

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2021/3582

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG AMSTERDAM

Beslissing naar aanleiding van de op 22 oktober 2021 binnengekomen klacht van:

**A**,  
klager, hierna: de instelling  
vertegenwoordigd door mr. F.D. de Jonge,  
tegen  
**B**,  
verweerder,  
destijds werkzaam te C,  
hierna: de verpleegkundige,  
gemachtigde: D.

### 1. De procedure

- 1.1. Het college heeft kennisgenomen van de volgende stukken:
- 1.2. Partijen hebben geen gebruik gemaakt van de hun geboden mogelijkheid om in het kader van het vooronderzoek mondeling gehoord te worden.
- 1.3. Het college heeft de klacht op 24 mei 2022 op een openbare zitting behandeld. Partijen waren aanwezig. Namens de instelling waren aanwezig mr. De Jonge voornoemd en de manager bedrijfsvoering. De verpleegkundige werd bijgestaan door zijn gemachtigde voornoemd.

### 2. Waar gaat de zaak over?

A is een instelling gespecialiseerd in psychiatrie en verslavingszorg. De instelling maakt deel uit van F. De verpleegkundige heeft vanaf 1 november 2005 tot zijn ontslag in november 2020 gewerkt bij de instelling. Hij was daar werkzaam op een afdeling waar patiënten met een dubbele diagnose verbleven. De patiënten op deze afdeling hadden psychiatrische en verslavingsproblemen. Medio september/begin oktober 2020 ontving de instelling signalen en meldingen van medewerkers over de verpleegkundige. Zij hadden onder andere bij de afdelingsprinter een door de verpleegkundige uitgeprinte foto gevonden van een ex-patiënte. Naar aanleiding hiervan is de instelling een intern onderzoek gestart. De verpleegkundige is vervolgens op 15 oktober 2020 voor de duur van het onderzoek geschorst. De volgende dag heeft hij daar per brief tegen geprotesteerd. Omdat het onderzoek niet in een week kon worden afgerond is de schorsing op 20 oktober 2020 verlengd tot 28 oktober 2020. De instelling heeft op 22 oktober 2020 toestemming gevraagd aan de verpleegkundige voor de toegang tot zijn werkaccount. De verpleegkundige heeft dit geweigerd. Hierop heeft de instelling de Security Officer verzocht om het account van de verpleegkundige te onderzoeken. Zij hadden namelijk het vermoeden dat daar

ontoelaatbare bestanden op zouden staan. De Security Officer heeft op het werkaccount twee foto's en een film gevonden met pornografische inhoud. Op deze foto's en de film stond dezelfde ex-patiënte als op de uitgeprinte foto. Op 27 oktober 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de instelling en de verpleegkundige. In dit gesprek heeft de verpleegkundige toegegeven dat hij op het werk een pikante foto heeft uitgeprint van een ex-patiënte. Met deze ex-patiënte had hij volgens eigen zeggen regelmatig 'prikkelbaar sensueel contact'. Op 17 november 2020 heeft de instelling de arbeidsovereenkomst met de verpleegkundige per direct opgezegd. De verpleegkundige heeft hier via zijn gemachtigde tegen geprotesteerd. Op 27 november 2020 is er vanuit de instelling contact geweest met de ex-patiënte. Zij bevestigde tijdens het gesprek, een seksuele relatie te hebben met de verpleegkundige. Tijdens de opname hadden ze volgens haar geen seks gehad maar wel gezoend en gevreeën. Op 12 maart 2021 heeft de kantonrechter het ontslag van de verpleegkundige mondeling behandeld en de instelling in het gelijk gesteld. Op 8 april 2021 is het rapport van de onafhankelijke calamiteitencommissie verstuurd aan de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: de Inspectie) en is er een melding gedaan bij de Inspectie over het ontslag van de verpleegkundige wegens disfunctioneren.

