

Rapportage in het kader van het toezicht op de gecertificeerde opleidingsinstellingen

Versie februari 2019

De volgende bijlagen sturen we ter verantwoording/onderbouwing mee:

- Jaarverslagen COC 2019 en concept jaarverslag 2020
- Twee artikelen Medisch Contact
- Artikel in De Jonge Specialist

1. Aanbevelingen bij het certificeren van uw instelling:

Kunt u toelichten op welke wijze u de aanbevelingen van de RGS heeft opgevolgd?

Aanbevelingen:

a. Functies decaan en voorzitter COC in een persoon:

- Zorg voor een goede vervangingsregeling voor de functies van decaan en voorzitter Centrale Opleidingscommissie.

Het DB-COC bestaat momenteel uit: Paetrick Netten, voorzitter COC, decaan JBA medische opleidingen en opleider Ziekenhuisgeneeskunde, Willem Agema, opleider Cardiologie, Karen Keijzers, plaatsvervangend opleider Klinische Geriatrie, Monique Penturij-Kloks, manager JBA, Hein Handgraaf, voorzitter van de assistentenvereniging de UNIE en Anieke van der Vlist, bestuurslid van de UNIE. Zij worden ondersteund door Corry den Rooijen, onderwijskundige JBA en sinds 2019 Sanne van Egmond, eveneens onderwijskundige JBA. Ook is er een vaste secretaresse aangetrokken voor de COC; Marianne Vissers.

Als DB-COC functioneren we als een team waarbij de taken onderling zijn verdeeld. Twee wekelijks vergadert het DB-COC met o.a. vaste agendapunten, zoals wat speelt er bij de opleidingen en welke afspraken er gemaakt zijn t.a.v. borging en verbetering kwaliteit, evenals praktische zaken. Dit gebeurt aan de hand van een overzicht waarin de belangrijke informatie per opleiding vermeldt staat, zodat eenieder op de hoogte is van alle lopende zaken. Ook rapporteert eenieder over de vorderingen in de projecten waarin de DB-COC leden betrokken zijn.

b. Thuiswerken voor aiossen

- Kom tot een beslissing met betrekking tot de arbeidstijden versus het verlenen van een token.

Na besluitvorming door de Raad van Bestuur (RvB) over registratie van arbeidsuren door aiossen, is het mogelijk geworden dat aiossen, op eigen verzoek en in overleg met de opleider, een thuiswerk-mogelijkheid voor het EPD krijgen. De opleider en aios zijn samen verantwoordelijk voor verantwoord gebruik, zowel qua inhoud als urenregistratie. Meer dan 60% van de aiossen maken momenteel gebruik van deze mogelijkheid.

c. Betrokkenheid bij het opleiden

- Zorg voor aanwezigheid en betrokkenheid van alle opleiders bij de COC vergaderingen.

Bij iedere COC vergadering wordt de aanwezigheid van deelnemers vastgelegd. Tijdens de jaargesprekken met het opleidingsteam en aios van een vervolgopleiding wordt op basis van deze registratie de aanwezigheid (en betrokkenheid) besproken. Indien er tekortkomingen zijn betreffende de aanwezigheid van opleider of plaatsvervangend opleider, wordt in eerste instantie via het jaargesprek hier actief door DB-COC op geanticipeerd.

Om de aantrekkelijkheid voor opleiders te vergroten is de vergadering tevens interactiever gemaakt, waarbij opleiders ook gevraagd worden wetenswaardigheden en ervaringen te delen. Opleiders presenteren zelf de bevindingen van hun eigen jaargesprek en visitatie. Daarnaast worden good practices gedeeld. Opvallend is dat sinds we nu met COVID-19 de vergaderingen veelal digitaal doen, de participatie duidelijk is toegenomen.

Tweemaal per jaar organiseren we als COC een zogenaamde ZIN bijeenkomst. Op deze avond (die langer/uitgebreider is dan reguliere vergaderingen, met diner en borrel achteraf) staat vaak 1 onderwerp centraal dat om meer inhoudelijke uitdieping vraagt, met o.a. een externe expert en interactieve werkvormen. De participatie van (plv) opleiders, aios was en is hierin altijd groot.

d. Format PDCA-cyclus

- Zorg voor een eenduidig format voor de PDCA-cyclus en de verbeterplannen die hieruit voortkomen.

