

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: Z2023/5907

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

ZWOLLE

Beslissing van 4 juni 2024 op de klacht van:

A,

wonende in B,

klaagster,

gemachtigde: C,

tegen

D,

arts,

destijds werkzaam in E,

verweerster,

gemachtigde: mr. O.L. Nunes, advocaat te Utrecht.

1. De zaak in het kort

1.1 Klaagster is langdurig uitgevallen voor haar werk als activiteitenbegeleidster nadat zij een klokkenluidersmelding had gedaan over fraude binnen haar team. In het kader van haar re-integratie hebben er meerdere contacten met verweerster plaatsgevonden.

1.2 Volgens klaagster heeft verweerster verkeerde (re-integratie)adviezen gegeven, waardoor haar gezondheid ernstig is geschaad. Hierover maakt zij verweerster meerdere verwijten.

1.3 Het college komt tot het oordeel dat de klacht deels gegrond is en legt aan verweerster daarvoor de maatregel van waarschuwing op. Hierna licht het college dat toe.

2. De procedure

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met bijlagen (inclusief een usb-stick met geluidsbestanden), ontvangen op 9 augustus 2023;
- aanvullende informatie van klaagster, ontvangen op respectievelijk 1 september en 4 oktober 2023;
- het verweerschrift met bijlagen;
- aanvullende stukken van klaagster, ontvangen op 20 november 2023;
- het proces-verbaal van het op 13 december 2023 gehouden mondelinge vooronderzoek;
- een nader schrijven met bijlagen van klaagster, ontvangen op 28 februari 2024;
- een nader schrijven met bijlagen van de gemachtigde van verweerster, ontvangen op 8 maart 2024.

2.2 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 23 april 2024. De partijen zijn verschenen. Zij werden bijgestaan door hun gemachtigden. De partijen en hun gemachtigden hebben hun standpunten mondeling toegelicht. De gemachtigde van verweerster heeft pleitnotities voorgelezen en aan het college en de andere partij overhandigd.

3. De feiten

3.1 Verweerster is als arts werkzaam bij arbodienst F. Zij werkt onder supervisie van een bedrijfsarts.

3.2 Klaagster werkte als activiteitenbegeleidster in de dagbesteding voor gemiddeld 20 uur per week bij G. Op 12 juli 2022 heeft zij een klokkenluidersmelding gedaan. Deze melding hield in dat er binnen haar team een deel van de opbrengsten van de dagbesteding niet werd ingeboekt. Naar aanleiding van deze melding is een collega van het team ontslagen. Op 8 augustus 2022 heeft klaagster zich ziek gemeld, aanvankelijk in verband met een coronabesmetting (na een eerdere coronabesmetting met Long COVID tot gevolg) en later ook klachten van een nierbekkenontsteking. Toen zij eind augustus terugkeerde, werd zij geconfronteerd met de gevolgen van haar melding binnen het team. Klaagster heeft uiteindelijk zelf aan het team verteld dat zij de melding gedaan had.

3.3 Klaagster is door haar manager aangemeld bij de arbodienst, waarbij is aangegeven dat sprake is van psychische klachten, deels werkgerelateerd. Op 31 augustus 2022 heeft klaagster een eerste telefonisch contact gehad met de arbodienst. Daarbij werd ervan uitgegaan dat klaagster na de vakantie zou kunnen starten met de re-integratie op basis van 70% (per 28 september 2022), opbouwend

naar 100%. Een telefonische afspraak voor evaluatie werd gepland op 11 oktober 2022.

3.4 Op 5 september 2022 heeft de manager van klaagster aan de arbodienst teruggekoppeld dat klaagster was langsgeweest. Volgens haar vond klaagster het fijn om er te zijn, kreeg zij prettige reacties van cliënten en was het contact met collega's goed verlopen.

3.5 Op 17 september 2022 heeft klaagster een suïcidepoging gedaan. Na gesprekken met de leidinggevende en de directeur en een verwijzing naar een psycholoog, heeft klaagster op 4 oktober 2022 voor het eerst contact gehad met verweerster in de vorm van een videoconsult. Gesproken is over de fraudemelding en de weerslag daarvan op het team. Verweerster heeft beperkingen vastgesteld ten aanzien van emoties, conflicten, energie, prikkelgevoeligheid en concentratie. Haar advies luidde: geen werkbelasting, geen contact met de werkgever en een herbeoordeling na zes weken. Een volgende afspraak zou plaatsvinden op 15 november 2022.

