

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2023/5881

A2023/5881

Beslissing van 15 december 2023

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG AMSTERDAM

Beslissing van 15 december 2023 op de klacht van:

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd,

gevestigd in Utrecht,

klaagster, hierna: de inspectie,

gemachtigden: mr. Q.J.M.A. Amelink, mw. A.H. Niewijk en A.A.B. Cornelissen,
tegen

A,

verpleegkundige,

destijds werkzaam te B,

verweerster, hierna ook: de verpleegkundige,

gemachtigde: mr. M. D. Vis.

1. De zaak in het kort

1.1 De verpleegkundige kreeg een relatie met een ex-patiënte binnen de zogenaamde afkoelingsperiode die door de instelling waar zij destijds werkte wordt gehanteerd.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de klacht gegrond is en licht dat hierna toe.

2. De procedure

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met bijlagen, ontvangen op 2 augustus 2023;

- het verweerschrift met bijlagen.

2.2 Partijen hebben de gelegenheid gekregen om onder leiding van een secretaris van het college met elkaar in gesprek te gaan (mondeling vooronderzoek). Daarvan hebben zij geen gebruik gemaakt.

2.3 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 3 november 2023. Namens de inspectie zijn voornoemde gemachtigden verschenen. De verpleegkundige is verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde (voornoemd). De inspectie heeft een pleitnota overgelegd en voorgelezen.

3. De feiten

3.1 De verpleegkundige werkte vanaf 2007 bij C, destijds D (hierna: de instelling). Zij was laatstelijk (per 1 januari 2019) werkzaam als coördinator F in de Forensische Psychiatrische Afdeling in B.

3.2 In december 2020 werd E voor de duur van zeven weken bij de instelling opgenomen, in afwachting van een behandeling elders voor haar alcoholverslaving. De opname van E vond plaats in het kader van een strafrechtelijke voorwaardelijke veroordeling wegens stalking/belaging van haar ex-partner. Hieraan voorafgaand werkte E als zorgverlener.

3.3 De verpleegkundige werkte doorgaans niet op de afdeling waar E tijdens haar opname verbleef. Zij heeft gedurende de opname van E wel een aantal keer met haar

gewandeld, een paar gesprekken met haar gevoerd en haar dossier geopend en daarin notities gemaakt.

3.4 E is op 9 februari 2021 overgeplaatst naar een andere kliniek, waar zij tot 3 mei 2021 is behandeld. Na haar ontslag uit die kliniek is E opnieuw als zorgverlener gaan werken, in een kliniek vlak bij de instelling. E heeft de verpleegkundige vervolgens in juni 2021 – ruim vier maanden na ontslag uit de instelling – via LinkedIn benaderd, waarna zij hebben afgesproken om een kop koffie te drinken, waarna een relatie ontstond.

3.5 De verpleegkundige heeft haar toenmalige leidinggevende kort na het ontstaan van de relatie hierover verteld. Hij was blij voor haar en moedigde haar aan de relatie verder te onderzoeken. In december 2021 wees een bij de instelling werkzame psychiater de leidinggevende van de verpleegkundige erop dat melding gemaakt zou moeten worden van de relatie tussen de verpleegkundige en de ex-patiënte. De leidinggevende ondernam hierop geen actie.

3.6 Begin januari 2022 heeft de verpleegkundige ontslag genomen per april 2022.

3.7 De onder 3.5 hiervoor bedoelde psychiater heeft op 18 januari 2022 binnen de instelling melding gemaakt van de relatie. Op 21 januari 2022 ontving de inspectie een melding van de instelling.

3.8 De verpleegkundige is vanaf 19 januari 2022 op non-actief gesteld. Er is onderzoek door de instelling gedaan en de resultaten daarvan zijn neergelegd in een rapport van

21 februari 2022. Ook de inspectie heeft onderzoek gedaan en een rapport opgesteld, dat dateert van 9 mei 2023. De inspectie concludeert onder meer dat hier sprake is van een normoverschrijding, gelet op de gedragscode van C1, waarin voor zover van belang is

1 Deze gedragscode dateert van 2019. Voordien hanteerde de instelling een afkoelingsperiode van zes maanden.

vermeld: “Grenzen (...) Medewerkers gaan geen persoonlijke en/of zakelijke relatie aan met de (ex)patiënt tot 2 jaar na het eindigen van het hulpverleningscontact (...).”