Het gebruik van de PDCA-cyclus is een gedeeld actiepoint voor alle opleidingen. Dit punt werd ook genoemd bij enkele opleidingsvisitaties. Als COC hebben we best-practices gedeeld, inmiddels zijn er meerdere voorbeelden beschikbaar die worden gedeeld en op de nieuwe startpagina voor opleiders beschikbaar zijn gesteld.

Het moet voor opleiders/opleidingsgroepen een middel zijn om te verbeteren, en geen doel op zich. Per opleider wordt onderzocht welk format het meest aansluit bij de opleiding. Wat de COC vooral belangrijk vindt is dat de PDCA een hulpmiddel is om de eigen opleiding te evalueren en te verbeteren.

e. Aanwezigheid van aios bij het discipline overstijgend onderwijs

- Zorg ervoor dat de aiossen ruim vertegenwoordigd zijn en participeren in de discipline overstijgend onderwijs

In de afgelopen jaren zijn er in samenwerking met o.a. de UNIE aanpassingen in het DOO gedaan om de participatie van aiossen te vergroten. In de COC vergaderingen is het diverse malen aan de orde geweest. Onder andere werd op een interactieve manier de gewenste inhoud en vorm bediscussieerd om te bezien hoe het nog aantrekkelijker gemaakt kan worden voor aiossen. Ook is er in 2019 een onderzoek door een aios uit het Pareltraject gedaan onder de aiossen en opleiders om te inventariseren waar naar hun mening de knelpunten en kansen liggen. Het bleek in ieder geval niet dat de aiossen onvoldoende in de gelegenheid worden gesteld om te participeren. Wel dat de wensen zeer uit elkaar lopen, qua tijdsduur, frequentie aanvangstijd, plenair en/of werkgroepen, onderwerpen en sprekers.

Door de COVID-19 situatie werd het DOO tijdelijk stilgelegd in lijn met het staken van diverse plenaire opleidings-activiteiten. In de laatste maanden van 2020 is er gewerkt aan het digitaal aanbieden van DOO en was er een opvallend hoge deelname en waardering. Ondanks dat de participatie nu beduidend beter is via het digitale DOO, zijn wij van mening dat er nog ruimte voor verbetering is. Daarom zijn we gestart met een nieuwe DOO commissie bestaande uit een vertegenwoordiging van opleiders (niet zijnde DB-COC lid), aios, onderwijskundige, secretaresse en DB-COC lid.

2. Duidelijke afspraken tussen Centrale Opleidingscommissie (COC) en de Raad van Bestuur (RvB) over mandaat en handelingsruimte zijn belangrijk:

- Kunt u voorbeelden noemen waarbij de RvB haar doorzettingsmacht heeft toegepast om een voorstel van de COC te realiseren?

In de afgelopen twee jaar zijn er twee voorbeelden te melden waarin de COC en de RvB samen nauw opgetrokken hebben. Het zijn geen echte voorbeelden van doorzettingsmacht aangezien dat in geen van de gevallen noodzakelijk is gebleken.

Bij een opleiding is n.a.v. berichtgeving van aiossen over een disbalans tussen opleiden en werkbelasting voorafgaande aan een jaargesprek, een taskforce ingesteld door DB-COC. De taskforce bestond uit afvaardiging van de opleiding (opleider, aios en medisch manager) en afvaardiging DB-COC (opleider en onderwijskundige). De taskforce is regelmatig bij elkaar geweest om de heikle punten te bespreken en verbeteracties in te zetten. Terugkoppeling aan RvB (door voorzitter COC) en DB-COC vond frequent plaats. Zo ook de uitkomst van een proefvisitatie, verricht door een externe commissie. Uiteindelijk heeft deze samenwerking geleid tot een geslaagde opleidingsvisitatie waaruit bleek dat aios en opleidingsgroep tevreden zijn over de bereikte resultaten en over hoe het resultaat tot stand is gekomen in een gezamenlijk gedragen proces.

Het tweede voorbeeld betreft een vakgroep waarbij er roosterperikelen waren voor de a(n)iossen, waarbij niet langer voldaan werd aan de arbeidstijdenwet. Op advies van de voorzitter RvB is hiervoor een commissie samengesteld door DB-COC, bestaande uit een onderwijskundige, voorzitter COC, lid UNIE en P&O adviseur, die samen met de betrokken specialisten en a(n)iossen, de zaak in kaart gebracht hebben en een oplossing hebben gecreëerd, onder meer door het aantrekken van extra aiossen. Het vervolg wordt strik gemonitord.