3.6 Op 7 oktober 2022 nam de leidinggevende van klaagster contact met haar op. In overleg met de leidinggevende is klaagster op 18 oktober 2022 naar een opleidingsdag van het werk gegaan. Iemand vanuit het team, die niet met klaagster wilde samenwerken, is daarbij naar de docent gestapt. De leidinggevende heeft daarop telefonisch op 21 oktober 2022 aan klaagster aangegeven dat ze niet meer terugkon naar haar werkplek op de dagbesteding. Gesproken is over een mogelijke terugkeer op een andere werkplek bij de werkgever. Klaagster raakte erg van streek door dit telefoongesprek. Per e-mail van

28 oktober 2022 heeft klaagster verweerster van een en ander op de hoogte gebracht. Klaagster heeft daarbij benoemd dat zij erg bang was voor een conflict met de werkgever en ook dat de gedachten aan suïcide weer terug waren. Verweerster heeft nog diezelfde dag op de e-mail van klaagster gereageerd en haar eerdere advies herhaald om afstand te nemen van het werk.

3.7 Op 14 november 2022 heeft klaagster opnieuw een suïcidepoging gedaan naar aanleiding van een Whatsappbericht van een collega. Op 15 november 2022 heeft een videoconsult plaatsgevonden met verweerster. Klaagster verbleef op dat moment nog in het ziekenhuis. Zij was in afwachting van een consult bij de psychiater. Vanwege de ziekenhuisopname heeft verweerster geconcludeerd dat op dat moment geen sprake was van benutbare mogelijkheden. Zij heeft klaagster dringend geadviseerd geen contact met haar werkgever te hebben en contact met een vertrouwenspersoon te regelen via de arbodienst. Ook ditmaal werd een herbeoordeling gepland na zes weken.

3.8 Klaagster heeft vervolgens contact gehad met een vertrouwenspersoon. Per e-mail van 17 november 2022 heeft klaagster haar gesprek met de vertrouwenspersoon aan verweerster teruggekoppeld en heeft zij een update gegeven over haar situatie. Daarbij heeft zij benoemd dat haar angst/verdriet zit in het niet meer terug kunnen naar haar werkplek en het enorme schuldgevoel waar zij mee zit. Klaagster heeft aangegeven geen conflict met de werkgever te willen maar wel een gesprek te willen met de directeur om haar verhaal te doen.

3.9 Op 2 januari 2023 heeft klager wederom een suïcidepoging gedaan. Hiervan heeft zij geen melding gedaan aan verweerder. Begin januari 2023 is klager ook gestart met re-integratie bij een andere werkgever. Aanvankelijk was dit voor 21 uur per week, maar omdat het opbouwen moeizaam ging is dat in overleg met de behandelaar teruggebracht naar 14 uur per week. Tijdens een videoconsult met verweerder op 17 januari 2023 heeft een evaluatie van deze re-integratie plaatsgevonden. Afsproken is dat klager geleidelijk zou opbouwen bij de andere werkgever, met een verwachte volledige werkhervatting na drie à vier maanden.

3.10 Op 29 maart 2023 heeft klager aan de arbodienst en verweerder laten weten dat zij per 1 mei 2023 zou overgaan naar een dienstverband bij de andere werkgever. Zij heeft gevraagd om nog een consult met verweerder in te plannen. Op de vraag vanuit de arbodienst waarom zij nog een consult wilde nu alles volgens plan verliep, gaf klager aan dat volgens haar behandelaar nog geen sprake was van een medische eindsituatie. Zij wilde de adviezen van haar behandelaar graag met verweerder bespreken zodat ze gezond aan het werk zou kunnen blijven. Hierop is door de arbodienst aan klager meegedeeld dat een vervolconsult volgens hen niet nodig was.

3.11 Uiteindelijk heeft er op 25 april 2023 toch een videoconsult met verweerder plaatsgevonden. Dit had te maken met een verzoek vanuit de werkgever. De overstap naar de andere werkgever was volgens de werkgever niet doorgegaan omdat klager niet akkoord was met de voorwaarden. Verweerder heeft de geschiktheid van klager voor het werk bij de andere werkgever beoordeeld. Zij achtte klager voldoende belastbaar voor de werkzaamheden in de contracturen zoals voorzien, rekening houdend met de beperkingen ten aanzien van conflicthantering, het dragen van eindverantwoordelijkheid en de noodzaak om terug te kunnen vallen op een collega of leidinggevende. Zij verwachtte een volledige werkhervatting in weken tot maanden. Ter begeleiding van de werkhervatting adviseerde verweerder de inzet van een werkcoach.

