

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE

A

Referentie
GC 2021 - 4

Utrecht, 19 juli 2021

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 dermatologie, wonende te, hierna te noemen de aios, bijgestaan door mw. mr. E. Peters en B, dermatoloog, opleider dermatologie in het C te, hierna te noemen de opleider, bijgestaan door mw. mr. K.J. de Wolf.

Verloop van de procedure

Mw. mr. Peters heeft namens de aios op 21 april 2021 een verzoekschrift bij de geschillencommissie ingediend betreffende een geschil tussen de aios en de opleider over de beëindiging van de opleiding van de aios.

Mw. mr. De Wolf heeft namens de opleider op 20 mei 2021 een schriftelijke reactie op het verzoekschrift ingediend.

Mw. Peters heeft namens de aios op 26 mei 2021 aanvullende stukken ingediend.

Op 8 juni 2021 heeft een hoorzitting plaatsgevonden, waarvan een verslag is opgesteld.

Geschil

Het geschil heeft betrekking op het besluit van de opleider van 25 februari 2021 waarbij de opleider de opleiding van de aios heeft beëindigd omdat hij de aios niet geschikt en in staat acht de opleiding voort te zetten. 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, zoals gewijzigd en in werking getreden op 23 juli 2019;

Het Kaderbesluit CGS, in werking getreden op 1 januari 2020;

Het Besluit dermatologie en venerologie, in werking getreden op 1 januari 2019;

Het Reglement van Orde geschillencommissie, in werking getreden op 1 januari 2021.

Feiten

- De aios is op 1 oktober 2015 gestart met de opleiding tot dermatoloog in het C.
- In het eerste jaar van de opleiding hebben 4 voortgangsgesprekken plaatsgevonden, op 23 december 2015, 5 april 2016, 1 juli 2016 en op 29 augustus 2016. Tijdens het vierde gesprek gaf de opleider aan dat de aios zich prima had ontwikkeld. Zij deed wat met de feedback die zij kreeg en had een prima leer- en ontwikkelhouding en leverde goede patiëntenzorg.
- De opleider heeft op 19 september 2016 het A/B formulier ingevuld. De aios had een goed eerste jaar gehad waarin veel vordering was gemaakt. Voor het tweede jaar werd zelfstandigheid als verbeterpunt genoemd.

- De aios heeft de opleiding in de periode van 10 oktober 2016 tot 5 februari 2017 onderbroken in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- De aios heeft per 5 februari 2017 haar opleiding hervat. Zij is toen 80% gaan werken.
- Op 14 juni 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden en is de checklist voortgangsgesprekken ingevuld. Er was sprake van een prima voortgang. De aios wilde zich graag chirurgisch profileren. Er was geen reden voor het aanwijzen van een andere supervisor, voor extra begeleiding, extra studie of een extra gesprek. Er was ook geen reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding.
- Op 3 augustus 2017 heeft een informeel overleg tussen de aios en opleider plaatsgevonden. Hiervan is geen verslag opgesteld. Tijdens dit gesprek gaf de opleider aan dat de aios diverse zaken moest verbeteren, zoals haar kennis, de voorbereidingen en het nemen van verantwoordelijkheid.
- Op 7 december 2017 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. De checklist voortgangsgesprekken is ingevuld. De voortgang was goed. Er was geen reden voor het aanwijzen van een andere supervisor, voor extra begeleiding, extra studie of een extra gesprek. Evenmin was er reden voor twijfel aan het voortzetten van de opleiding. De opleider heeft op diezelfde dag het A/B formulier ingevuld. De aios werd geschikt en in staat geacht de opleiding voort te zetten. Er was sprake van een goede vooruitgang.
- De aios heeft de opleiding in de periode van 18 januari 2018 tot 24 mei 2018 onderbroken in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Op 24 mei 2018 heeft de aios de opleiding weer hervat met een deeltijdpercentage van 80%.
- Op 29 juni 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden. Aanleiding voor dit gesprek was dat de aios voor haar zwangerschapsverlof, de bedrijfsarts en personeelsadviseur had ingeschakeld. Daarnaast waren er ontwikkelpunten voor de aios. Volgens de opleidersgroep externaliseerde de aios haar problemen en nam zij niet altijd voldoende de verantwoordelijkheid. Het beeld dat de aios van zichzelf had kwam niet overeen met het beeld dat de opleidingsgroep van de aios had. Van dit gesprek is een verslag opgesteld. Tijdens het gesprek stelde de opleider de aios voor dat zij een jaar opleiding in het D te zou volgen, zodat zij kon werken aan haar ontwikkeling en zo weer een positieve 'boost' kreeg. De aios zou erover nadenken.
- Op 1 juli 2018 heeft de huidige plaatsvervangend opleider het opleiderschap van de voormalig opleider overgenomen en werd de huidige opleider, plaatsvervangend opleider.
- Op 22 augustus 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek gaf de opleider aan dat de opleidersgroep twijfel had over de geschiktheid van de aios. De overdracht van casuïstieken richting de supervisoren was slecht. De aios was ongestructureerd, kon hoofd- en bijzaken slecht onderscheiden en werkte slordig. Haar kennisniveau was ondermaats. De aios nam niet altijd voldoende verantwoordelijkheid en volgde patiëntenzaken regelmatig niet goed op. Zij externaliseerde haar problemen en had moeite om werk en privé goed georganiseerd te krijgen. De twijfel omtrent de geschiktheid van de aios had betrekking op vijf competenties. De aios erkende de meeste punten. De opleidingsgroep had besloten het Individuele Opleidingsplan (IOP) van de aios aan te passen, in die zin dat striktere leerdoelen zouden worden geformuleerd. De opleider gaf aan voornemens te zijn de opleider D te informeren over een aanpassing van het IOP, gelet op de voorgenomen perifere-stageperiode aldaar.
- Op 5 september 2018 heeft de aios tijdens een gesprek met de opleider aangegeven dat zij het gevoel had af te stevenen op een burn-out.
- De aios heeft in de periode van 7 september 2018 tot 1 maart 2019 de opleiding vanwege arbeidsongeschiktheid onderbroken.
- De aios heeft haar werkzaamheden vanaf 22 oktober 2018 stapsgewijs opgebouwd en vanaf 1 maart 2019 zette zij haar opleiding gedurende een maand in een deeltijdpercentage van 50% voort en vanaf 1 april 2019 weer 80%.

- Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid hebben de opleider en plaatsvervangend opleider diverse gesprekken met de aios gehad over hoe het met de aios ging, wat zij voor de aios konden betekenen in ondersteuning en begeleiding en de voortgang tijdens de reïntegratie. Ook werd besproken dat de perifere stage voorlopig werd uitgesteld en dat het hervatten van de opleiding beter in het C kon plaatsvinden dan in D. De opleider had contact gehad met de RGS en vanuit de RGS was aangegeven dat het meest optimale traject voor begeleiding en verbetering een GBT zou zijn. De aios had aangegeven moeite te hebben met een GBT. De aios wilde haar opleiding per 1 maart 2019 hervatten. Er zijn verslagen van alle gesprekken gemaakt.
- Op 8 maart 2019 heeft de aios een gesprek met de opleider gehad. Van dit gesprek is een verslag opgesteld. De aios had de opleiding voor 50% hervat. Tijdens dit gesprek is de conceptversie van het aangepaste IOP van de aios besproken. De eerste aanzet zag er goed uit, maar de aios moest de leerdoelen meer 'SMART' formuleren.
- Op 12 april 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. Er is een verslag van dit gesprek gemaakt. De aios was nog voor 5% arbeidsongeschikt. Zij was voor 80% in opleiding. Het IOP werd bekeken en de aios zou dit nog verder uitwerken. De mogelijkheid van een interne coach werd besproken. De aios wilde hier gebruik van maken.
- Op 17 april 2019 is het aangepaste IOP goedgekeurd door de opleider.
- Op 10 mei 2019 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt. De herstart van de opleiding ging goed. De aios had een veel betere balans tussen werk / privé en patiëntenzorg / persoonlijke ontwikkeling. Er was sprake van een constructievere houding en een verbetering in communicatie. De aios moest wel meer structuur aanhouden in de mondelinge overdracht en zekerder van zichzelf worden. Het IOP werd besproken en de opleider gaf aan dat het vooralsnog ontbrak aan de door de aios zelf in haar IOP geformuleerde toetsmethoden. Er werd afgesproken dat met het aangekondigde GBT zou worden gestart na het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de aios. Het GBT, zou, rekening houdend met het parttime werken van de aios, 7,2 maanden duren. Gedurende de periode tot het zwangerschapsverlof zou de voortgang en groei in competentieontwikkeling worden bekeken aan de hand van een aanpassing van het IOP. Daarnaast zou een ontwikkelassessment worden ingepland.
- Op 31 mei 2019 heeft een gesprek tussen de aios en de plaatsvervangend opleider plaatsgevonden. Van het gesprek is een verslag gemaakt. Er is een terugkoppeling gegeven van de OOG-vergadering. Het functioneren van de aios was nog wisselend. Als de aios voldoende tijd had, ging het goed. Als het wat ingewikkelder was dan strikt de basis of sprake was van tijdsdruk, dan was de overdracht onvoldoende qua functioneren en structuur.
- Op 1 juli 2019 vond wederom een wisseling van het opleiderschap plaats. De huidige opleider nam het opleiderschap van de huidige plaatsvervangend opleider over.
- Op 2 juli 2019 heeft een ontwikkelassessment plaatsgevonden. Het doel hiervan was om de kwaliteiten en mogelijke ontwikkelpunten van de aios in kaart te brengen als input voor haar verdere ontwikkeling alsmede om het GBT vorm te kunnen geven.
- Op 12 juli 2019 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarvan een verslag is gemaakt. De aios had niet voldaan aan de door haarzelf in het IOP geformuleerde toetsingsvormen. Er waren slechts enkele KPB's gedaan. De aios moest zelf bewijsmateriaal aanleveren om haar voortgang op de ontwikkelpunten te kunnen laten zien. De aios had beter zicht op wat al dan niet goed ging. De overdrachten vertoonden echter nog te weinig structuur en het scheiden van hoofd- en bijzaken bleef een verbeterpunt. Bij toenemende ervaren werkdruk sloeg de onzekerheid bij de aios door, waardoor overdracht en zicht op de casus eerder slechter dan beter werd. Het GBT zou een maand nadat de aios terug was van zwangerschaps- en bevallingsverlof, worden gestart, zodat de aios de gelegenheid kreeg 'er