3. PDCA kwaliteitscycli:

- Geef voorbeelden van verbeteringen in de afgelopen twee jaar die voortvloeiden uit de PDCA cyclus met betrekking tot het functioneren van de COC. Benoem daarbij het onderwerp, de gebruikte methoden, de bevindingen, de kern van de verbeterplannen, de uitkomsten en de wijze waarop u de verbeteringen consolideert.

De adviezen uit de instellingsvisitatie zijn in het DB-COC (en in de COC vergaderingen) steeds nadrukkelijk besproken en hebben geleid tot concrete oplossingen. Deze adviezen maakten expliciet onderdeel uit van de PDCA cyclus/verbeterplan van het DB-COC/COC. Zie voor de voorbeelden punt 1.

Naast de adviezen waren er interne verbeterpunten geformuleerd door het DB-COC op basis van brainstormsessies en de daaruit geformuleerde ambitie voor COC. Belangrijk verbeterpunt uit de geformuleerde ambitie is bijvoorbeeld dat we willen werken vanuit ambities van opleidingen en ontwikkeling en verbetering stimuleren en ondersteunen. Deze werkwijze hanteren we o.a. bij de jaargesprekken met de opleidingen en wordt door de opleiders erg gewaardeerd. Het sluit beter aan bij waar zij mee bezig zijn en ervaren het gesprek als een stimulans om de opleiding verder te ontwikkelen. De check die we als COC moeten doen is nu meer een 'sluitpunt' dan leidend voor het gesprek ter verbetering van de opleiding.

Eigenaarschap/autonomie ligt nu meer bij het opleidingsteam, dat gefaciliteerd wordt door de COC/JBA. We leggen daarmee nadruk op het groeiproces en op haalbare verbeteringen. De evaluatie en bevindingen met opleidingen komen ter sprake in het DB-COC en tijdens de COC vergaderingen. Het DB-COC staat op gezette tijden stil bij wat er is bereikt en waar we vervolgstappen willen en kunnen zetten in het cyclische verbeterproces.

- Hoe ziet u toe op de aanwezigheid en uitvoering van de kwaliteitscycli van de individuele opleidingen?

Als DB-COC /COC zien we tijdens de jaargesprekken erop toe dat de individuele opleidingen hun kwaliteitscyclus en verbetering hanteren en uitvoeren. De uitkomsten koppelt de opleider in de COC terug. In het DB-COC worden de diverse ontwikkelingen per opleiding gemonitord en ondersteund door de onderwijskundigen.

4. Aan erkenningsbesluiten van opleidingen in uw opleidingsinrichting kunnen voorwaarden en/of zwaarwegende adviezen zijn toegevoegd:

- Hoe ziet u erop toe dat aan deze voorwaarden en/of zwaarwegende adviezen wordt voldaan?
- Licht uw antwoord toe met voorbeelden.

Dit start op het moment dat de opleiding de uitkomsten van een opleidingsvisitatie heeft, met het opstellen van een verbeterplan. Dit verbeterplan maakt onderdeel uit van de PDCA-cyclus en komt vervolgens bij ieder jaargesprek aan de orde. Indien noodzakelijk en gewenst worden opleidingen ondersteunt in het verbeteren en oplossen van eventuele problemen.

Voorbeelden op toezien: jaargesprek (leden DB-COC) en de tussenevaluaties die de onderwijskundige met de opleider houdt. Daarnaast stimuleren we opleiders om bij elkaar te onderzoeken hoe anderen zaken hebben opgelost/aangepakt (intercollegiale consulten op gebied van opleiden).

Het voorbeeld is dat we een opleider hebben gestimuleerd om bij een andere opleider te gaan kijken hoe zij de overdracht hebben verbeterd. Dit heeft geleid tot een eigen aanpassing van de overdracht.

Een ander voorbeeld is naar aanleiding van een opleidingsvisitatie waarbij de opleider het advies kreeg om zijn PDCA/verbeterplan gedetailleerder uit te werken. Dit heeft de opleider met ondersteuning van de JBA aangepast en vervolgens als good practice gedeeld in de COC vergadering.