3.12 Op 6 juni 2023 heeft klager verweerder en de arbodienst gemaild. Zij had van de werkgever begrepen dat zij per 1 juli 2023 door de arts als volledig hersteld was aangemerkt. Zij heeft verzocht om een afschrift hiervan, zodat zij een deskundigenoordeel zou kunnen aanvragen bij het UWV. Zelf hoopte klager eind augustus, begin september volledig haar werk te kunnen hervatten. In een e-mail van 13 juni 2023 aan verweerder en de arbodienst heeft klager melding gemaakt van de door haar ervaren druk vanuit de werkgever om een vaststellingsovereenkomst te tekenen.

3.13 Een volgend videoconsult vond plaats op 20 juni 2023. Gesproken is over de re-integratie bij de andere werkgever en de wettelijke kaders van een vaststellingsovereenkomst. Verweerder heeft klager erop gewezen dat het niet tekenen van een vaststellingsovereenkomst zou kunnen betekenen dat ze moet gaan re-integreren in een passende functie bij de eigen werkgever of eventueel een andere locatie. Klager gaf aan dat niet te kunnen en willen, waarna verweerder heeft besproken dat er dan een conflict kan ontstaan. Op de vraag van verweerder of volgens klager op dat moment sprake was van een conflict, heeft klager aangegeven dat dat niet het geval was. Verweerder heeft klager geadviseerd met de eigen werkgever in gesprek te gaan over hoe hier uit te komen. De verwachte

werkhervatting is door verweerster geduid als weken tot maanden, mits er aandacht zou worden besteed aan de onderliggende situatie die tot het verzuim had geleid.

3.14 Op 4 juli 2023 heeft e-mailcontact plaatsgevonden tussen klaagster en verweerster. Daarbij heeft klaagster aan verweerster het signaleringsplan meegestuurd dat door haar met de psychiater was opgesteld. Verder heeft klaagster verweerster gevraagd haar situatie opnieuw te beoordelen. Verweerster heeft klaagster hierop meegedeeld dat de werkgever bepaalt of een nieuwe afspraak noodzakelijk is en dat klaagster dit met haar werkgever zou moeten bespreken.

3.15 Vervolgens is klaagster op 5 juli 2023 opnieuw volledig uitgevallen. Op 7 juli 2023 heeft een spoedconsult plaatsgevonden. Daarbij adviseerde verweerster klaagster een uitsteltermijn van drie weken. Ook werd besproken dat verweerster zou gaan uitzoeken of sprake is van een beroepsziekte. Verder heeft verweerster na het consult informatie opgevraagd bij de huisarts en de psychiater.

3.16 Een volgend en laatste consult vond plaats op 25 juli 2023. Verweerster heeft een geleidelijke opbouw in werk geadviseerd, beginnend met twee keer twee uur herstart onder voorwaarden. Volgens verweerster was de prognose gunstig en zij achtte een volledige werkhervatting aan de orde in een periode van maanden. Ten aanzien van de werkgerelateerde factoren heeft zij geadviseerd dat klaagster en de werkgever hierover in gesprek zouden gaan. Collegiaal overleg met de behandelend psychiater, zoals door klaagster verzocht, vond verweerster niet nodig.

3.17 Na dit laatste consult heeft verweerster de casus van klaagster ook nog voorgelegd aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) en gevraagd of haar aanname juist is dat geen sprake is van een beroepsziekte.

3.18 Klaagster is na het consult van 25 juli 2023 gestart met medicatie die is voorgeschreven door haar psychiater. Hierover heeft zij verweerster bij e-mail van 1 augustus 2023 bericht.

3.19 Naar aanleiding van het advies van verweerster van 25 juli 2023 heeft klaagster om een second opinion gevraagd van een bedrijfsarts. Verweerster heeft de verwijzing voor een second opinion in orde gemaakt. De andere bedrijfsarts heeft hierop onderzoek verricht en op 31 augustus 2023 een rapport uitgebracht. De bedrijfsarts achtte klaagster per 25 juli 2023 uiterst beperkt belastbaar. De arbeidsongeschiktheid werd volgens hem met name veroorzaakt door omstandigheden in de werksfeer. Re-integratie bij de eigen werkgever achtte de bedrijfsarts dan ook niet aan de orde. Volgens hem zou dit kunnen leiden tot schade aan de gezondheid en het risico van een suïcidepoging. De bedrijfsarts achtte behandeling voorliggend aan arbeidsbelasting.