weer in te komen'. Voor het zwangerschapsverlof van de aios zou het GBT plan worden gemaakt. De aios gaf aan op te zien tegen het GBT omdat ze met een GBT extra druk zou ervaren.

- Op 14 augustus 2019 spraken de opleider en aios over een eventuele onderbreking van de opleiding. Van dit gesprek is een verslag opgesteld. De aios had nog geen gesprek gehad met de onderwijskundige over haar IOP, dat onderdeel zou zijn van het GBT. Het lukte niet meer om voor het verlof van de aios, het definitieve GBT te bespreken.
- Op 23 augustus 2019 heeft een telefonisch voortgangsgesprek tussen de aios, de opleider en plaatsvervangend opleider plaatsgevonden. Hiervan is een verslag opgesteld. Tijdens dit gesprek werd de mogelijkheid om de opleiding te onderbreken, verder besproken. Tijdens de onderbreking zou de aios aan haar persoonlijke ontwikkeling kunnen werken. De aios gaf tijdens het gesprek aan dat zij graag later met het GBT zou willen starten, omdat een GBT haar druk gaf. De opleider gaf aan dat een GBT hoe dan ook gestart zou gaan worden. De vraag was nog wel, wanneer?
- De aios heeft de opleiding in de periode van 22 augustus 2019 tot 12 december 2019 onderbroken in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- De aios heeft de opleiding per 12 december 2019 hervat in een deeltijdpercentage van 80%.
- Op 17 februari 2020 is gestart met een GBT van 6 maanden. Op 16 maart 2020 is deze weer stopgezet vanwege afschaling van de zorg in verband met COVID-19.
- In juni 2020 zijn de doelen en de resterende duur van het GBT geformuleerd. Daarnaast is aangegeven welke hulp en begeleiding de aios gedurende het traject zou krijgen, de leermiddelen en toetsing gedurende het GBT en wanneer de geschiktheidsbeoordeling zou plaatsvinden. In het IOP werden de leermiddelen en toetsingsinstrumenten uitgewerkt.
- Op 10 juli 2020 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Van het gesprek is een verslag gemaakt. Tijdens dit gesprek is aangegeven dat het GBT per 1 september 2020 zou herstarten. De aios had sinds december 2019 een gewoon aiosschema gevolgd. Er hoefde geen aanpassing van het opleidingsschema plaats te vinden. Een van de supervisors had aangegeven dat de aios bij de overdracht focus miste en geen onderscheid werd gemaakt tussen hoofd- en bijzaken. Ditzelfde gold voor de brieven. De bekwaamheidsniveaus werden door de opleidingsgroep lager ingeschaald dan tevoren.
- Op 1 september 2020 is het GBT hervat. Het GBT zou tot 1 maart 2021 duren.
- Op 6 november 2020 heeft het eerste evaluatiegesprek van het GBT met de opleider en plaatsvervangend opleider plaatsgevonden. Van het gesprek is een verslag gemaakt. Voorafgaand aan dit gesprek heeft de aios een reflectieverslag opgesteld. De opleider constateerde dat de aios het GBT voortvarend had opgepakt. Vanuit de OOG vergadering kwam naar voren dat de aios, zolang zij voldoende tijd had voor haar casuïstieken in zowel de voorbereiding, consultvoering als uitwerking, de kwaliteit van voldoende niveau was. Bij onverwachte situaties nam de druk bij de aios snel toe. Zij bleek dan moeite te hebben om de rust en het overzicht te bewaren, waardoor zij hoofd- en bijzaken niet goed kon scheiden. De leerdoelen 'medisch adequate aios' en 'mondellinge overdracht' waren nog onvoldoende. Dit werd in diverse KPB's bevestigd. De aios erkende dat zij hierin nog moest groeien. Daarnaast was de tijdigheid van correspondentie nog onvoldoende. Aan het eind van het gesprek werd geconstateerd dat de leerdoelen nog niet waren behaald, maar dat er nog voldoende tijd was om groei op de leerdoelen te laten zien.
- Op 8 januari 2021 heeft het tweede evaluatiegesprek plaatsgevonden, waarbij de aios, de opleider en plaatsvervangend opleider aanwezig waren. De aios heeft voorafgaand aan dit gesprek een reflectieverslag opgesteld. Tijdens dit gesprek gaf de aios aan dat het beter lukte om effectief te communiceren en haar werk te structureren. Het aangeven van grenzen ging goed en de balans werk / privé was in orde. De opleiders gaven aan dat de aios zich erg inzette en open stond voor feedback en dit probeerde toe te passen. Er was sprake van