5. Participatie van de RvB, de opleidingsgroepen en de aiossen in de COC is vereist:

- Waren bij elke COC-vergadering in beginsel een vertegenwoordiger van elke opleidingsgroep, de RvB en tenminste twee aiossen aanwezig?
- Welke maatregelen neemt u indien dit niet het geval is?

In beginsel waren opleiders, RvB en aiossen voldoende vertegenwoordigd. Door de coronacrisis was de RvB het afgelopen jaar niet altijd vertegenwoordigd. Het doel van de aanwezigheid RvB is het goed geïnformeerd en betrokken zijn bij alle ontwikkelingen m.b.t. opleiden en het met elkaar monitoren van de kwaliteit van de opleidingen in het JBZ. Dit is tevens geborgd door onder andere het maandelijks overleg dat de voorzitter COC/decaan met de voorzitter van RvB heeft m.b.t. opleidingszaken.

Met de UNIE is intensief contact door o.a. hun lidmaatschap van het DB-COC. In de afgelopen jaren zijn de vertegenwoordigers hierdoor zeer betrokken bij het DB-COC. Zij nemen hierin een actieve rol in en zijn gelijkwaardige gesprekspartners van de COC/ DB-COC. Mede in het afgelopen jaar is dat waardevol gebleken rondom corona en inzet aios in o.a. de COVID zorg, bewaken van opleidingen, etc. Dit heeft onder meer geleid tot een individueel gesprek met ieder aios door leden DB-COC en (plv) opleider over mogelijke consequenties voor de individuele opleiding (zie Medisch Contact. Coronazorg moet meewegen in de opleiding, 29 juli 2020).

6. Bevorderen docent-/opleidersprofessionalisering:

- Hoe houdt u het overzicht bij van de participatie van leden van de opleidingsgroepen aan (onderwijskundige) professionaliserings-activiteiten actueel?
- Welke maatregelen neemt u wanneer een lid van een opleidingsgroep in de laatste vijf jaren geen geaccrediteerde deskundigheid bevorderende (onderwijskundige) professionaliserings-activiteiten heeft gevolgd?

Door de JBA wordt actief bijgehouden en gemonitord of supervisors voldoen aan de minimale eisen die we stellen aan de professionalisering. Door de COC wordt minimaal 1 à 2 keer per jaar de geaccrediteerde training Opleiding Klinische Praktijk (Teach the Teacher) georganiseerd zodat iedereen in staat wordt gesteld om aan de minimumeis te voldoen.

Bij de invoering van EPA's in vele landelijke opleidingsplannen zijn er veelvuldig geaccrediteerde workshops hierover door de COC/JBA georganiseerd, voor de diverse vakgroepen. De opkomst is door de JBA bijgehouden in een overzicht.

Op opleidingsgroepsniveau wordt met de opleiders besproken welke ontwikkelingen er zijn en waar behoefte aan is ten aanzien van professionalisering/nascholing in de vakgroep. In combinatie met het onderhouden van de vakbekwaamheid (minimaal 1x per 2 jaar) van specialisten wordt een geaccrediteerde deskundigheidsbevordering/maatwerkscholing georganiseerd. Daarmee voldoen de vakgroepleden i.i.g. aan de minimale eis van 1x per 5 jaar volgen van scholing.

Onderwerpen van deze workshops zijn bijvoorbeeld:

- Begeleiden van aios en het creëren van leermomenten
- EPA's in de dagelijkse (opleidings-)praktijk
- Leervoorkeuren: inzicht in manier van leren van aios en begeleiden van supervisors
- Het geven van feedback en millennials
- Klaar voor bekwaam verklaren (implementatie OOG)

Tevens zijn de ZIN bijeenkomsten geaccrediteerd. Aanvankelijk alleen toegankelijk voor (plv)opleiders en aiossen, maar de laatste keren ook voor andere supervisors.

Tijdens de jaargesprekken met opleidingen is de professionalisering een vast onderwerp van het gesprek. Als vakgroepleden ondanks alles niet voldoen aan de minimumeisen zal dit door de opleider moeten worden opgepakt. Dit wordt door DB-COC gemonitord.

7. Discipline overstijgend onderwijs (DOO):

- Kunt u met een percentage aangeven hoeveel aiossen gemiddeld deelnemen aan het DOO?
- Bent u van mening dat de aiossen in voldoende mate deelnemen aan het DOO.
- Indien dit niet zo is, wat zijn de redenen voor onvoldoende participatie?
- Welke maatregelen neemt u om onvoldoende participatie door aiossen te verbeteren?

