

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 035-2016

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE TE ZWOLLE

Beslissing d.d. 3 maart 2017 naar aanleiding van de op 24 februari 2016 bij het Regionaal Tuchtcollege te Zwolle ingekomen klacht van

A, wonende te B,

k l a g e r

-tegen-

G, bedrijfsarts, (destijds) werkzaam te B,
bijgestaan door mr. S.J. Berkhoff-Muntinga, jurist Stichting VvAA Rechtsbijstand Utrecht,

v e r w e e r s t e r

1. HET VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Dit blijkt uit het volgende:

- het klaagschrift met de bijlagen;
- het verweerschrift met de bijlagen;
- de repliek met de bijlagen;
- de dupliek;
- het proces-verbaal van het op 3 oktober 2016 gehouden gehoor in het kader van het mondeling vooronderzoek;
- de op 6 oktober 2016 en 10 januari 2017 ingekomen brieven van klager.

De zaak is behandeld ter openbare zitting van 20 januari 2017, alwaar partijen zijn verschenen, klager vergezeld door zijn echtgenote en verweerster bijgestaan door haar gemachtigde.

2. DE FEITEN

Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting dient, voor zover van belang voor de beoordeling van de klacht, van het volgende te worden uitgegaan.

Klager, geboren in 1960, heeft zich per 4 juni 2015 ziekgemeld bij zijn werkgever. Verweerster was werkzaam als bedrijfsarts bij de organisatie 'D'. Deze organisatie werd ingeschakeld om de werkgever te adviseren in het kader van een goede besluitvorming ten aanzien van de re-integratie van klager. Ook werd verzocht om een advies uit te brengen in het kader van een op 18 september 2015 uitgebracht deskundigenoordeel van het UWV.

Klager werd aanvankelijk in juni en juli 2015 gezien door bedrijfsarts E, maar er was reden om de verdere verzuimbegeleiding over te dragen.

Klager werd verwacht voor het spreekuur van bedrijfsarts F op 23 oktober 2015. Klager is op deze afspraak niet verschenen (naar later is gebleken omdat hij van zijn werkgever een uitnodiging voor een andere datum had gekregen). F heeft aan de werkgever gemeld dat klager niet was verschenen en geadviseerd de stand van zaken met klager te bespreken.

Hierna kreeg klager een uitnodiging voor het spreekuur van verweerster op 6 november 2015. Naar aanleiding van dit consult heeft verweerster het volgende aan de werkgever van klager gerapporteerd: *“ Stand van zaken: Ik heb 6-11 A gezien. Ik heb een uitgebreid gesprek met hem gevoerd. Ik begrijp onder andere dat hij een klacht heeft ingediend tegen mijn collega E en ook tegen mijn collega F, alwaar hij niet verschenen is op de afspraak. Daarnaast zijn er meerdere zaken aan de orde geweest die weinig te maken hebben met zijn medische klachten. Advies: Het gesprek verliep dusdanig dat ik noodzaak ben aan te geven dat het onmogelijk voor me is om in deze advies te geven. Mijn advies is dan ook de bejegening van mij en van mijn collega's met hem te bespreken. Afspraken: Ik heb geen vervolgspraak met hem ingepland. Prognose: Deze kan ik als gevolg van bovengenoemde niet aangeven.”*

Klager heeft op 9 november 2015 een e-mailbericht gestuurd naar verweerster met zijn weergave van het consult van 6 november 2015. Klager was van oordeel dat hij leed aan een burn-out. Hij wees op het dringende verzoek dat hij aan verweerster had gedaan om de diagnose burn-out in haar rapportage aan de werkgever te melden omdat het een beroepsziekte was. Op 12 november 2015 heeft klager een e-mailbericht gestuurd aan verweerster met de volgende inhoud: *“ Vandaag 12 november om 16.00 uur heb ik uw Rapportage van 6 november 10.45 ontvangen. Het betrof geen concept rapportage en mijn verzoek de beroepsziekte met de term Burnout expliciet te vermelden aan mijn werkgever hebt u nagelaten. Zal er later op terug komen.”*

Klager besloot een klacht in te dienen tegen F en verweerster en meldde dit aan D. De directeur van D, de heer C, heeft klager hierna uitgenodigd voor een gesprek. Dit gesprek vond plaats op 4 december 2015. Klager is tijdens het gesprek weggelopen.

C heeft klager per brief d.d. 7 december 2015 een verslag gestuurd van het verloop van het gesprek. Over de klacht tegen verweerster heeft hij het volgende vermeld: *“9. G heeft het gesprek met u als intimiderend en zeer onveilig ervaren. De opmerkingen die u naar haar hebt gemaakt, zo heb ik van haar begrepen, hadden een duidelijk seksueel intimiderend karakter. U hebt haar het volgende meegedeeld, en ik citeer: “Je moet mijn situatie vergelijken met een meisje wat verkracht wordt. Zij roept het over*

zich zelf af omdat ze een rokje droeg of een leren broek. Overigens droeg G die dag een Leather look broek. Hiernaast heeft u richting G gedreigd met diverse mogelijke aansprakelijkstellingen richting andere hulpverleners.

