlopen. De opleider heeft pas op 21 december 2018 voor het eerst de kritiekpunten genoemd die in het besluit tot beëindiging van de opleiding staan opgenomen. Er is nooit met haar gesproken over een vermeend gebrek aan lerend vermogen, gebrek aan zelfreflecterend vermogen en het tekort schieten van de competenties communicatie en professioneel gedrag. Ook deelt zij niet dat zij geen verantwoordelijkheid voor haar opleiding zou nemen en afspraken niet na zou komen. De kritiek strookt niet met de voortgangsgesprekken, OSATS en KPB's. Indien de opleider vindt dat zij niet goed functioneerde, had een verbetertraject moeten plaatsvinden, bij voorkeur in de vorm van een GBT. Een dergelijk traject heeft nooit plaatsgevonden. Zij stelt voorts dat zij in het C nauwelijks in de gelegenheid werd gesteld te opereren, waardoor ze onvoldoende operatieve vorderingen maakte, met name in de colorectale chirurgie. Als ze al op de OK werd ingezet mocht ze veelal niet mee opereren en was haar taak beperkt tot assisteren. Ondanks dat de opleider de colorectale chirurgen en aios had laten weten dat zij voorrang zou moeten krijgen bij de colorectale operaties, kreeg zij deze voorrang niet. Het tekort aan operatieve exposure is mede ontstaan doordat zij slechts één jaar en negen maanden in een perifeer ziekenhuis is opgeleid, terwijl het opleidingsplan uitgaat van 4 jaar perifeer en 2 jaar academisch ziekenhuis. Zij heeft zich erg ingespannen om voldoende operatieve exposure te krijgen en heeft de opleider ook gevraagd haar opleiding in een perifeer ziekenhuis te mogen voortzetten. Dit mocht niet. De kritiekpunten zijn ook niet in lijn met de signalen die de opleider eerder had afgegeven. De aios zou zich geen zorgen hoeven te maken over de afronding van haar opleiding. Zij voelde zich na haar re-integratie in toenemende mate onveilig, onder meer doordat de opleider gemaakte afspraken later ontkende en zij soms ronduit onaardig werd bejegend. Er vonden regelmatig gesprekken met de opleider plaats, maar deze werden niet vastgelegd. De aios erkent dat

er te weinig OSAT's en KPB's zijn. Zij realiseert zich dat zij vasthoudender had moeten zijn in het verzamelen hiervan. Een groot aantal verwijten is pas aan het einde van de opleiding met haar gedeeld, merendeels ongefundeerd en onjuist en deels irrelevant voor het afronden van de opleiding. De aios verzoekt de geschillencommissie te bepalen dat zij de gelegenheid krijgt om de opleiding gedurende een jaar voort te zetten in een perifeer ziekenhuis. Ook verzoekt zij te bepalen dat het C aan het eind van de opleiding tezamen met haar een verzoek tot verlening van de aantekening kinderchirurgie bij de beroepsvereniging indient.

### **Standpunt opleider**

De opleider stelt zich op het standpunt dat zij, in samenspraak met de voltallige opleidersgroep van het C en de regionale opleiders, inclusief de H opleiders, terecht en op goede gronden heeft besloten de opleiding van de aios te beëindigen. Er zijn twee problemen in de opleiding van de aios: haar functioneren als aios in het zesde jaar en het ontbreken van technische vaardigheden. De opleiding van de aios is niet soepel verlopen. Dit kwam onder meer doordat de aios 2 keer lange tijd afwezig is geweest. Het vragen van feedback was in het begin van de opleiding al een aandachtspunt. Na het eerste jaar werden er ook zorgen geuit over de ontwikkeling van de aios. In het tweede jaar ontwikkelde de aios zich goed en in het derde en vierde jaar waren er geen bijzonderheden. Van het eerste half jaar in het C ontbreekt een beoordeling.