Voor het percentage van de gemiddelde aanwezigheid: zie hiervoor de beide jaarverslagen.

De mate van aanwezigheid van aios bij het DOO was een advies uit de instellingsvisitatie. Dit hebben we bij vraag 1 uitgebreid beantwoord en verwijzen dan ook graag daarnaar voor onze mening hierover en onze acties die we hebben uitgevoerd.

De redenen voor matige participatie zijn in vraag 1 niet expliciet benoemd. Dit is niet zo eenduidig te beantwoorden aangezien dit zeer divers is en ondanks allerlei aanpassingen dan toch weer niet leiden tot hogere participatie. Voorbeelden die genoemd (en vaak aangepast zijn) zijn: tijdstippen aanvang, duur van DOO die voor sommigen dan toch weer niet praktisch zijn (ondanks afspraken hierover met als 'piepers in het rek'), de onderwerpen, etc.

We zijn van mening dat het DOO onderwijs vraagt om continue blijven ontwikkelen en verbeteren.

8. Conflicten met gevolgen voor bijvoorbeeld opleidingsklimaat en opleiding binnen en tussen opleidingsgroepen:

- Zijn er in de afgelopen twee jaar dergelijke conflicten geweest?
- Welke maatregelen heeft u genomen om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen tijdens of na deze conflicten?

Binnen een opleidingsgroep is sprake geweest van een conflict tussen aios en opleidingsgroep. Dit had vooral te maken met de werkbelasting/dienstbelasting en de consequenties die dit had voor de inrichting van de opleiding. Hierin speelde de informatievoorziening, communicatie en afstemming tussen aios en opleiders een belangrijke rol. Door het instellen van een taskforce (zie vraag 2) is de COC/DB-COC actief betrokken geweest bij het oplossen van het conflict.

Daarnaast is tussen twee vakgroepen sprake van een conflict dat niet meteen betrekking heeft op de opleiding/leerklimate, maar wel met consequenties voor te geringe exposure aan een specifieke patiënten populatie.

Met de subvakgroep is mede met inzet van de voorzitter COC gezocht naar oplossingen hiervoor. Deze is gevonden door een stage te regelen met een regionale partner, alwaar de aios deze leerdoelen kunnen behalen.

9. De COC heeft een bemiddelingstaak bij geschillen tussen aios en opleider. Het gaat er vooral om dat duidelijk wordt hoe de instelling omgaat met situaties waarin het mis is gegaan en er een conflict tussen opleider en aios is ontstaan:

- Heeft uw COC in de afgelopen twee jaar bemiddeld in een of meer geschillen?
- Op welke wijze vond de bemiddeling plaats?
- Met welke uitkomst?
- Hoe is de instelling omgegaan met en wat heeft u geleerd van niet geslaagde bemiddelingen?

In de afgelopen jaren is geen sprake geweest van een geschil tussen een aios en opleider waarbij de COC, conform de geschillenprocedure, heeft hoeven te handelen. Wel is de voorzitter COC, met actieve ondersteuning door de onderwijskundigen, betrokken geweest bij disfunctionerende aios. De interventies zijn o.a. geweest het opstellen van verbeterplannen, adviseren over te volgen procedures en meedenken over vervolgstappen c.q. besluitvorming. Tevens werd externe coaching geregeld. Er is dus ook geen sprake geweest van niet geslaagde bemiddelingen.

10. Vertrouwenspersoon voor aiossen:

- Hoeveel aiossen hebben in de afgelopen twee jaar contact gezocht met de vertrouwenspersoon?
- Hoe gaat uw instelling om met adviezen van de vertrouwenspersoon?

Dit is de afgelopen twee jaar eenmaal voorgekomen. Dit betrof een incident met een agressieve patiënt en waar de desbetreffende aios vond dat zij te weinig steun van de opleider kreeg. Dit is in alle openheid besproken met de hele aios- en opleidingsgroep en voorzitter COC.

Er zijn door de vertrouwenspersoon geen adviezen gegeven. Eenmaal per jaar hebben de voorzitter COC/decaan en de vertrouwenspersoon een gestructureerd overleg.