3.20 Op verzoek van klaagster is zij in september 2023 onder begeleiding van een andere bedrijfsarts van de arbodienst gebracht.

3.21 Op 10 november 2023 is, op aanvraag van klaagster, een deskundigenoordeel uitgebracht door het UWV. Onderdeel hiervan is een verzekeringsgeneeskundigerapportage van 8 november 2023. Hierin is over de begeleiding door verweerster geoordeeld dat deze niet adequaat is geweest. Geconcludeerd is dat de op 25 juli 2023 aangegeven belastbaarheid niet plausibel is

en dat klaagster op basis van de beschikbare medische gegevens niet belastbaar is te achten voor arbeid en re-integratie.

4. De klacht en de reactie van verweerster

4.1 Volgens klaagster heeft verweerster verkeerde (re-integratie)adviezen gegeven waardoor haar gezondheid ernstig is geschaad.

Hierover maakt klaagster verweerster meerdere verwijten. Op basis van het klaagschrift en hetgeen ter zitting is besproken begrijpt het college dat klaagster verweerster verwijt dat zij:

- a) zich heeft voorgedaan als bedrijfsarts en heeft nagelaten te vermelden dat ze onder supervisie van een bedrijfsarts stond;
- b) klaagster vanaf 8 augustus 2022 heeft laten begeleiden door de verzuimconsulente, niet tijdig heeft ingegrepen wat betreft de conflictsituatie in de werksfeer en geen advies heeft gegeven volgens de STECR Werkwijzer arbeidsconflicten en de NVAB richtlijn psychische klachten;
- c) geen juiste houding heeft aangenomen na de suïcidepogingen en ten aanzien van de doodswens van klaagster;
- d) niet tijdig heeft ingegrepen naar aanleiding van de e-mail van klaagster van 28 oktober 2022, waardoor klaagster kort daarna weer een suïcidepoging heeft ondernomen;
- e) klaagster niet op haar verzoek heeft toegelaten tot het spreekuur van 4 april 2023 om het advies van de psychiater te bespreken, maar via de verzuimconsulente aan klaagster heeft geadviseerd om ziek uit dienst te gaan;
- f) klaagster heeft geadviseerd een vaststellingsovereenkomst te tekenen en daarmee het belang van de werkgever boven dat van klaagster heeft geplaatst;
- g) te laat medische adviezen heeft opgevraagd van behandelaars, zodat haar adviezen niet medisch onderbouwd zijn en ze mogelijk de belangrijke factor Long COVID niet heeft meegenomen in de vraagstelling beroepsziekte en de mentale gezondheid niet juist heeft meegenomen in haar adviezen;
- h) klaagster niet heeft toegelaten tot het spreekuur van 5 juli 2023;
- i) de bijwerkingen van medicatie niet heeft meegenomen in het re-integratie-advies en de herstelbelemmering niet meer heeft meegenomen in haar advies om terug te keren bij de eigen werkgever. Daarmee heeft ze de angst- en traumagevoelens van klaagster niet serieus genomen;
- j) niet onpartijdig is, omdat ze in een e-mail aan de arbeidsjurist van 2 augustus 2023 heeft geschreven dat klaagster debet is aan de ontstane situatie;
- k) vanaf 13 juni 2023 niet tijdig heeft ingegrepen ondanks verwijzing van klaagster naar het signaleringsplan suïcidepreventie van de psychiater, waardoor klaagster een terugval kreeg;
- l) collegiaal overleg met de psychiater heeft geweigerd en daardoor geen passend advies heeft gegeven op 25 juli 2023.

4.2 Verweerster heeft de verwijten van klaagster weersproken en het college verzocht de klacht ongegrond te verklaren.

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

5. De overwegingen van het college

De criteria voor de beoordeling

5.1 De vraag is of verweerster de zorg heeft verleend die van haar verwacht mocht worden. De norm daarvoor is een redelijk bekwame en redelijk handelende arts. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de zorgverlener geldende beroepsnormen en andere professionele standaarden. Dat een zorgverlener beter anders had kunnen handelen is niet altijd genoeg voor een tuchtrechtelijk verwijt.