De opleider heeft vanaf oktober 2017 geprobeerd de aios meer sturing te geven en de aios gewezen op haar eigen verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld voor het opstellen van een IOP voordat ze haar opleiding na afwezigheid hervatte. De aios heeft te weinig OSATS en KPB's verzameld. Hierdoor is de voortgang van de opleiding niet te zien/ meten. Zij heeft te weinig feedback gevraagd om haar leercurve te laten zien. Het ontbrak de aios aan initiatief om meer operatietijd te krijgen. Zij lijkt het gebrek aan operatietijd echter zelf alleen buiten haar eigen invloedssfeer te wijten. De aios neemt geen verantwoordelijkheid voor haar eigen opleiding. De KPB van 8 oktober 2018 was niet zozeer negatief omdat de aios inhoudelijk een verkeerde beslissing had genomen, maar het ging hier om de competenties communicatie en professioneel gedrag. Ook toonde de aios geen reflectie op haar eigen handelen bij de Absite-toets. Zij had geen goede reden om de toets niet te doen. De aios zoekt de oorzaken steeds buiten zichzelf, zij communiceert niet goed en reageert ook niet adequaat op feedback. De aios heeft sturing door de opleiders ontlopen door het afzeggen van gesprekken, niet open staan voor feedback en het zoeken van oorzaken buiten zichzelf. De aios heeft niet laten zien dat zij reflecteert op haar eigen gedrag. De opleider wil het C-formulier niet ondertekenen. Zij wil die verantwoordelijkheid niet nemen, de aios schiet daarvoor te veel te kort op de belangrijke competenties communicatie en professioneel gedrag. De aios kan dit niet bijstellen omdat zij haar eigen tekortkomingen niet ziet of niet wil zien. De opleider heeft duidelijke signalen afgegeven dat het niet goed ging met de voortgang van de opleiding en haar de kans gegeven zelf meer initiatief en eigen verantwoordelijkheid te nemen in de 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 ter bemiddeling worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie 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 11 maart 2019 schriftelijk haar besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft het geschil op 5 april 2019, derhalve tijdig, aan de centrale opleidingscommissie voorgelegd. De centrale opleidingscommissie deelde de aios op 7 mei 2019 mee dat het geschil onbemiddelbaar is. De aios heeft op 20 mei 2019 binnen twee weken na het bericht van de centrale opleidingscommissie, een pro forma verzoekschrift en op 3 juni 2019 een aanvullend verzoekschrift ingediend. 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 Heelkunde zijn specialismegebonden 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 juli 2011 met de opleiding heelkunde gestart. Zij kreeg een korting van 6 maanden op de opleidingsduur vanwege haar werkzaamheden als anios. In het eerste jaar van de opleiding hebben 2 voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Het vragen van feedback was een aandachtspunt. Aan het eind van het eerste jaar waren er zorgen over de ontwikkeling van de aios, maar zij kon de opleiding voortzetten. In het tweede jaar ontwikkelde de aios zich positief en in het derde en vierde opleidingsjaar waren er geen bijzonderheden, zoals ook door de opleider is bevestigd.

De aios maakte op 1 januari 2015 een overstap vanuit het E naar het C omdat zij in het C de stage kinderchirurgie wilde volgen. Het was een stage van zes maanden. Van deze stage is geen beoordeling opgesteld. Na deze stage volgde de aios de stage gastro-intestinale chirurgie. Deze heeft zij na ruim 2 maanden onderbroken in verband met ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij hervatte haar opleiding per 8 maart 2016. De aios had naar een perifeer ziekenhuis willen overstappen en had daartoe begin april 2016 ook contact gelegd met een perifeer ziekenhuis, maar de opleider vond dat niet

verstandig omdat zij haar opleiding nog maar zo kort na haar verlof had hervat. De aios bleef in het C. Een op 29 juni 2016 gepland voortgangsgesprek werd op verzoek van de aios uitgesteld, maar er werd geen nieuwe datum afgesproken.