verbetering. Op het moment dat zich een niet voorziene wending voordeed in het consult dan wel sprake was van complexere problematiek was het structureren / scheiden van hoofd- en bijzaken nog van onvoldoende niveau. De competenties medisch inhoudelijk handelen en communicatie waren nog onvoldoende. Ook werd gezien dat de aios druk ervaarde en moeite had rust te bewaren en zenuwachtig werd, hetgeen van invloed was op genoemde competenties. De opleiders gaven aan dat de aios nog steeds de mogelijkheid had te laten zien dat haar functioneren op niveau was, maar dat zij wel serieuze zorg hadden of dit zou gaan lukken. De aios stelde voor om wekelijks een oefenmoment voor de mondelinge patiëntenoverdracht te creëren en informeerde naar de mogelijkheid van een extra KPB na ieder spreekuur, waarin feedback werd gegeven over de patiëntenoverdrachten van dat spreekuur. De opleiders gaven aan daar geen reden voor te zien, aangezien reeds voorzien was in ruim voldoende beoordelingsmomenten. Van dit gesprek is een verslag gemaakt.

- Tijdens het GBT hebben 360 graden beoordelingen plaatsgevonden.
- De aios heeft voorafgaand aan de geschiktheidsbeoordeling van 25 februari 2021 een reflectieverslag opgesteld, waarin zij aangaf zeer gespannen te zijn. Zij keek goed terug op de periode van het GBT.
- Op 25 februari 2021 heeft de geschiktheidsbeoordeling plaatsgevonden. Bij de beoordeling zijn de uitkomsten van de OOG-vergaderingen, KPB's, coachingsverslag, zelfreflecties en 360 gradenfeedback meegewogen. De aios had enkele leerdoelen behaald, enkele leerdoelen niet behaald en enkele leerdoelen werden als twijfelachtig beoordeeld. De opleider vond de aios niet geschikt en in staat om de opleiding voort te zetten en beëindigde de opleiding.

Standpunt aios

De aios is het niet eens met de beëindiging van de opleiding. Zij stelt zich op het standpunt dat de opleider in redelijkheid niet heeft kunnen komen tot het besluit tot beëindiging van haar opleiding. Zij is ervan overtuigd dat zij de kwaliteiten bezit om een goede dermatoloog te worden. De eerste twee jaar van de opleiding zijn volgens de aios goed verlopen. Zij erkent dat zij een periode minder goed functioneerde als gevolg van een burn-out. Het gebrek aan zelfvertrouwen speelde haar parten en had een negatieve invloed op haar functioneren.

Het GBT dat heeft plaatsgevonden, bevatte 10 leerdoelen en dat is veel. Zij heeft tijdens het GBT een duidelijke groei doorgemaakt, hetgeen ook door de opleiders is erkend. Zij heeft daarmee laten zien dat ze opleidbaar is. Zij heeft een flink aantal leerdoelen behaald. Het oordeel dat het GBT onvoldoende is afgesloten leunt volgens de aios zwaar op de bevindingen tijdens de OOG-vergaderingen en/of het oordeel van de opleiders.