5.2 Verweerster was, voordat zij aan het werk ging als arts bij de arbodienst, werkzaam als specialistisch arts. In de bedrijfsgezondheidszorg geldt zij echter als basisarts, omdat zij geen BIG-registratie heeft als bedrijfsarts. In het “Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie” van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) is vastgelegd dat een arts de taken van de bedrijfsarts uitsluitend mag uitvoeren onder begeleiding en toezicht van een bedrijfsarts. Daarnaast kunnen sommige taken gedelegeerd worden aan anderen, zoals in dit geval een verzuimconsulent. Deze werkt dan weer onder verantwoordelijkheid van de betreffende arts. De bedrijfsarts is als supervisor eindverantwoordelijk. De beoordeling van het college beperkt zich tot het handelen van verweerster in haar rol van arts.

Klachtonderdeel a – zich voordoen als bedrijfsarts en nalaten te vermelden dat ze onder supervisie van een bedrijfsarts stond

5.3 Voor klaagsters verwijt dat verweerster zich heeft voorgedaan als bedrijfsarts ziet het college in het dossier geen aanknopingspunten. Daarnaast ter zitting gevraagd, heeft klaagster zelf verklaard dat verweerster zich als arboarts aan haar heeft voorgesteld. Dit verwijt is dan ook niet terecht. Dit betekent dat klachtonderdeel a in zoverre ongegrond is.

5.4 Voor het verwijt dat verweerster heeft nagelaten te vermelden dat ze onder supervisie van een bedrijfsarts werkte, is het eerdergenoemde ‘Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie’ van de NVAB van belang. Hierin is beschreven welke taken de bedrijfsarts wel en niet kan delegeren, of werkzaamheden onder supervisie kunnen plaatsvinden en welke voorwaarden aan delegatie en supervisie worden gesteld. Ten aanzien van supervisie is hierin onder meer vastgelegd dat de bedrijfsarts en de gesuperviseerde de werknemer dienen te informeren over de supervisie, op een zodanige wijze dat de functie en specifieke taak van de gesuperviseerde duidelijk is voor de werknemer en hij weet wie de verantwoordelijke bedrijfsarts is. Verder is bepaald dat de gesuperviseerde en de bedrijfsarts laten weten hoe en wanneer de werknemer de verantwoordelijke bedrijfsarts kan bereiken.

5.5 Verweerster stelt dat zij klaagster wel degelijk over de supervisie heeft geïnformeerd. Dit blijkt echter niet uit het dossier, zodat het college dit niet kan vaststellen. Ook kan het college niet vaststellen dat verweerster aan klaagster

duidelijk heeft gemaakt wie de verantwoordelijke bedrijfsarts was en hoe en wanneer zij deze kon bereiken. In zoverre is klachtonderdeel a gegrond.

Klachtonderdeel b - klaagster laten begeleiden door de verzuimconsulente, niet tijdig ingrijpen wat betreft de conflictsituatie en geen advies geven volgens de STECR Werkwijzer arbeidsconflicten en de NVAB richtlijn psychische klachten

5.6 Over het delegeren van bepaalde taken aan een verzuimconsulent heeft het college hiervoor onder 5.2 al overwogen dat dit is toegestaan. Dat de verzuimconsulent een deel van de begeleiding op zich heeft genomen, is dan ook niet tuchtrechtelijk verwijtbaar.

Wat betreft het al dan niet aannemen van een conflict, acht het college van belang dat in de verschillende consulten terugkerend is gesproken over de situatie tussen klaagster en haar werkgever, waarbij klaagster telkens expliciet heeft aangegeven dat van een conflict wat haar betreft geen sprake was. Ook van de zijde van de werkgever is de situatie niet als conflict benoemd. Desondanks heeft verweerster wel degelijk rekening gehouden met de situatie op de werkvloer, door aanvankelijk meerdere keren nadrukkelijk te adviseren om geen contact met de werkgever te hebben en rust te nemen. Hierna heeft verweerster de re-integratie bij de andere werkgever begeleid. Dit is in lijn met de NVAB-richtlijn Conflicten in de werksituatie, welke richtlijn prevaleert boven de STECR Werkwijzer arbeidsconflicten. Verder heeft verweerster naar het oordeel van het college terecht de NVAB-richtlijn Depressie gevolgd. De door klaagster bedoelde NVAB-richtlijn Psychische Problemen kent hiermee een overlap en is minder specifiek. Het is dan ook niet verwijtbaar dat verweerster niet beide richtlijnen heeft gebruikt of benoemd.