Eind juli 2023 heeft de inspectie de onderhavige klacht bij het college ingediend.

3.9 De verpleegkundige is sinds 1 april 2022 werkzaam bij een andere instelling (als verpleegkundige op een afdeling voor mensen met ernstige en acute psychiatrische klachten). De verpleegkundige woont inmiddels samen met E.

3.10 In september 2022 heeft de verpleegkundige haar huidige leidinggevende over de relatie en het onderzoek door de inspectie verteld. De inspectie heeft deze leidinggevende vragen gesteld in het kader van het onderzoek. In een door de verpleegkundige overgelegde brief van 6 september 2023 heeft deze leidinggevende onder meer nog geschreven dat zij vindt dat de relatie inmiddels als een duurzame, volwaardige vaste relatie te beschouwen is, dat zij de kans op ‘herhaling’ nihil acht en dat binnen de huidige werkomgeving van de verpleegkundige (in bijvoorbeeld teamoverleggen en bij intervisie) veel aandacht aan de beroepscode wordt besteed.

4. De klacht

4.1 De kern van de door de inspectie ingediende klacht is dat de verpleegkundige wordt verweten dat zij professionele grenzen heeft overschreden door een intieme relatie aan te gaan met een voormalig cliënt binnen de door de instelling gehanteerde afkoelingsperiode van twee jaar.

4.2 De verpleegkundige heeft verweer gevoerd.

4.3 Het college gaat hieronder verder in op de standpunten van partijen.

5. De overwegingen van het college

Welke criteria gelden bij de beoordeling?

5.1 De vraag is of de verpleegkundige de zorg heeft verleend die van haar verwacht mocht worden. De norm daarvoor is een redelijk bekwame en redelijk handelende verpleegkundige. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de zorgverlener geldende beroepsnormen en andere professionele standaarden.

5.2 De kern van het verwijt dat de inspectie de verpleegkundige maakt is dat zij zich niet heeft gehouden aan de zogenaamde afkoelingsperiode. De afkoelingsperiode is de periode die na beëindiging van de zorgrelatie met een patiënt in acht moet worden genomen alvorens een persoonlijke, niet professionele relatie kan worden aangegaan. Deze periode is bedoeld om afstand te creëren, om de ongelijke verhouding van de zorgrelatie op te heffen.

5.3 In gedrags- en beroepscodes, interne richtlijnen en protocollen staan de regels over de afkoelingsperiode omschreven. De beroepscode V&VN (2015) vermeldt hierover dat een verpleegkundige professionele grenzen in acht moet nemen, zonder die grenzen te definiëren. In de door de V&VN Commissie Ethiek uitgebrachte brochure 'Over een relatie met een (ex) zorgvrager' is over het aangaan van een relatie na beëindiging van de zorgrelatie – voor zover van belang – vermeld:

"(...) Een periode van reflectie en afkoeling vóór een eventuele relatie

(...) Stel jezelf (...) de volgende vragen als je overweegt een relatie met een ex-zorgvrager aan te gaan: waarom benadert de ex-zorgvrager mij voor een relatie (...)? Waarom klikt het tussen mij en de zorgvrager? Hoe vrij is de zorgvrager? Hoe langdurig en/of intens was de zorgrelatie?

In welke mate speelde afhankelijkheid een rol van betekenis? Wat was de aard van de zorgrelatie? Bevindt de zorgvrager zich nog steeds in een zorgrelatie (alleen niet met mij)? Welke periode van reflectie en afkoeling past bij de duur, intensiteit en aard van de zorgrelatie?

Daarbij geldt:

- Hoe langduriger en intensiever de zorgrelatie, hoe langer de periode van reflectie en afkoeling moet zijn.

(...)