Zij heeft gedurende het GBT veel druk ervaren. De kritiek op haar functioneren is terug te brengen tot de structuur van de patiëntenoverdracht en het gebrek aan zelfvertrouwen. De aios betwist dat zij geen structuur weet aan te brengen in de overdracht. Zij is van mening dat zij wel degelijk in staat is om structuur aan te brengen in haar klinisch redeneren en haar overdracht en dat zij ook in staat is om hoofd- en bijzaken te onderscheiden. Ook is er volgens de aios geen sprake van een gebrek aan medische kennis. De onzekerheid en spanning die zij mede door de GBT setting heeft ervaren, heeft volgens de aios geleid tot beëindiging van de opleiding. Zij heeft de indruk dat het GBT vooral een beoordelingskarakter had in plaats van dat het een traject was waarvan het ook echt de bedoeling was haar functioneren op niveau te krijgen. Daarnaast vindt zij het een gemiste kans dat haar opleiding geheel in het C heeft plaatsgevonden. Zij heeft, ondanks dat de opleiders zich bewust waren dat zij niet helemaal op haar plek was in het C, niet de gelegenheid gekregen een frisse start te maken in een perifere omgeving en een flinke groei in haar ontwikkeling te kunnen laten zien. Zij wil in de gelegenheid worden gesteld de opleiding voort te zetten in een perifeer ziekenhuis.

Standpunt opleider

De opleider stelt zich op het standpunt dat de beslissing om de opleiding van de aios te beëindigen zorgvuldig en in redelijkheid is genomen. De opleidingsgroep heeft volgens de opleider er alles aan gedaan om de aios te begeleiden en haar de kans te geven haar functioneren te verbeteren. Volgens de opleider was het eerste jaar van de opleiding goed verlopen. In het tweede opleidingsjaar (van 1 februari 2017 tot 1 september 2018) waren er signalen over tekortkomingen in het functioneren van de aios. Er waren structurele tekortkomingen op het gebied van medisch handelen, communicatie, samenwerking, organisatie en professionaliteit. Dit is in augustus 2017 door de toenmalig opleider met de aios besproken. Na hervatting van haar opleiding na het tweede zwangerschapsverlof zou de aios een jaar van haar opleiding in D volgen. In augustus 2018, aan het einde van het tweede opleidingsjaar, bleek echter dat er bij de opleidersgroep twijfel bestond of de aios wel geschikt was om de opleiding voort te zetten. Er werd afgesproken dat de aios leerdoelen zou opstellen en het IOP zou aanpassen. Niet lang daarna heeft de aios de opleiding moeten onderbreken vanwege arbeidsongeschiktheid. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid hebben verschillende gesprekken met de aios plaatsgevonden. Het leek de opleidingsgroep beter om het perifere jaar uit te stellen en na advies hierover ingewonnen te hebben van de RGS, een GBT te starten, nadat de aios weer hersteld zou zijn. De opleidingsgroep was door de onderbreking door ziekte en twee zwangerschapsverloven onvoldoende in de gelegenheid om een goed beeld te vormen over de aios aan de hand van het aangepaste IOP. Volgens de opleidingsgroep zou een GBT het optimale traject voor begeleiding en verbetering van de aios zijn. Een en ander is met de aios besproken en zij werd gewezen op de mogelijkheid van bezwaar tegen het inzetten van een GBT. Vanwege zwangerschap van de aios werd het GBT uitgesteld tot na haar verlof. De opleider heeft de aios ook de mogelijkheid voorgelegd de opleiding te onderbreken, zodat zij tijdens de onderbreking aan haar zelfvertrouwen zou kunnen werken. Het GBT is op 17 februari 2020 gestart en een maand later is het GBT onderbroken vanwege COVID 19. Het GBT is vervolgens op 1 september 2020 opnieuw gestart. Tijdens het GBT hebben twee voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Tijdens die gesprekken is een terugkoppeling vanuit de opleidingsgroep gegeven. De opleidingsgroep zag op bepaalde leerdoelen nog tekortkomingen, ondanks inspanning van de aios. Volgens de opleider heeft de opleidingsgroep, alles afwegende, vastgesteld dat de aios enkele gestelde leerdoelen wel heeft behaald, enkele doelen niet heeft behaald en dat enkele doelen als twijfelachtig zijn beoordeeld. De aios heeft niet aan alle leerdoelen voldaan en zij heeft niet de twijfel over een aantal competentiedomeinen in voldoende mate kunnen wegnemen. Hij is van mening dat de aios niet geschikt en in staat is om de opleiding voort te zetten.

Bevoegdheid geschillencommissie

De geschillencommissie heeft op grond van artikel 43 lid 2 van de Regeling 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 opleidingsinrichting. Op grond van artikel 11 lid 1 d van het reglement van orde geschillencommissie beoordeelt de geschillencommissie of degene die het besluit heeft genomen op grond van alle geldende regelgeving in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.