### **3. Wat houdt de klacht in?**

De instelling verwijt de verpleegkundige dat hij zich niet heeft gehouden aan de gedragsregels van de instelling. Ook heeft hij professionele grenzen overschreden waaraan hij zich als verpleegkundige in de uitoefening van zijn beroep moet houden. De verpleegkundige is een persoonlijke, affectieve en seksuele relatie aangegaan met een patiënte die hij als verpleegkundige begeleidde. Ook heeft hij pornografisch materiaal van haar bewaard op zijn werkaccount. Bovendien heeft de verpleegkundige niet gemeld bij zijn leidinggevende dat er een affectieve, seksuele relatie aan het ontstaan was, of was ontstaan tussen de (ex-)patiënte en de verpleegkundige. De verpleegkundige laat volgens de instelling geen medeleven zien naar de ex-patiënte. Ook toont hij geen inzicht en spijt ten aanzien van het grensoverschrijdende gedrag. De instelling sluit daarom niet uit dat de verpleegkundige zich in de toekomst weer grensoverschrijdend zal gedragen.

### **4. Wat heeft de verpleegkundige op de klacht geantwoord?**

De verpleegkundige erkent de door de instelling aangedragen feiten ten aanzien van het grensoverschrijdende gedrag. Hij ontkent dat hij pornografische bestanden heeft gewist. De bestanden die verweerder heeft gewist zijn behandelmodules die hij had gemaakt. Volgens de verpleegkundige heeft hij pas na haar ontslag een seksuele relatie gekregen met de ex-patiënte. Er is volgens hem tijdens haar opname niet gezoend en gevreeën. De verpleegkundige geeft aan spijt te hebben van zijn grensoverschrijdende gedragingen die hebben geleid tot zijn ontslag. Zijn gedrag heeft – zo begrijpt hij inmiddels – een negatieve invloed gehad op de ex-patiënte, de instelling en de relatie met zijn echtgenote. De afgelopen periode heeft de verpleegkundige veel tijd gehad om na te denken over zijn gedrag. Hij heeft individueel en samen met zijn echtgenote therapie en mediation gevolgd. Ook heeft hij twee E-modules in Therapieland gemaakt. De verpleegkundige heeft ter zitting verteld dat hij tijdens de therapieën gewerkt heeft aan het herkennen van factoren die van invloed zijn op zijn gedrag. Hij heeft geleerd om adequaat om te gaan met deze factoren, zodat er volgens hem geen kans op herhaling van grensoverschrijdend gedrag is. De factoren die volgens de verpleegkundige van invloed zijn geweest op

het ontstaan van zijn grensoverschrijdende gedrag zijn: werkdruk, het pestgedrag van collega's, de slechte relatie met zijn leidinggevende en privéproblemen. Zijn moeder was net overleden en hij had de beslissing genomen om afscheid te nemen van zijn twee kinderen. Terugkijkend concludeert de verpleegkundige dat er geen sprake is van een patroon van grensoverschrijdend gedrag. Het gedrag heeft zich volgens hem beperkt tot een specifieke periode waarin hij een zeer zware tijd doormaakte. De verpleegkundige werkt sinds 1 februari 2022 als verzorgende niveau 3 bij E. Hij werkt daar met mensen met het syndroom van Down. Hij wordt uitbetaald als verpleegkundige omdat hij leerlingen begeleidt.

## **5. Wat vindt het college van de klacht en het verweer?**

Het college is van oordeel dat de klacht gegrond is. Het college licht dit als volgt toe.

5.1 Vaststaat dat de verpleegkundige twee pornografische foto's en een filmpje bewaarde op zijn werkaccount. Ook staat vast dat de verpleegkundige na het beëindigen van de behandelrelatie telefonisch contact heeft gezocht met de ex-patiënte. Dit contact is uitgemond in een affectieve, seksuele relatie tussen de ex-patiënte en de verpleegkundige. Hierbij heeft de verpleegkundige zich niet aan de zogenaamde afkoelingsperiode gehouden. Ook heeft de verpleegkundige zijn leidinggevende niet op de hoogte gesteld van zijn gevoelens voor de ex-patiënte en het contact dat hij met haar had na haar ontslag. Daarmee heeft de verpleegkundige de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening ernstig overschreden. Voor de veiligheid en het welzijn van patiënten is het noodzakelijk dat een zorgverlener de professionele grenzen van de beroepsgroep respecteert en in acht neemt. De verantwoordelijkheid voor de bewaking van die grenzen ligt uitdrukkelijk bij de verpleegkundige. Dit geldt in het bijzonder voor een psychiatrisch verpleegkundige vanwege de (verhoogde) kwetsbaarheid van de aan zijn/haar zorg toevertrouwde patiënten. Dit uitgangspunt vloeit voort uit artikel 7:453 Burgerlijk Wetboek (goed hulpverlenerschap). Het is neergelegd in diverse richtlijnen en protocollen. Voor verpleegkundigen gaat het dan met name om:

Ook staan de uitgangspunten van de beroepscode (2015) in de gedragsregels van de instelling.