11. Contacten met de IGZ en de Arbeidsinspectie:

- Heeft uw instelling in de afgelopen twee jaar van de IGZ en/of de Arbeidsinspectie een of meerdere adviezen en/of maatregelen die van belang zijn voor de opleiding van aiossen ontvangen?

In de afgelopen twee jaar is er geen inspectiebezoek geweest of zijn er maatregelen/adviezen die van belang zijn voor opleiden ontvangen.

12. Nieuwe ontwikkelingen binnen uw opleidingsinstelling met effect op de opleiding van aiossen:

- Zijn er nieuwe ontwikkelingen die op de korte en/of middellange termijn effecten kunnen hebben op de door u verzorgde opleidingen? Met name wenst de RGS informatie over beoogde nieuwe opleidingen en fusieplannen waarbij opleidingsgroepen betrokken raken.

Er is geen sprake van fusies die consequenties voor opleidingen hebben. Tevens zijn er geen initiatieven voor het aanvragen van nieuwe opleidingen.

- Zijn in uw opleidingsinstelling nieuwe initiatieven ontwikkeld ter bevordering van de kwaliteit van de opleiding en onderwijs ten behoeve van aiossen? Kunt u deze toelichten?

In het kader van opleiden zijn er de volgende initiatieven ontwikkeld, ingegeven door de coronacrisis. Dit betreft:

- Naar aanleiding van de corona crisis zijn er met alle aiossen individuele gesprekken gevoerd tussen de desbetreffende aios, opleider en lid van het DB-COC om de ervaringen en consequenties van de crisis met de aios te bespreken.

Dit betrof de insteek dat, ondanks afschaling van zorg, veel geleerd kan zijn en hoe dit te vertalen naar het rendement ervan voor de opleiding. Zie hierover tevens bijgesloten artikel gepubliceerd in Medisch Contact.

- Inrichting van de Intensieve Samenwerkingsafdeling (ISA). We verwijzen hiervoor naar een tweede artikel in Medisch Contact (Hoe de Coronacrisis leerde dat samenwerken loont, 26 maart 2021) dat hierover is gepubliceerd. Voor de desbetreffende opleidingen zijn n.a.v. hiervan aanpassingen in hun opleidingsplan verwerkt.

13. Na de certificering van uw instelling op instellingsniveau door de RGS zijn de medisch specialistische vervolgopleidingen op een andere wijze gevisiteerd. Er zijn onder andere geen gesprekken met vertegenwoordigers van de Raad van Bestuur en de COC gevoerd.

- Kunt u reflecteren op de visitaties van de medisch specialistische vervolgopleidingen die na de certificering zijn uitgevoerd?

De ervaring die wij als instelling en specifiek de COC hebben is dat onze betrokkenheid bij de visitatie zelf minder is. We hebben hierdoor niet de mogelijkheid om instelling brede aanpak/werkwijze toe te lichten. In het verleden gaf dit visitatiecommissies vaak meer inzicht in hoe bepaalde zaken in een opleiding verliepen. Recent voorbeeld is bijvoorbeeld het beoordelen van twee visitatiecommissies van de PDCA cyclus/verbeterplannen van desbetreffende opleidingen. Als instelling zijn we bij beiden opleidingen ervan overtuigd dat deze verbetercyclus goed verlopen en bij een opleiding zeer zeker ook goed is vastgelegd. De visitatiecommissies hebben te vaak naar ons idee een eigen beeld van de PDCA cyclus, die ze bij een opleiding terug willen zien. Doel en middel worden o.i. dan door elkaar gehaald. We missen dan ook enigszins de mogelijkheid voor het grip hebben op c.q. weerwoord geven over/onderbouwing geven aan ons beleid in deze.

Onze opleiders missen eveneens het gesprek met de RvB/COC en de visitatiecommissie. Mede ook op grond van voorgaande argumenten.

Een ander voorbeeld is dat men tijdens een visitatie aangaf dat externe coaching voor alle aiossen "verplicht" is, terwijl wij een genuanceerder beleid hebben, wat we als COC niet hebben kunnen uitleggen (zie de Jonge Specialist, Coaching is niet zaligmakend, december 2020).

Ondertekening

Datum: 260521

Plaats: 's-Hertogenbosch



P.H. Buiting
Raad van Bestuur



dr. P. M. Netten
Voorzitter COC



dr. H.J.M. Handgraaf
Voorzitter De UNIE