Klachtonderdelen c en d – geen juiste houding aannemen ten aanzien van klaagsters suïcidepogingen en doodswens en niet tijdig ingrijpen naar aanleiding van klaagsters e-mail van 28 oktober 2022

5.7 Volgens klaagster heeft verweerster geen juiste houding aangenomen ten aanzien van haar suïcidepogingen en doodswens. Het college volgt klaagster hierin niet. Klaagster had goede hulp voor haar psychische klachten en verweerster heeft daar ook adequaat naar geïnformeerd. Daarnaast heeft zij duidelijk aan klaagster geadviseerd om geen contact met haar werkgever te hebben. Het college ziet niet wat verweerster daarin meer of anders had moeten doen. Dit geldt ook voor het handelen van verweerster naar aanleiding van klaagsters e-mail van 28 oktober 2022. In deze e-mail heeft klaagster aangegeven dat de werkgever, ondanks het advies van verweerster om afstand te houden, contact had opgenomen met klaagster en haar ervan had overtuigd om naar een opleidingsdag van het werk te gaan. Daarbij heeft zij de (suïcide)gevoelens benoemd die dit bij haar opriep. Volgens klaagster heeft verweerster hierop niet tijdig ingegrepen. Het college is dit niet met klaagster eens. Aangezien verweerster pas door de e-mail van klaagster op de hoogte was van het contact door de werkgever, kan haar niet worden verweten dat zij niet eerder heeft ingegrepen. Verweerster heeft nog diezelfde dag op de e-mail van klaagster gereageerd. Daarbij heeft zij haar eerdere advies herhaald om afstand te nemen van het werk.

Klachtonderdelen e en h – weigeren toegang spreekuur en klaagster adviseren om ziek uit dienst te gaan

5.8 Beide klachtonderdelen hebben betrekking op het weigeren van toegang tot het spreekuur. Het betreft de spreekuren van begin april 2023 en begin juli 2023.

5.9 Het college oordeelt ten aanzien van beide spreekuren dat verweerster klaagster niet de toegang had mogen weigeren. Begin april 2023 wilde klaagster graag de bevindingen van haar psychiater met verweerster bespreken. Verweerster wist op dat moment niet wat deze bevindingen waren. Zij kon dan ook niet op voorhand concluderen dat een consult niet nodig was. Weliswaar heeft uiteindelijk kort hierna (op 25 april 2023) alsnog een consult plaatsgevonden, maar dit was niet op initiatief van verweerster. Het spreekuur van begin juli 2023 betrof een arbeidsomstandighedenspreekuur. De vrije toegang van werknemers tot een dergelijk spreekuur is vastgelegd in de Arboret. Verweerster had klaagster dan ook tot dit spreekuur moeten toelaten.

Dit betekent dat de klachtonderdelen e en h gegrond zijn voor zover betrekking hebbend op het weigeren van toegang tot het spreekuur.

5.10 Klachtonderdeel e betreft verder nog het verwijt dat verweerster klaagster geadviseerd zou hebben om ziek uit dienst te gaan. Verweerster ontkent dat zij dit heeft geadviseerd en het college ziet hiervoor in het dossier ook geen aanknopingspunten. Daarom is klachtonderdeel e in zoverre ongegrond.

Klachtonderdeel f – adviseren tekenen vaststellingsovereenkomst

5.11 Verder verwijt klaagster verweerster dat zij haar heeft geadviseerd om een vaststellingsovereenkomst te tekenen. Volgens klaagster heeft ze daarmee het belang van de werkgever voorop gesteld. Het college kan dit op basis van de stukken (waaronder de geluidsopnames van de consulten) niet vaststellen. Verweerster heeft klaagster weliswaar uitleg gegeven over de gevolgen van het al dan niet tekenen van een vaststellingsovereenkomst, maar nergens blijkt uit dat zij klaagster daarbij in het belang van de werkgever heeft willen bewegen om de vaststellingsovereenkomst ook daadwerkelijk te tekenen. Klachtonderdeel f is ongegrond.

Klachtonderdeel g – te laat opvragen medische adviezen behandelaars

5.12 Klaagster meent dat verweerster te laat medische adviezen heeft opgevraagd van behandelaars, zodat haar adviezen niet medisch onderbouwd zijn en ze mogelijk de belangrijke factor Long COVID niet heeft meegenomen in de vraagstelling beroepsziekte en de mentale gezondheid niet juist heeft meegenomen in haar adviezen.

