

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC/18-149

Utrecht, 19 november 2018

Van

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

Uitspraak

Uitspraak als bedoeld in artikel 12 van het reglement van orde van de geschillencommissie in het geschil tussen A, aios bedrijfsgeneeskunde, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mr. W.J.F. Geertsen en mevrouw B, hoofd opleiding C te, hierna te noemen het hoofd, bijgestaan door mevrouw mr. A.C. de Die.

Verloop van de procedure

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

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

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

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

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

Geschil

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

Regelgeving

Voor de beoordeling van het geschil zijn van toepassing:

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

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

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

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

Feiten

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

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

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

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

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

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

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

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

Standpunt aios

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

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

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

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

Standpunt hoofd opleiding

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

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

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

Bevoegdheid geschillencommissie

Voordat een geschil aan de geschillencommissie kan worden voorgelegd, moet eerst bemiddeling hebben plaatsgevonden. Ingevolge artikel 3 van het reglement van orde van de geschillencommissie moet een verzoek tot bemiddeling binnen vier weken na het besluit van de opleidingsinrichting aan het opleidingsinstituut worden voorgelegd. De examencommissie van het opleidingsinstituut heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De examencommissie kan gebruik maken van een onafhankelijke bemiddelende partij of mediator. Indien het geschil onbemiddelbaar is gebleken kan de aios binnen twee weken het geschil aan de geschillencommissie voorleggen.

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

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

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

Overwegingen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uitspraak

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

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

Aldus uitgebracht door:

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

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 19 november 2018

mw. mr. L. Beij
voorzitter

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