10. Na afloop van het spreekuur heeft G hiervan binnen onze organisatie melding en is hiervan een rapport opgemaakt. Op basis hiervan hebben we besloten in eerste instantie uw klachtenbehandeling in gang te zetten in de hoop en verwachting hier nadien uiteindelijk met u over in gesprek te kunnen.”

3. HET STANDPUNT VAN KLAGER EN DE KLACHT

Klager verwijt verweerster -zakelijk weergegeven- dat zij niet volgens de LESA-richtlijnen heeft gehandeld en niet de diagnose burn-out bij klager heeft gesteld. Hierdoor is gezondheidsschade ontstaan, de re-integratie stil komen te liggen en de relatie met klagers werkgever onder druk komen te staan. Tijdens het vooronderzoek heeft klager toegelicht dat zijn klacht mede betrekking heeft op de beschuldiging van verweerster over seksuele intimidatie. Daarnaast is zijn klacht dat op het moment dat hij bij verweerster op het spreekuur was niet aan de orde was dat zij geen of een negatief advies zou geven. Volgens klager had verweerster daar duidelijker over moeten zijn.

4. HET STANDPUNT VAN VERWEERSTER

Verweerster voert -zakelijk weergegeven- aan dat de kern van de problematiek ligt in het feit dat klager aandrang op het bevestigen van de diagnose burn-out. Verweerster heeft deze diagnose niet kunnen stellen omdat het gedrag van klager haar belette om klager op 6 november 2015 persoonlijk te onderzoeken. Verweerster heeft de werkgever van klager daarom moeten berichten dat zij niet in staat was een objectief medisch advies uit te brengen. Zij heeft de diagnose burn-out niet kunnen vaststellen en het gebruik van de LESA-richtlijnen is niet van toepassing. Verweerster heeft tuchtrechtelijk niet verwijtbaar gehandeld nu zij enkel heeft geconstateerd dat zij niet in staat was een objectief medisch advies uit te brengen. Zij is niet in de gelegenheid gesteld haar werkzaamheden als bedrijfsarts uit te voeren. De klacht dient dan ook te worden afge-
wezen.

5. DE OVERWEGINGEN VAN HET COLLEGE

5.1

Het college wijst er allereerst op, dat het bij de tuchtrechtelijke toetsing van professioneel handelen er niet om gaat of dat handelen beter had gekund, maar om het geven van een antwoord op de vraag of de beroepsbeoefenaar bij het beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening, rekening houdend met de stand van de wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en met hetgeen toen in de beroepsgroep ter zake als norm of standaard was aanvaard.

5.2

Klager kwam bij verweerster op het spreekuur in verband met het door verweerster uit te brengen advies over de re-integratie van klager, mede naar aanleiding van het des-

kundigenoordeel van het UWV. Klager en verweerster hebben een uitvoerig gesprek gehad. Zoals verweerster heeft toegelicht, was de insteek van het gesprek het deskundigenoordeel, maar ging het al snel over wat collega's van verweerster verkeerd hadden gedaan of wat anders had moeten. Klager heeft daarbij een uitvoerige uiteenzetting gegeven van de klachten die hij tegen de diverse hulpverleners had ingediend. Ook stelde hij de positie van verweerster ter discussie, door op te merken dat op de website stond dat zij bedrijfsarts in opleiding was. Verweerster heeft te kennen gegeven dat dit onjuist was en dat zij al geregistreerd bedrijfsarts was. Toen dit voor klager duidelijk was, gaf hij aan dat zij dan verantwoordelijk was en dat hij haar ook verantwoordelijk zou houden. Verweerster voelde zich daardoor geïntimideerd en heeft dit ook tegen klager gezegd.