Geen relatie meteen of kort na beëindiging zorgrelatie. *De ongelijkheid binnen de zorgrelatie en de afhankelijkheid en kwetsbaarheid van de zorgvrager zijn niet opeens verdwenen op het moment dat de zorgrelatie eindigt. (...) De patronen en beelden waarin jullie zaten leven nog steeds. Je weet bijvoorbeeld niet of de zorgvrager echt verliefd is op jou of dat hij zichzelf dat wijsmaakt, omdat hij graag wil dat alles blijft zoals het is: de zorgrelatie met alle aandacht van jou als zorgverlener voor hem. Als (...) verpleegkundige (...) begin je daarom geen relatie met een zorgvrager meteen of kort na het einde van de zorgrelatie. Daarmee kun je de zorgvrager schaden. (...) Mocht een ex-zorgvrager met jou contact opnemen, houdt dit contact af en bespreek het in het team met je leidinggevende.*

Wat is een redelijke termijn van reflectie en afkoeling na beëindiging van de zorgrelatie?

(...) Er moet minstens een redelijke termijn verstreken zijn tussen het einde van de zorgrelatie en de start van de seksuele of liefdesrelatie. Die redelijke termijn is bedoeld als periode van afkoeling en reflectie; om even afstand te nemen en daardoor duidelijk te krijgen of er werkelijk sprake is van wederzijdse gevoelens. Die redelijke termijn moet er ook voor zorgen dat de zorgvrager de tijd krijgt om na te gaan of hij een relatie wil en om die relatie uit vrije wil aan te gaan. Maar wat is een redelijke termijn van afkoeling en reflectie? (...) In de praktijk worden verschillende termijnen gehanteerd. De KNMG schrijft in haar document Seksueel contact tussen arts en

patiënt: Het mag niet, het mag nooit (2000), dat bij wederzijdse verliefdheid tussen arts en patiënt de arts de zorgrelatie moet beëindigen. Vervolgens moet de arts de patiënt de gelegenheid geven om weloverwogen en uit vrije wil de relatie aan te gaan. De ruimte die de arts de patiënt moet geven, dient zeker een paar weken te zijn. (...) In andere tuchtzaken over relaties van verpleegkundigen met (ex)zorgvragers wordt soms ook verwezen naar de gedragscode van de betreffende instelling waarin bijvoorbeeld staat dat een zorgverlener zich na beëindiging van het hulpverleningscontact een half jaar lang van contact met een (ex)zorgvrager dient te onthouden. Deze verschillen maken duidelijk dat het lastig is om te bepalen wat een 'redelijke termijn' is. Dat is niet zo vreemd want welke termijn redelijk is, hangt af van verschillende factoren zoals de duur en intensiteit van de zorgrelatie, de aard van de aandoening van de (ex)zorgvrager (een lichamelijke kwaal of een psychische aandoening), de kwetsbaarheid van de (ex)zorgvrager en de vraag of de zorgvrager zich nog in een zorgrelatie bevindt zij het niet met jou. (...)"

En zoals onder 3.8 is vermeld, hanteert de instelling een afkoelingsperiode van twee jaar.

5.4 Het college stelt voorop dat iedereen in de beroepsgroep onder meer door de genoten opleiding(en) bekend mag worden verondersteld met het feit dat het aangaan van een affectieve/seksuele relatie met een ex-patiënt precair is en dat dit de nodige terughoudendheid vereist. Voor wat betreft de duur van de in acht te nemen afkoelingsperiode is het zo dat de inspectie tijdens de onderhavige procedure het standpunt inneemt dat de verpleegkundige de in de gedragscode gehanteerde periode van twee jaar moet naleven. Op de website van de inspectie is echter - evenals in het door de inspectie opgestelde document 'Het mag niet, het mag nooit; Voorkom seksueel grensoverschrijdend gedrag in de zorg en jeugdhulp', van februari 2023 - vermeld dat wat is neergelegd in gedrags- en beroepscode, richtlijnen en protocollen als uitgangspunt geldt en dat uiteindelijk de feitelijke omstandigheden van het geval bepalend zijn voor de duur van de afkoelingsperiode.