De aios heeft vervolgens de opleiding in de periode van 21 februari 2017 tot 1 november 2017 onderbroken wegens ziekte. Voor zij de opleiding hervatte heeft zij een IOP opgesteld. Zij heeft deze echter niet in Vrest gezet. Zij heeft wel overleg met de opleider gehad over het aantal colorectale ingrepen. Na overleg met haar opleider heeft zij contact gezocht met het H om daar colorectale operaties te doen. De opleider heeft daarover ook contact gehad met de opleider van het H en met de colorectale chirurgen van het C. De aios is in de periode van januari 2018 tot november 2018 11 keer naar het H gegaan om te opereren. Zij heeft echter 2 keer een deel van de operatie mogen doen en 1 keer helemaal. In september 2018 heeft de aios informeel met de opleider gesproken, waarbij is gesproken over het gebrek aan operatieve exposure. Tijdens het voortgangsgesprek op 23 oktober 2018 werd aangegeven dat een aantal dingen goed ging, maar dat de verrichtingen in de colorectale module nog niet op niveau D waren. Dit had deels te maken met het geringe en soms voor de aios te ingewikkeld aanbod. Er werd afgesproken dat de aios KPB's en OSATS zou verzamelen en meer moest opereren. De opleider verzocht de opleider H of de aios 2 dagen per week colorectale operaties in het H kon doen. In november 2018 wees de opleider een verzoek van de aios om haar opleiding in een perifeer ziekenhuis te mogen voortzetten af. De opleider H constateerde in december 2018 dat de aios qua niveau colorectale operaties achterliep en adviseerde verlenging van opleiding in een perifeer ziekenhuis zodat de aios voldoende operaties kon doen.

De opleider gaf in december 2018 aan dat zij het C-formulier niet wilde ondertekenen, niet omdat de aios niet kon opereren, maar omdat de aios zich niet als medisch specialist gedroeg en geen initiatieven voor haar opleiding nam. Er was onvoldoende progressie te zien. De aios had onvoldoende niveau, leverde geen goede overdracht en verleende geen goede patiëntenzorg. Er waren te weinig KPB's en OSATS en de aios had ten onrechte het Absite examen niet bijgewoond. Er waren 2 opties: beëindigen van de opleiding of verlenging van de opleiding. Een vervolgggesprek vond plaats op 11 februari 2019, waarbij de aios een voorstel deed voor het vervolg van de opleiding en de opleider constateerde dat de aios niet leek in te zien dat zij op de competenties communicatie en professioneel gedrag te kort schoot. Na overleg met de opleidersgroep, beëindigde de opleider de opleiding na het vervolgggesprek.

De geschillencommissie constateert dat er weliswaar na het eerste jaar zorgen waren over de ontwikkeling van de aios, maar dat de aios zich in het tweede jaar goed ontwikkelde en het derde en vierde jaar positief verlopen zijn.

Van de eerste stage in het C, de stage kinderchirurgie, heeft geen beoordeling plaatsgevonden. Volgens de opleider had de aios het initiatief voor een beoordelingsgesprek moeten nemen. De aios heeft aangegeven dat het te maken had met de drukte op de afdeling tijdens de laatste vier weken van haar stage en de complicaties tijdens haar zwangerschap, waardoor ze haar opleiding eerder had moeten onderbreken dan verwacht.

De geschillencommissie kan zich voorstellen dat er in dit geval aan de kant van de aios omstandigheden zijn geweest waardoor het beoordelingsgesprek niet heeft kunnen plaatsvinden. De geschillencommissie is echter van oordeel dat de verantwoordelijkheid voor het plaatsvinden van een voortgangs- of beoordelingsgesprek niet alleen een verantwoordelijkheid voor de aios is, maar dat de opleider daarin ook een verantwoordelijkheid heeft. Wanneer een voortgangs- of beoordelingsgesprek niet door een aios wordt gepland, ligt het op de weg van de opleider hierover met de aios duidelijke afspraken te maken. Van een dergelijke afspraak is niet gebleken.

De aios is in de periode van 8 maart 2016 tot haar ziekmelding op 21 februari 2017 werkzaam geweest in de Gastro-intestinale chirurgie.