Zoals klager in zijn e-mail van 9 november 2015 schrijft, heeft hij verweerster tijdens het gesprek dringend verzocht de diagnose burn-out in haar rapportage aan zijn werkgever op te nemen omdat dit een beroepsziekte was. Ter zitting heeft klager weliswaar verklaard dat hij slechts te kennen heeft gegeven dat verweerster deze diagnose met zijn werkgever *mocht* delen, maar dit strookt niet met de mededeling die hij in zijn e-mail vlak na het gesprek heeft gedaan. Klager heeft tijdens het gesprek een plan van aanpak van zijn behandelaar laten zien en verweerster verzocht dit te ondertekenen. Verweerster heeft dit niet gedaan omdat zij geen kennis van de inhoud had kunnen nemen. Afgesproken is dat klager het plan van aanpak nog aan haar zou e-mailen. Verweerster heeft klager verder een door hem in te vullen machtigingsformulier voor informatieverstrekking door zijn behandelaar meegegeven. Bij het afsluiten van het gesprek heeft klager tegen verweerster gezegd dat hij zich voelde als een vrouw die is verkracht en daarna te horen krijgt dat het haar eigen schuld is omdat ze een kort rokje of een leren broek draagt. Verweerster heeft deze vergelijking als zeer ongepast en seksueel intimiderend ervaren. Voor verweerster was deze opmerking zogezegd de druppel die de emmer deed overlopen. Zoals zij ter zitting heeft toegelicht, wilde zij een einde aan het consult maken en heeft zij niet meer ter sprake gebracht dat zij deze opmerking en de algehele bejegening door klager niet gepast vond en welke consequenties dit mogelijk had. Zij wilde zich na het gesprek eerst over het vervolg beraden. Direct na het gesprek heeft zij daarover overleg gepleegd met haar leidinggevende. Dit bracht haar tot de conclusie dat zij bij deze stand van zaken niet in staat was advies uit te brengen. Dit heeft zij in haar rapportage aan de werkgever overgebracht.

5.3

Klager stelt op zichzelf terecht dat van een bedrijfsarts mag worden verwacht dat zij professioneel met een cliënt weet om te gaan, ook als deze zich "moeilijk" gedraagt. Dit geldt te meer als sprake is van problematiek die dit gedrag kan verklaren. Dat verweerster onvoldoende professioneel met de opstelling van klager is omgegaan, is het college echter niet gebleken. Het college kan volgen dat verweerster de dwingende presentatie van klager, met zijn omstandige kritiek op alle eerdere betrokkenen en zijn opmerkingen over verweersters positie en verantwoordelijkheid, als intimiderend en bedreigend heeft ervaren. Het is ook niet onbegrijpelijk dat verweerster de vergelijking die klager aan het slot van het gesprek tegenover haar maakte, in ditzelfde kader plaatste en als vorm van seksuele intimidatie heeft ervaren. Ook al wordt rekening gehouden met de persoon van klager en de toestand waarin hij zich bevond (klager was met fysieke en psychische klachten uitgevallen, nadat hij langere tijd was ingezet in een functie in de sociale werkvoorziening die volgens hem sterk onder zijn niveau was, wat aanleiding gaf tot voortdurende conflicten; na zijn uitvallen waren de gesprekken over re-integratie in een impasse geraakt; hij had (wellicht buiten zijn schuld) een

spreekuur bij een collega van verweerster gemist, waarna zijn werkgever de loonbetaling had opgeschort; klager was door dit alles zeer gefrustreerd), dan nog acht het college het navolgbaar dat verweerster bij deze stand van zaken tot de conclusie kwam dat zij niet in staat was om het gevraagde advies te geven.

5.4

Voor zover klager zich op het standpunt stelt dat verweerster op basis van de beschikbare informatie zonder meer had moeten vaststellen dat klager een burn-out (en beroepsziekte) had en dit aan de werkgever had moeten rapporteren, kan hij daarin niet worden gevolgd. Het behoorde tot de verantwoordelijkheid van verweerster om zich als bedrijfsarts een eigen oordeel te vormen over de mogelijkheden en beperkingen van klager in relatie tot zijn werksituatie. Zo volgt ook uit de Landelijke Eerstelijns Samenwerkings Afspraak (LESA) Overspanning en burn-out, waarop klager zich beroept, waarin is vermeld: *“De bedrijfsarts handelt, net als de huisarts en de psycholoog, vanuit professionele onafhankelijkheid (autonomie). Hieronder wordt verstaan: de vrijheid van oordeelsvorming, handelen, advisering en verwijzen (gegeven de professionele standaarden, de wettelijke kaders en de maatschappelijke normen en waarden). De bedrijfsarts handelt vanuit eerder geduide professionele onafhankelijkheid en zijn specialisatie ten aanzien van de preventie van beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen en ten aanzien van de zorg voor het behoud en de bevordering van de gezondheid en arbeidsgeschiktheid (inclusief de beoordeling daarvan en het geven van werkhervattingsadviezen).”*