5.5 Het college gaat ook van de juistheid van dat laatste uit: in beginsel moet de gedragscode worden nageleefd, maar of de duur van de door de instelling gehanteerde afkoelingsperiode hier redelijk is moet aan de hand van de omstandigheden van het geval worden bepaald. Welke termijn redelijk is, hangt immers af van verschillende factoren, zoals de duur en intensiteit van de zorgrelatie en de aard van de aandoening en de kwetsbaarheid van de ex-zorgvrager. Het gaat daarbij ook om de ratio van de afkoelingsperiode: wanneer wordt de ongelijkheid die binnen de zorgrelatie bestond, geacht niet meer te bestaan? Relevant is dat het hier gaat om een (inmiddels ex-)patiënt die met een alcoholverslaving verbleef in een forensische instelling. Het ging om een zorgrelatie van relatief korte duur en in afwachting van behandeling elders. De instelling omschrijft de zorgrelatie in haar rapport (op pagina 11) als 'geen bijzonder intensieve zorgrelatie'. E was tijdens het eerste contact na ontslag uit de instelling - dat was ruim vier maanden na beëindiging van de zorgrelatie - niet meer in behandeling en was zelf inmiddels ook weer werkzaam als zorgverlener. Gelet op voornoemde factoren acht het college het hanteren van een afkoelingsperiode van in dit geval zes maanden redelijk. De inspectie heeft ook niet gesteld dat en op grond waarvan een langere periode nodig is om de ongelijkheid zoals die tijdens de zorgrelatie tussen de verpleegkundige en E bestond, op te heffen. De conclusie hiervan is dat nog steeds sprake is van een normschending, zij het gedurende een geringere periode (namelijk gedurende anderhalve maand). Dit weegt op hierna te melden wijze mee bij het bepalen van de maatregel.

5.6 Uit de overwegingen hiervoor volgt dat de klacht gegrond is. De verpleegkundige heeft daarmee gehandeld in strijd met de eerste tuchtnorm (zoals die is neergelegd in artikel 47, eerste lid, aanhef en onder a, van de Wet BIG).

Maatregel

5.7 Bij de vraag welke maatregel passend en geboden is, acht het college het volgende van belang. Er is sprake van een normschending door een te korte afkoelingsperiode in acht te nemen en onvoldoende zorgvuldigheid in acht te nemen bij het aangaan van een relatie met een ex-patiënt. In het voordeel van de verpleegkundige weegt daarentegen mee dat die normschending – zoals volgt uit 5.5 – van geringe duur was en dat zij haar toenmalige leidinggevende vrijwel onmiddellijk over het ontstaan van de relatie heeft verteld. De verpleegkundige heeft verder ter zitting aangegeven dat als zij destijds op de hoogte was van de door de instelling gehanteerde afkoelingstermijn, zij anders zou hebben gehandeld. Verder blijkt uit het dossier dat de verpleegkundige gedurende 20 jaar uitstekend heeft gefunctioneerd en dat haar huidige leidinggevende over haar heeft verklaard dat zij wordt ervaren als een gemotiveerde collega die professioneel handelt, zich kwetsbaar en leerbaar opstelt, lerend vermogen heeft, in haar werkhouding de juiste afstand-nabijheid ten opzichte van patiënten toont en reflecteert op haar handelen. Verder heeft de verpleegkundige bij haar nieuwe werkgever deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten over seksueel grensoverschrijdend gedrag, wordt er veel aandacht besteed aan de beroepscode en is er veel aandacht voor de individuele zorgverleners. Haar huidige leidinggevende acht de kans op recidive nihil. Gegeven de context van de zaak schat ook het college de kans op recidive laag in. Het college acht, al het voorgaande in acht genomen, de oplegging van een waarschuwing passend en toereikend.

Publicatie

5.8 In het algemeen belang zal deze beslissing worden gepubliceerd. Dit algemeen belang is erin gelegen dat anderen mogelijk iets van deze zaak kunnen leren. De publicatie zal plaatsvinden zonder vermelding van namen of andere tot personen of instanties herleidbare gegevens.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht gegrond;
- legt de verpleegkundige de maatregel op van waarschuwing;
- bepaalt dat deze beslissing, nadat die onherroepelijk is geworden, zonder vermelding van namen of andere herleidbare gegevens in de Nederlandse Staatscourant zal worden bekendgemaakt en ter publicatie zal worden aangeboden aan de tijdschriften Medisch Contact, Tijdschrift voor Psychiatrie, Nursing en V&VN Magazine.

Deze beslissing is gegeven door P.M. de Keuning, voorzitter, M.A.H. Verburgh, lid-jurist, I.M. Bonte, M. Houtlosser en W.J. van der Meer, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door

S. Verdaasdonk, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 15 december 2023.