Voordat een geschil aan de geschillencommissie kan worden voorgelegd moet eerst bemiddeling hebben plaatsgevonden. De aios legt het geschil op grond van artikel 3 van het reglement van orde binnen vier weken na het besluit van de opleider voor aan de centrale opleidingscommissie (COC). De COC heeft zes weken de tijd om te bemiddelen in het geschil. De COC 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 op 25 februari 2021 besloten de opleiding te beëindigen. De aios heeft het geschil op 10 maart 2021, binnen vier weken, aan de COC ter bemiddeling voorgelegd.

De COC heeft op 8 april 21 geconstateerd dat het verschil van inzicht over de beëindiging van de opleiding niet bemiddelbaar is.

De aios heeft vervolgens tijdig, op 21 april 2021, een verzoekschrift ingediend. De geschillencommissie is bevoegd het geschil in behandeling te nemen.

Overwegingen

Artikel B.2. van het Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding is gericht 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 Dermatologie en Venereologie.

Artikel B.4 van het Kaderbesluit bepaalt dat de opleiding is voorzien van momenten waarop toetsing en beoordeling plaatsvindt.

De opleiding kan op grond van artikel B.10 van het Kaderbesluit worden onderbroken. Er is sprake van onderbreking van de opleiding als er tijdelijk geen opleiding wordt gevolgd.

Artikel F.5. van het Kaderbesluit bepaalt dat de aios tijdens zijn opleiding wordt beoordeeld in voortgangsgesprekken over de voortgang in diens ontwikkeling. In de jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling wordt beoordeeld of de aios geschikt en in staat is de opleiding voort te zetten en in de eindbeoordeling wordt de aios beoordeeld op de geschiktheid het medisch specialisme waarvoor de aios wordt opgeleid, zelfstandig en naar behoren uit te oefenen.

Artikel F.6. van het Kaderbesluit bepaalt dat in het eerste opleidingsjaar ten minste een voortgangsgesprek per kwartaal plaatsvindt, in het tweede en derde opleidingsjaar ten minste een per half jaar en in de opleidingsjaren daarna tot het einde van de opleiding ten minste één per opleidingsjaar.

Een voortgangsgesprek kan aanleiding geven het individueel opleidingsplan bij te stellen en kan leiden tot een GBT.

Artikel F.7. van het Kaderbesluit bepaalt dat aan het eind van elk opleidingsjaar, in ieder geval binnen een maand nadat de aios (een equivalent van) twaalf maanden opleiding heeft gevolgd, een geschiktheidsbeoordeling plaatsvindt. Indien de opleider de aios geschikt en in staat acht de opleiding voort te zetten, besluit de opleider tot voortzetting van de opleiding. Indien de opleider twijfelt over de geschiktheid van de aios de opleiding voort te zetten, kan deze besluiten tot een GBT. De opleider kan daarnaast ook tussentijds in het kader van een GBT tot een extra geschiktheidsbeoordeling besluiten. Indien de opleider de aios niet geschikt en niet in staat acht de opleiding voort te zetten, beëindigt hij de opleiding.

De opleider kan op grond van artikel F.9. van het Kaderbesluit besluiten tot een GBT naar aanleiding van een voortgangsgesprek, een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling of een eindbeoordeling. Een GBT duurt ten minste 3 en ten hoogste 6 maanden. De opleider stelt de aios tijdens het hiervoor bedoelde gesprek of beoordeling in kennis van het besluit tot het instellen van een GBT en legt dit besluit schriftelijk vast. De opleider wijst de aios daarbij op de geschillenprocedure. Voor een GBT wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld met de doelen van en de voorwaarden waaronder het GBT plaatsvindt en met de termijn en de wijze waarop de ontwikkeling van de aios zal worden beoordeeld. Er vindt hoogstens één GBT per opleiding plaats. Onder bijzondere omstandigheden kan de opleider besluiten een tweede begeleidingstraject te laten plaatsvinden, mits dit niet direct aansluit op het eerste GBT.

De aios is op 1 oktober 2015 met de opleiding dermatologie gestart.

De geschillencommissie stelt vast dat in het eerste jaar van de opleiding overeenkomstig de regelgeving vier voortgangsgesprekken hebben plaatsgevonden en het A/B formulier is ingevuld. De aios kon zonder problemen naar het tweede jaar. Als verbeterpunt werd zelfstandigheid genoemd.

Vrij snel na de start van het tweede opleidingsjaar onderbrak de aios de opleiding in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Feitelijk begon het tweede opleidingsjaar per 1 februari 2017, na terugkeer van het verlof.

De geschillencommissie stelt voorts vast dat de aios het tweede opleidingsjaar twee keer heeft onderbroken. Eerst met vier maanden vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof en vervolgens zes maanden in verband met arbeidsongeschiktheid. Rekening houdend met deze onderbrekingen en het deeltijdpercentage waarin de aios de opleiding volgde, duurde het tweede opleidingsjaar van 1 februari 2017 tot 1 september 2018.