5.13 Het college kan niet vaststellen dat verweerster te laat adviezen heeft opgevraagd bij klaagsters behandelaars. Het college volgt klaagster daarnaast niet in haar stelling dat de adviezen niet medisch onderbouwd zijn en dat verweerster de mentale gezondheid daarin niet juist heeft meegenomen. In zoverre is dit klachtonderdeel dan ook ongegrond.

5.14 Wél constateert het college dat verweerster Long COVID niet heeft betrokken in haar vraagstelling aan het NCvB over de aanwezigheid van een beroepsziekte, zonder dat daaraan een kenbare afweging ten grondslag heeft gelegen. Naar het oordeel van het college had dit wel moeten. Verweerster heeft zich in haar vraagstelling beperkt tot klaagsters psychische klachten, terwijl uit haar eerdere beoordelingen blijkt dat zij de Long COVID klachten daarin wel degelijk heeft betrokken en zij hiervoor ook forse beperkingen heeft aangenomen. Of Long COVID in dit geval een beroepsziekte zou hebben opgeleverd kan het college niet beoordelen en doet ook niet ter zake, maar het college mist wel een onderbouwing van verweerster waarom deze klachten door haar niet zijn meegenomen in haar vraagstelling. Daarmee is klachtonderdeel g is in zoverre gegrond.

Klachtonderdeel i – niet meenemen bijwerkingen medicatie

5.15 Dat verweerster de bijwerkingen van medicatie niet heeft meegenomen in haar advies van 25 juli 2023, acht het college niet tuchtrechtelijk verwijtbaar. Verweerster heeft hierover terecht opgemerkt, dat op het moment van advisering klaagster deze medicatie nog niet gebruikte. Van eventuele bijwerkingen kon op dat moment dus nog geen sprake zijn.

Verder valt uit het advies van 25 juli 2023, anders dan klaagster veronderstelt, niet op te maken dat verweerster klaagster geschikt achtte om weer bij de eigen werkgever aan de slag te gaan. Door verweerster wordt ook ontkend dat zij dit heeft geadviseerd. In het advies heeft zij juist de wens van klaagster benoemd om bij de andere werkgever te re-integreren. Ook heeft zij het belang van een veilige werkomgeving beaamd. Dat zij de angsten en trauma's van klaagster niet serieus zou hebben genomen, kan het college dan ook niet vaststellen. Uit de stukken (waaronder de uitgebreide e-mailcommunicatie) leidt het college juist af dat verweerster meevoelend is geweest met klaagster.

Dit klachtonderdeel is ongegrond.

Klachtonderdeel j – niet onpartijdig zijn

5.16 Klaagster verwijt verweerster ook dat zij niet onpartijdig is geweest, omdat zij in een e-mail aan de arbeidsjurist van klaagster heeft geschreven dat klaagster zelf debet is aan de ontstane situatie. Verweerster heeft hierover zelf ter zitting verklaard dat ze dit achteraf gezien waarschijnlijk anders had moeten formuleren en dat ze hiermee niet bedoeld heeft dat klaagster debet is aan de hele situatie. Volgens verweerster heeft ze hiermee bedoeld te zeggen dat klaagster met het doorbreken van de vertrouwelijkheid ten aanzien van de fraudemelding zelf ook een rol heeft gehad in de ontstane situatie op de werkvloer. Het college kan verweerster in deze uitleg volgen. Van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen is hiermee naar het oordeel van het college geen sprake. Klachtonderdeel j is ongegrond.

Klachtonderdeel k – niet tijdig ingrijpen

5.17 Volgens klaagster heeft verweerster vanaf 13 juni 2023 niet tijdig ingegrepen, ondanks een verwijzing van klaagster naar het signaleringsplan suïcidepreventie van de psychiater. Hierdoor kreeg zij een terugval.

5.18 Dit klachtonderdeel slaagt niet. Uit de e-mail van 13 juni 2023 blijkt niet van een actuele suïcidedreiging. Wel is klaagster in deze e-mail ingegaan op de door haar ervaren druk om een vaststellingsovereenkomst te tekenen. Hierover is vervolgens gesproken op het spreekuur van 20 juni 2023, waarbij verweerster klaagster heeft geadviseerd met inachtneming van de onderliggende situatie. Het college ziet niet wat verweerster op dit punt anders had moeten doen. Ook klachtonderdeel k is ongegrond.