In die periode heeft geen voortgangsgesprek plaatsgevonden. De aios heeft wel in december 2016 een uitnodiging ontvangen voor een einde jaarsgesprek, maar hier is kennelijk geen gevolg aan gegeven.

Ook voor deze periode geldt dat de opleider hierover duidelijke afspraken met de aios had moeten maken en ook hiervan is niet gebleken.

Nadat de aios haar opleiding eind oktober 2017 weer had hervat heeft de opleider geprobeerd de aios meer sturing te geven. Er hebben gesprekken plaatsgevonden over het gebrek aan operatietijd en een eventuele overstap naar een perifeer ziekenhuis om meer operatietijd te kunnen krijgen. De opleider had echter redenen, waarom een overstap naar een perifeer ziekenhuis niet mogelijk c.q. wenselijk was. De geschillencommissie kan zich echter voorstellen dat een overstap naar een perifeer ziekenhuis de aios wellicht meer operatietijd had opgeleverd. Zij heeft immers maar een klein deel van haar opleiding in een perifeer ziekenhuis doorgebracht.

Volgens de opleider is het gebrek aan operaties niet zozeer de reden dat zij geen C-formulier wil ondertekenen, maar schiet de aios ernstig te kort op het gebied van de competenties communicatie en professionaliteit.

De geschillencommissie is van oordeel dat de opleider onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt, dan wel heeft gedocumenteerd, dat de aios op de competenties communicatie en professionaliteit dusdanig te kort schiet, dat de opleiding voortijdig beëindigd moet worden.

Indien een opleider tekortkomingen in het functioneren van een aios signaleert, zoals bij deze aios, ligt het op de weg van de opleider dit met de aios te bespreken en de aios intensiever te begeleiden, zodat de aios haar functioneren kan verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een GBT, zoals beschreven in artikel 22 van het Kaderbesluit CCMS, maar het kan ook op een andere manier.

De geschillencommissie kan zich voorstellen dat als de ontwikkeling van een aios in het vijfde en zesde jaar achterblijft, er een plan van aanpak wordt opgesteld, waarbij er duidelijke afspraken worden gemaakt over het verbeteren van het functioneren en de te behalen doelen en dat de aios erop wordt gewezen dat, indien er onvoldoende verbetering is, dit leidt tot beëindiging van de opleiding.

Er hebben wel gesprekken plaatsgevonden tussen de aios en opleider maar deze gingen voornamelijk over de operationele exposure van de aios. De opleider heeft hierover contact opgenomen met de opleider H en haar collega's in het C. Zij heeft hen gevraagd de aios voorrang te geven bij colorectale chirurgie. Hierbij is niet gesproken over het functioneren van de aios in het algemeen, althans dat heeft de opleider niet aannemelijk gemaakt. Evenmin heeft de opleider voldoende aannemelijk gemaakt dat zij voldoende signalen aan de aios heeft afgegeven over haar functioneren.

Door het ontbreken van een helder verbeterplan en gespreksverslagen, waaruit blijkt wat is besproken en wat de verbeterpunten zijn is naar het oordeel van de geschillencommissie, de aios onvoldoende in de gelegenheid gesteld te werken aan haar tekortkomingen.

De aios zal daarom in de gelegenheid moeten worden gesteld haar opleiding af te ronden, in die zin dat de aios zal starten met een GBT van zes maanden en dat na afloop van die zes maanden een geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt. De opleiding zal met maximaal een jaar worden verlengd.

De geschillencommissie gaat er vanuit dat, indien de aios de opleiding positief afrondt, de opleider, zoals afgesproken, tezamen met de aios een verzoek tot verlening van de aantekening kinderchirurgie bij de beroepsvereniging indient.

