# 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 supervisoren 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. Aandachtpunten 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 breedsprakig, 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 GBT, 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 GBT 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 GBT 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 GBT 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 GBT.
- Op 13 oktober 2017 heeft het eerste evaluatiegesprek GBT 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 GBT. Inmiddels was de aios drie maanden met dit GBT bezig en was er sprake van verbetering in de operatieve vaardigeden. 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 GBT zou ook de opleider E aanwezig zijn.
- Op 29 januari 2018 heeft het derde evaluatiegesprek GBT plaatsgevonden. De 2 KPB'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 KPB, 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