

Wederhoor Erasmus MC

Hieronder staat een statement van het Erasmus MC aan NOS/Nieuwsuur naar aanleiding van bevindingen en wederhoor-vragen. Dit is aangevuld met wederhoor en toelichting dat Erasmus daarnaast nog heeft gegeven, voor zover relevant voor het verhaal.

Het Erasmus MC liet ons op **2 maart 2026** het volgende weten over:

De overgeplaatste artsen naar de Thorax-afdeling

“Wij doen geen mededelingen over individuele arbeidsrelaties. We zijn bekend met twee overplaatsingen die tussen de 8 en 6 jaar geleden hebben plaatsgevonden. Wij kunnen en mogen hier niet inhoudelijk op ingaan omdat het individuele arbeidsrelaties betreft. In algemene zin heeft een afdelingshoofd de bevoegdheid om in afstemming met HR personele beslissingen te nemen”

Meldingen aan RvB

Raad van Bestuur bevestigt hier drie meldingen van medewerkers. We citeren het wederhoor niet ter bescherming van bronnen.

Ombudsman

“De ombudsman van het Erasmus MC vervult een onafhankelijke rol en legt over zijn handelen geen verantwoording af aan de Raad van Bestuur. Gesprekken met melders zijn vertrouwelijk. De ombudsman informeert de Raad van Bestuur uitsluitend indien hij dat noodzakelijk acht. In dit geval is de Raad van Bestuur niet door de ombudsman geïnformeerd.”

Het Erasmus MC liet ons op **4 maart 2026** het volgende weten over:

Over de ontbrekende BROK-certificering Diederik Gommers

“Het afdelingshoofd beschikt niet over een BROK-certificering en is sinds 2023 niet betrokken bij WMO-plichtig onderzoek waarvoor dit verplicht is; voor niet WMO-plichtig onderzoek geldt die verplichting niet. Het niet beschikken over een BROK-certificering is met het afdelingshoofd besproken; hij is gestart met de cursus.”

Nachtdiensten en arts-assistenten

“Wij voldoen aan de landelijke leidraad: conform de NVIC-leidraad is de maximale aanrijdtijd van een supervisor 30 minuten. Binnen Erasmus MC is de gewoonte dat er 's nachts altijd minimaal één supervisor in huis aanwezig is en doorgaans twee, waarmee de continuïteit van supervisie ruimschoots wordt gewaarborgd. Doorgaans slapen de supervisoren in huis maar enkel twee collega's van de 30 die dienstdoen op de IC op bouwlaag 4 slapen thuis als de dienst dat toelaat en zijn binnen 30 min op de werkvloer beschikbaar, zoals beschreven in de landelijke NVIC-leidraad.

Het Erasmus MC stuurde ons op 26 februari 2026 onderstaand statement:

De Raad van Bestuur van Erasmus MC heeft kennisgenomen van de vragen van NOS en

Nieuwsuur over de Intensive Care Volwassenen (ICV). In alle beoordelingen, onderzoeken en kwaliteitsmetingen die zijn uitgevoerd, staat één conclusie steeds centraal: de zorg die op onze Intensive Care wordt geleverd voldoet aan de geldende professionele en landelijke normen. Patiëntveiligheid is niet in het geding geweest.

Tegelijk vinden wij het van groot belang dat medewerkers zich gehoord, gesteund en veilig voelen om zorgen te delen. Signalen en meldingen, waaronder een melding op grond van de klokkenluidersregeling, zijn met respect voor de melder en volgens de geldende procedures behandeld.

Patiëntveiligheid

In Nederland wordt de kwaliteit en patiëntveiligheid op de IC bewaakt via landelijke uitkomstregistratie (NICE), externe visitaties en continue interne kwaliteitsmonitoring. De IC Volwassenen van Erasmus MC past deze standaard volledig toe: met landelijke uitkomstdata, passende academische benchmarking en structurele kwaliteitssturing. Objectieve data laten zien dat de IC Volwassenen voldoet aan de geldende normen, passend bij de ernst en complexiteit van de behandelde patiënten. In 2025 zijn bij de IGJ door een burger een drietal meldingen over de ICV gedaan. Deze meldingen zijn op de gebruikelijke wijze onderzocht en worden door de IGJ als afgerond beschouwd. De IGJ heeft naar aanleiding hiervan geen verdere stappen ondernomen

Onafhankelijk onderzoek en opvolging

In het kader van een melding op grond van de klokkenluidersregeling is door een onafhankelijk extern bureau onderzoek gedaan naar elementen van de cultuur bij medisch specialisten op de Intensive Care. Uit dit onderzoek blijkt dat de patiëntveiligheidscultuur op orde is. Professionals spreken elkaar aan, nemen zorgvuldig besluiten en leren continu van ervaringen en casuïstiek. Het merendeel van de geïnterviewden was positief over belangrijke onderdelen zoals samenwerking, medische besluitvorming en het leren van casuïstiek. Tegelijkertijd zijn teamdynamiek en ontwikkeling als aandachtspunten benoemd. Deze signalen hebben we serieus opgepakt.

Daarom is in 2025 een teamontwikkelingsprogramma gestart onder de medische specialisten om te werken aan een open, inclusieve en transparante cultuur, onder begeleiding van een extern bureau gespecialiseerd in organisatie- en teamontwikkeling. De Raad van Bestuur heeft alles overwegende vastgesteld dat er geen sprake is van onregelmatigheden in de zin van wet- en regelgeving en uitkomsten van de zorg. Dat laat onverlet dat blijven leren en verbeteren essentieel is, zeker in een complexe en veeleisende werkomgeving als de Intensive Care.

Werkklimaat en meldingen

Binnen Erasmus MC wordt organisatiebreed voortdurend gewerkt aan samenwerking, onderling vertrouwen en een open cultuur. De uitkomsten van het genoemde externe onderzoek wordt binnen de IC benut om deze aspecten verder te versterken. Een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om signalen of zorgen te delen, maakt hier nadrukkelijk onderdeel van uit. Binnen Erasmus MC bestaan meerdere laagdrempelige mogelijkheden om

meldingen over werkklimaat of ongewenst gedrag te doen. Deze worden zorgvuldig beoordeeld en, waar nodig, opgevolgd.

In aanvulling op het statement liet het Erasmus ons ook weten op **26 februari 2026**

Gedrag norms en integriteit

Het Erasmus MC kent een Integriteitsdocument en een folder 'zo zijn onze manieren'. Daarnaast worden de kernwaarden (verantwoordelijk, verbindend en ondernemend) van het Erasmus MC actief uitgedragen en is er veel aandacht voor sociale veiligheid. Normen op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag worden vaak in algemene termen omschreven, omdat een oordeel daarover maatwerk is en getoetst moet worden aan de omstandigheden van het geval. Ze zijn daarmee niet per definitie onduidelijk of niet toetsbaar. Een voorbeeld van open normen is ook te vinden in wet- en regelgeving, bijvoorbeeld de norm dat een werknemer zich als goed werknemer dient te gedragen