### **Uitspraak**

De geschillencommissie oordeelt dat de opleider de opleiding niet op 11 maart 2019 heeft kunnen beëindigen en bepaalt dat de aios in de gelegenheid moet worden gesteld haar opleiding af te ronden in een andere opleidingsinrichting, in die zin dat de opleiding met maximaal een jaar wordt verlengd. De eerste zes maanden van de verlenging vinden plaats in de vorm van een geïntensiveerd begeleidingstraject. In het plan van aanpak worden concrete doelen geformuleerd die alle competenties betreffen. Indien na zes maanden blijkt dat de afgesproken doelen en voorwaarden niet door de aios zijn behaald, kan de opleiding worden beëindigd. Voldoet de aios wel aan de doelen en voorwaarden, dan kan de aios alsnog de opleiding afronden. De geschillencommissie draagt partijen op om samen een geschikte opleidingsinrichting te vinden.



**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 obstetrie, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 1 oktober 2019

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

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

# UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

## A

### Referentie

GC/19 - 8

Utrecht, 4 november 2019

### Van

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

### Uitspraak

Uitspraak als bedoeld in artikel 12 van het reglement van orde van de geschillencommissie in het geschil tussen A, aios anesthesiologie, wonende te ....., hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. M. Smit en B, opleider anesthesiologie in het C te ....., hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. A.M. den Hertog-de Visser.

---

### Verloop van de procedure

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

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

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

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

### Geschil

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

### Regelgeving

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

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

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

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

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

### Feiten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Standpunt aios**

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

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

### **Standpunt opleider**

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

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



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

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

### **Bevoegdheid geschillencommissie**

Voordat een geschil aan de geschillencommissie kan worden voorgelegd, moet eerst bemiddeling hebben plaatsgevonden. Ingevolge artikel 3 van het reglement van orde van de geschillencommissie moet een verzoek tot bemiddeling binnen vier weken na het besluit van de opleider ter bemiddeling aan de centrale opleidingscommissie worden voorgelegd. De centrale opleidingscommissie (COC) heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen. De opleider heeft de aios op 22 mei 2019 schriftelijk zijn besluit tot beëindiging van de opleiding meegedeeld. De aios heeft het geschil op 28 mei 2019 ter bemiddeling aan de COC voorgelegd. De voorzitter van de COC deelde op 21 juni 2019 mee dat het geschil onbemiddelbaar is. De aios heeft op 4 juli 2019, en derhalve tijdig een pro forma verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend en op 31 juli 2019 een aanvullend verzoekschrift. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

### **Overwegingen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Uitspraak**

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

### **Aldus uitgebracht door:**

mr. G.G.A.J.M. van Poppel, voorzitter, dr. J.P. Snellen, chirurg, mw. drs. R. Postma, aios anesthesiologie, in tegenwoordigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris .

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 4 november 2019

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

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

# 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 supervisors 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 supervisors.
- 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<sup>e</sup> 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 supervisors 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 schoenenspreekuur, het botoxspreekuur 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 vervolggesprek 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 supervisors.

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

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 31-12-2019

**geschillencommissie ledenlijst per 31 december 2019**

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	J.H.M.J. Zwijsen	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	vacature	aios lid
cardio-thoracale chirurgie	dr. M.E. Erasmus	lid
dermatologie en venerologie	Y.L. Lam	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. M.J. Lugtenberg	aios lid
kindergeneeskunde	dr B.L. Rottier	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. K.B. Gast	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	vacature	lid
oogheelkunde	mw. C.H.L. van Sambeek	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	R.J. Duvivier	aios lid
psychiatrie	vacature	lid
psychiatrie	mw. dr. M.J. Eldering	plv. lid
radiologie	vacature	aios lid
radiologie	dr. J.C.N.M. Aarts	lid

radiotherapie	Z.A.R. Gouw	aios lid
radiotherapie	mw. L.W. van Bockel	lid
reumatologie	mw. B. de Klerk	aios lid
reumatologie	prof. dr. M.A.F.J. van de Laar	lid
revalidatiegeneeskunde	mw. E. Ertekin	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. T.C. de Oliveira Barbosa	aios lid
urologie	dr. P.C.M.S. Verhagen	lid