In dit tweede opleidingsjaar hebben diverse (voortgangs)gesprekken met de aios plaatsgevonden. De gesprekken die op 14 juni en 7 december 2017 plaatsvonden, lieten een positief beeld over het functioneren van de aios zien. De toenmalige opleider had weliswaar een A/B formulier op 7 december 2017 ingevuld, maar de geschillencommissie is met de opleider van oordeel dat de toenmalig opleider op dat moment nog geen geschiktheidsoordeel kon geven. Het tweede opleidingsjaar was immers nog niet afgerond.

In juni 2018, een maand na terugkeer van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, vond een gesprek plaats. Aanleiding voor dit gesprek was dat de aios voor zij met verlof ging, advies bij de bedrijfsarts en personeelsadviseur had ingewonnen over de door de opleidingsgroep gesignaleerde ontwikkelpunten. De geschillencommissie leidt hieruit af dat voordat de aios met verlof ging, er al enige kritiekpunten waren op het functioneren van de aios, al blijken die niet uit de verslagen van de voortgangsgesprekken. Tijdens het gesprek in juni 2018 stelde de opleider de aios voor dat zij een jaar opleiding in D zou volgen zodat zij kon werken aan haar ontwikkeling en zo weer een positieve 'boost' kreeg. De aios zou er over nadenken.

Op 22 augustus 2018, aan het einde van het tweede opleidingsjaar, vond een volgend gesprek plaats. De opleider gaf in dit gesprek aan dat de opleidersgroep twijfel had over de geschiktheid van de aios op vijf competentiegebieden. De meeste punten werden door de aios erkend. Er werd afgesproken dat de aios haar IOP zou aanpassen. De opleider D zou hierover worden geïnformeerd. Niet veel later bleek de aios een burn-out te hebben en onderbrak zij de opleiding met zes maanden.

De geschillencommissie constateert dat in het tweede opleidingsjaar voldoende (voortgangs)gesprekken hebben plaatsgevonden en dat aan het eind van het tweede opleidingsjaar twijfel bestond over de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten.

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid hebben diverse gesprekken met de aios plaatsgevonden en heeft de opleider advies ingewonnen bij de RGS over de voortgang van de opleiding van de aios. De opleider besloot tot een GBT nadat de aios weer hersteld zou zijn en het perifere jaar uit te stellen. Dit is tijdens het verlof van de aios met haar besproken. De aios gaf daarbij aan op te zien tegen een GBT.

In mei 2019, 2 maanden nadat de aios haar derde opleidingsjaar had hervat, vond een voortgangsgesprek plaats en werd geconstateerd dat de herstart goed was gegaan. Er waren nog wel aandachtspunten. Er werden afspraken gemaakt over het GBT. Dit zou plaatsvinden na het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de aios. Rekening houdend met het deeltijdpercentage, zou het GBT 7,2 maanden duren. Gedurende de periode tot het zwangerschapsverlof is de voortgang en groei in competentieontwikkeling gevolgd aan de hand van een aanpassing van het IOP. Daarnaast heeft een ontwikkelassessment plaatsgevonden.

De aios ging op 22 augustus 2019 met zwangerschapsverlof. Voor die tijd hebben nog vier gesprekken plaatsgevonden. Tijdens die gesprekken kwamen de ontwikkelpunten aan de orde en in een van die gesprekken gaf de aios aan op te zien tegen een GBT omdat zij met een GBT extra druk zou ervaren. Zij heeft het GBT uiteindelijk aanvaardt en is geen geschillenprocedure gestart. In die gesprekken is ook de mogelijkheid van een onderbreking van de opleiding besproken, zodat de aios tijdens de onderbreking aan haar ontwikkelpunten zou kunnen werken.

Op 17 februari 2020, de aios was toen 2 maanden terug van haar verlof, is gestart met een GBT van 7,2 maanden. Op 16 maart 2020 is deze weer stopgezet vanwege afschaling van de zorg in verband met COVID-19.

In juni 2020 zijn overeenkomstig de regelgeving de doelen en de resterende duur van het GBT geformuleerd. Daarnaast is aangegeven welke hulp en begeleiding de aios gedurende het traject zou krijgen, de leermiddelen en toetsing gedurende het GBT en wanneer de geschiktheidsbeoordeling zou plaatsvinden. In het IOP werden de leermiddelen en toetsingsinstrumenten uitgewerkt. Het was voor de aios dus helder aan welke doelen zij moest voldoen.