In het medisch onderzoeksverslag van de verzekeringsarts van het UWV was weliswaar opgenomen dat klager aangaf dat hij een burn-out had en dat dit bij een test was geconstateerd. In het verslag en de verzekeringsgeneeskundige rapportage werd deze diagnose als zodanig echter niet gesteld. De verzekeringsarts kwam op grond van zijn bevindingen alleen tot de conclusie dat klager niet in staat was zijn eigen werk (in volle omvang) te verrichten. Dat klager door zijn huisarts was verwezen en inmiddels een via de Stichting burn-out ingeschakelde behandelaar had, behoefde voor verweerster ook niet zonder meer te betekenen dat zij van de diagnose burn-out (en van een beroepsziekte) diende uit te gaan. Klager heeft dit ter zitting overigens ook erkend. Van verweerster mocht wel worden verlangd dat zij, met inachtneming van deze gegevens, op deskundige wijze onderzocht wat de medische situatie van klager was en welke mogelijkheden tot re-integratie er waren. Door de hiervoor beschreven gang van zaken is het echter niet tot een toereikend onderzoek op dit punt gekomen. Verweerster is niet buiten de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening getreden door te rapporteren dat zij bij deze stand van zaken niet in staat was een advies over de re-integratie van klager te geven en te adviseren eerst de bejegening van verweerster en haar collega's door klager te bespreken. Voor de klacht dat verweerster de LESA-richtlijn niet heeft toegepast, ziet het college gelet op het voorgaande onvoldoende grond.

5.5

Verweerster heeft verder de NVAB Leidraad bedrijfsarts en privacy nageleefd, door in neutrale termen aan de werkgever te rapporteren dat het door de wijze waarop het gesprek was verlopen voor haar niet mogelijk was om in deze advies te geven. De vermelding dat er tijdens het gesprek meerdere zaken aan de orde zijn geweest die weinig te maken hadden met de medische situatie van klager, kan daarbij niet onzorg-

vuldig worden genoemd. Klager meent dat verweerster daarmee doelde op hetgeen hij over zijn persoonlijke situatie had verteld, terwijl dit volgens hem wel relevant was. Verweerster heeft echter toegelicht dat zij hiermee doelde op de uitgebreide uiteenzetting van klager over de gang van zaken bij de vorige bedrijfsartsen. Door slechts in algemene bewoordingen een opmerking hierover te maken, heeft verweerster ook op dit punt voldoende zorgvuldigheid betracht.

5.6

Het college begrijpt dat klager de beschuldiging van seksuele intimidatie hoog opneemt. Klager heeft benadrukt dat zijn opmerking slechts betrekking had op zijn eigen situatie en geenszins op verweerster was gericht. Het college wil dit van klager aannemen, maar acht het – zoals onder 5.3 is overwogen - niet onbegrijpelijk dat verweerster de opmerking van klager in de gegeven omstandigheden wel zo heeft opgevat. Voor zover de klacht daarop betrekking heeft, is deze dan ook ongegrond.

5.7

Duidelijk is dat de inhoud van de rapportage van verweerster voor klager als een verrassing kwam. Omdat hij uitvoerig met verweerster had gesproken, stukken had laten zien en een machtigingsformulier voor informatieverstrekking door zijn behandelaar van verweerster had meekregen (dat hij binnen enkele dagen ingevuld retour zond), ging hij er begrijpelijkerwijs vanuit dat verweerster informatie zou inwinnen en daarna met een inhoudelijk advies zou komen. Verweerster heeft ook verklaard dat zij begrijpt dat klager door het rapport is overvallen. Het college is van oordeel dat het beter was geweest als verweerster met klager had gecommuniceerd wat zij zou rapporteren en wat klager zou kunnen doen om alsnog een inhoudelijk advies mogelijk te maken. Verweerster heeft dit ter zitting zelf ook onderschreven. Dat verweerster dit niet heeft gedaan, acht het college echter onvoldoende om haar een tuchtrechtelijk verwijt te maken.

5.8

De conclusie is dat de klacht ongegrond is en dus moet worden afgewezen.

6. DE BESLISSING

Het college wijst de klacht af.

Aldus gedaan door mr. H.L. Wattel, voorzitter, mr. W.J.B. Cornelissen, lid-jurist, dr. A.N.H. Weel en E.I. van Dijk en C.A.W.M. Hertog, leden-geneeskundigen, in tegenwoordigheid van mr. G.E. Bart, secretaris, en uitgesproken in het openbaar op 3 maart 2017 door mr. A.L. Smit, voorzitter, in tegenwoordigheid van mr. H. van der Poel-Berkovits, secretaris.

voorzitter

secretaris

Tegen deze beslissing kan binnen zes weken na de dag van verzending van het afschrift ervan schriftelijk hoger beroep worden ingesteld bij het Centrale Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg door:

- a. de klager en/of klaagster, voor zover de klacht is afgewezen, of voor zover hij/zij niet-ontvankelijk is verklaard;
- b. degene over wie is geklaagd;
- c. de hoofdinspecteur of de regionale inspecteur van de volksgezondheid, wie de aan gelegenheid uit hoofde van de hun toevertrouwde belangen aangaat.

Het tot het Centrale Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg gerichte beroepschrift wordt ingezonden bij de secretaris van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Zwolle, door wie het binnen de beroepstermijn moet zijn ontvangen.