Klachtonderdeel l – weigeren collegiaal overleg

5.19 Het laatste verwijt gaat over het weigeren van collegiaal overleg met de psychiater. Volgens klaagster heeft verweerster daardoor geen passend advies gegeven op 25 juli 2023.

5.20 Het enkele feit dat verweerster geen collegiaal overleg heeft gehad met de psychiater, maakt niet dat zij geen passend advies heeft gegeven. Verweerster heeft informatie van de psychiater ontvangen en deze betrokken in haar beoordeling. Daarbij heeft zij de psychiater gevolgd in zijn overwegingen en behandeling. Na deze informatie zag verweerster geen noodzaak in van collegiaal overleg. Het college acht deze afweging navolgbaar. Van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen is hier geen sprake.

Algemeen

5.21 Over klaagsters klacht ten aanzien van de gehele begeleiding en de door verweerster gegeven adviezen in zijn algemeenheid, oordeelt het college dat niet kan worden vastgesteld dat het traject als zodanig niet goed is geweest. Verweerster heeft een en ander zorgvuldig gedocumenteerd en zij heeft veelvuldig contact met klaagster gehad, waarbij zij telkens binnen afzienbare tijd op berichten van klaagster heeft gereageerd.

Conclusie

5.22 Uit de overwegingen 5.5, 5.9 en 5.14 volgt dat de klacht gegrond is wat betreft het ontbreken van uitleg dat verweerster onder supervisie werkte, het weigeren van toegang tot de spreekuren van 4 april 2023 en 5 juli 2023 en het zonder kenbare afweging niet meenemen van Long COVID in de vraagstelling aan het NCvB.

5.23 Voor het overige is de klacht ongegrond.

Maatregel

5.24 Nu de klacht deels gegrond is, moet het college bepalen welke maatregel passend is.

Verweerster is niet transparant geweest richting klaagster over het werken onder supervisie. Zij heeft daarmee het belang van een concrete invulling van de supervisie en de verslaglegging daarvan niet onderkend. Verweerster dient zich hiervan in de toekomst rekenschap te geven. Verder heeft verweerster klaagster tot twee keer toe de toegang tot het spreekuur geweigerd, terwijl die toegang van essentieel belang is. Aan de andere kant weegt het college mee dat verweerster heeft gehandeld in de

hoedanigheid van basisarts, werkend onder supervisie en verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts. Ook laat het college wegen dat de begeleiding in zijn algemeenheid goed is geweest. Onder deze omstandigheden en nu verweerster niet eerder tuchtrechtelijk is veroordeeld vindt het college het opleggen van een waarschuwing passend en toereikend.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht gegrond voor zover deze betrekking heeft op het ontbreken van uitleg aan klaagster dat verweerster onder supervisie werkte, het weigeren van toegang tot het spreekuur en het zonder kenbare afweging niet meenemen van Long COVID in de vraagstelling aan het NCvB;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond;
- legt aan verweerster de maatregel van waarschuwing op.

Deze beslissing is gegeven door mr. J.G.W. Lootsma-Oude Nijeweme, voorzitter, J.C.J. Dute, lid-jurist, C.W.M. Hosmus, G. Koster en F.J. Perquin, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door M.D. Moeke, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 4 juni 2024.

secretaris

voorzitter

Tegen deze beslissing kan in de volgende gevallen schriftelijk beroep worden ingesteld bij het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

a. Heeft u de klacht ingediend? Dan kunt u in beroep als

- het college u of uw klacht geheel of gedeeltelijk niet-ontvankelijk heeft verklaard, of
- als de klacht geheel of gedeeltelijk ongegrond is verklaard.

Bij een gedeeltelijke niet-ontvankelijkverklaring of een gedeeltelijke ongegrondverklaring kan uw beroep alleen betrekking hebben op dat deel van de beslissing.

b. Is de klacht tegen u gericht? Dan kunt u altijd in beroep.

c. Ook de inspecteur van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd kan beroep instellen.

U moet het beroepschrift richten aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg, maar opsturen naar de secretaris van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Zwolle. Daar moet het zijn ontvangen binnen zes weken nadat de beslissing aan u is verstuurd.

Als u beroep instelt, moet u € 50,- griffierecht betalen aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg. U ontvangt hierover bericht. Als u geheel of gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld, wordt het griffierecht aan u terugbetaald.