Het GBT is per 1 september 2020 opnieuw gestart. Tijdens het GBT hebben twee voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Zowel tijdens het eerste als het tweede gesprek kwam naar voren dat de leerdoelen nog niet waren behaald. De aios zette zich goed in, stond open voor feedback en probeerde dit toe te passen. Er was sprake van verbetering. In beide gesprekken kwam naar voren dat op het moment dat in een consult, zich een niet voorziene wending voordeed, of sprake was van complexe problematiek, de aios moeite had met het houden van structuur en het scheiden van hoofd- en bijzaken. Tijdens het tweede gesprek gaven de opleiders aan zorg te hebben of de aios de doelen uit het GBT zou halen. Aan het eind van het GBT constateerde de opleider dat de aios niet alle doelen had behaald.

De geschillencommissie stelt vast dat de beoordelingsprocedure zorgvuldig is verlopen. Gedurende de opleiding hebben meer dan de vereiste voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Uit de overgelegde stukken blijkt dat de aios voldoende begeleiding en ondersteuning heeft gehad, ook van een coach. Toen er na het tweede opleidingsjaar twijfels bestonden over de geschiktheid van de aios was aanvankelijk het plan het IOP aan te passen. De aios bleek te kampen te hebben met een burn-out en heeft vervolgens de opleiding gedurende zes maanden onderbroken.

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid gaf de opleidingsgroep aan dat door de onderbreking door ziekte en twee zwangerschapsverloven zij niet in de gelegenheid waren om een goed beeld te vormen over de aios aan de hand van het aangepaste IOP. De opleider heeft naar aanleiding hiervan advies ingewonnen bij de RGS. Op advies van de RGS heeft de opleider vervolgens besloten tot een GBT in het C en werd het perifere jaar van de opleiding opnieuw uitgesteld.

Een en ander is met de aios zorgvuldig besproken en hoewel de aios had aangegeven op te zien tegen de druk van een GBT, heeft zij geen bezwaar hiertegen gemaakt.

De aios stelt zich op het standpunt dat het GBT te veel leerdoelen bevatte, dat zij een duidelijke groei heeft doorgemaakt, opleidbaar is en een flink aantal leerdoelen heeft behaald. Daarnaast heeft zij veel druk van het GBT ervaren en betwist zij dat zij geen structuur weet aan te brengen in de overdracht. Met name de druk die zij heeft ervaren, heeft geleid tot beëindiging van de opleiding. Ook vindt zij het een gemiste kans dat zij niet de gelegenheid heeft gekregen een frisse start te maken in een perifere omgeving en daar een flinke groei in haar ontwikkeling heeft kunnen laten zien.

De geschillencommissie kan zich voorstellen dat een GBT spanning en druk met zich mee brengt. Dit is echter inherent aan een dergelijk traject en is haast niet te vermijden.

Ter zitting en uit de stukken is gebleken dat de opleider bij de start van het GBT zoveel mogelijk rekening heeft gehouden met de omstandigheden van de aios. Het traject is niet gestart na terugkomst van een periode van arbeidsongeschiktheid maar is pas gestart, twee maanden nadat de aios terug was van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, zodat de aios kon 'inkomen'.

Volgens de opleider heeft de aios zich tijdens het GBT enorm ingezet en ook een duidelijke groei laten zien, heeft zij een flink aantal leerdoelen behaald maar ook een aantal doelen niet.

De opleider heeft daarbij voldoende aannemelijk gemaakt dat de aios, ondanks deze groei, niet aan alle doelen van het GBT heeft voldaan en dat het besluit tot beëindiging van de opleiding, een unaniem besluit van de opleidersgroep is.

De aios heeft ook nog aangevoerd dat zij haar opleiding graag een jaar perifeer zou willen volgen. Daar is ook veel over gesproken.

De geschillencommissie stelt vast dat die intentie er ook was bij de opleider. De omstandigheden maakten echter dat het uitstellen van het perifere deel van de opleiding in de rede lag.

De geschillencommissie is op grond van het vorenstaande van oordeel dat ondanks alle inspanningen van de aios, de opleider in redelijkheid tot het besluit tot beëindiging van de opleiding heeft kunnen komen.

Uitspraak

De geschillencommissie wijst het verzoek van de aios af en oordeelt dat de opleider de opleiding van de aios op 25 februari 2021 heeft kunnen beëindigen wegens ongeschiktheid van de aios.

Aldus uitgebracht door:

Mw. mr. L. Bartelsman, voorzitter, mw. dr. mr. E.R.M.de Haas, dermatoloog, dhr. drs Y.L. Lam, aios dermatologie, in aanwezigheid van mw. mr. J.E.D. de Planque, secretaris.

Namens de Geschillencommissie

Utrecht, 19 juli 2021

mw. mr. L. Bartelsman
voorzitter

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