5.2 De conclusie is dat de verpleegkundige door het aangaan van de relatie met een ex-patiënte in strijd heeft gehandeld met de voor hem geldende beroepsnormen. De klacht is dan ook gegrond.

### *Maatregel*

5.3 De ernst van de verweten gedragingen rechtvaardigt als uitgangspunt een beroepsbeperkende maatregel. Bij het opleggen van de maatregel weegt voor het college mee in hoeverre de verpleegkundige inzicht heeft getoond in zijn handelen en hoe groot het risico op herhaling is. Hierover overweegt het college als volgt.

5.4 De verpleegkundige heeft in zijn verweerschrift en tijdens de zitting erkend dat hij de

professionele grenzen van zijn beroepsuitoefening heeft overschreden. Hij heeft erkend dat hij fout heeft gehandeld en daarmee de ex-patiënte schade heeft berokkend. Hij heeft een aantal stappen gezet, maar het college acht deze stappen onvoldoende en niet allemaal even geschikt om herhaling van het grensoverschrijdende gedrag te voorkomen. De relatietherapie en mediation waren primair gericht op het herstellen van de relatie tussen de verpleegkundige en zijn echtgenote en niet op het onderwerp afstand-nabijheid. Ook de twee E-modules van Therapieland waren dat niet. Het college acht gezien de ernst van de gedragingen

twalf gesprekken met een POH-GGZ een goede start, maar niet afdoende. Het college is er onvoldoende van overtuigd dat deze gesprekken de verpleegkundige voldoende inzicht hebben gegeven in zijn grensoverschrijdende gedrag, en de factoren die hem daar kwetsbaar voor maken. Het is de verpleegkundige niet gelukt om het college ervan te overtuigen dat hij zich verder en in voldoende mate blijft ontwikkelen en er alles aan zal doen om herhaling te voorkomen. Het college kent bij het opleggen van de maatregel belangrijke betekenis toe aan het feit dat de verpleegkundige zijn nieuwe werkgever niet, of onvoldoende, heeft ingelicht over de reden van zijn ontslag bij zijn vorige werkgever. Ook heeft de verpleegkundige zijn werkgever niet geïnformeerd over de inhoud van de tuchtklacht. Hiermee heeft de verpleegkundige de werkgever en zichzelf de mogelijkheid ontnomen om maatregelen te treffen die helpen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, zoals supervisie, een coach op de werkvloer of (extra) begeleiding van de leidinggevende op het thema afstand-nabijheid. Dit telt zwaar voor het college omdat de verpleegkundige bij zijn nieuwe werkgever voor bewoners zorgt die een verhoogde kwetsbaarheid hebben. Het college is onvoldoende overtuigd van het inzicht van verweerder ten aanzien van het herkennen en bewaken van de professionele grenzen in de patiënt- zorgverlener relatie.

5.5 Alles overwegende is het college van oordeel dat gezien de kans op herhaling doorhaling van de inschrijving in het BIG-register in de rede ligt. In het voorgaande ligt ook de conclusie besloten dat de bescherming van de individuele gezondheidszorg vordert dat een voorlopige voorziening wordt getroffen zoals bedoeld in artikel 48, negende lid, van de Wet BIG: directe schorsing van de bevoegdheden, verbonden aan de inschrijving in het BIG-register.

## **6. De beslissing**

Het college:

- verklaart de klacht gegrond;
- beveelt de doorhaling van de inschrijving van de verpleegkundige in het BIG-register;
- bepaalt bij wege van voorlopige voorziening, bedoeld in artikel 48, negende lid, van de Wet

BIG, dat de verpleegkundige terstond wordt geschorst in de bevoegdheden, verbonden aan de inschrijving in het BIG-register.

Aldus beslist door:

A.M.J.G. van Amsterdam, voorzitter,

P.A. Arnold, E.M. Vink-de Goeij en E.M. Rozemeijer, leden-verpleegkundige,

R.E. van Hellemond, lid-jurist,

bijgestaan door S. Verdaasdonk, secretaris,

en in het openbaar uitgesproken op 6 juli 2022 door de voorzitter in aanwezigheid van de secretaris.

secretaris

voorzitter