

De beoordeling van het functioneren van de Centrale Opleidings Commissie (COC) bij opleidingen revalidatiegeneeskunde met meer dan een opleidingslocatie en bij samenwerking met een COC van een andere opleidingsinrichting

Inleiding, verschillende vormen van samenwerking binnen de opleiding revalidatiegeneeskunde

Opleidingsinrichtingen voor de opleiding revalidatiegeneeskunde hebben vaak meerdere locaties. Soms is er van oudsher sprake van een aparte locatie voor bijvoorbeeld de kinderrevalidatie, maar door fusies of overnames komt het ook voor dat een opleidingsinrichting op meer dan een locatie de opleiding aanbiedt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de fusies van Santeon ziekenhuizen. Daarnaast bestaan er erkenningen voor een opleidingsinrichting, met één Raad van Bestuur, voor zowel klinische revalidatie, als ziekenhuisrevalidatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan Reade met OLVG in Amsterdam en Rijndam met Erasmus MC in Rotterdam.

COC algemeen

De COC bewaakt en bevordert continu de kwaliteit en innovatie van de medisch-specialistische vervolgoopleidingen binnen de instelling. Deze rolbeschrijving van de COC komt rechtstreeks uit het Rapport Scherpbier 2.0. Hierin worden de taken van de COC in de verschillende domeinen (Organisatie en ontwikkeling, Leer- en werkklimaat, Professionalisering en Competentieontwikkeling) opgesomd (zie onder).

De samenwerking van COC's van verschillende opleidingsinrichtingen

In de genoemde opleidingsconstellaties functioneren meer dan een COC, namelijk van het revalidatiecentrum en van het ziekenhuis. Er bestaan echter ook COC's van revalidatiecentra die samenwerken met COC's van aanpalende ziekenhuizen, waarbij zowel het revalidatiecentrum, als het ziekenhuis een eigenstandige erkenning heeft. Deze samenwerking is tot stand gebracht, omdat het voor sommige revalidatiecentra lastig bleek een volwaardig functionerende COC (en Leerhuis) in te richten.

Verantwoordelijkheid van de COC bij verschillende vormen van samenwerking

Het is voor alle partijen noodzakelijk dat er duidelijkheid bestaat over welke COC voor welke onderdelen van het kwaliteitsbeleid verantwoordelijk is. Dit geldt zowel bij opleidingen met meer dan een opleidingslocatie, als bij samenwerking tussen COC's van verschillende opleidingsinrichtingen. De eindverantwoordelijkheid ligt evenwel altijd bij de Raad van Bestuur cq COC van de opleidingsinrichting die de opleiding aanvraagt. In een *governance code* wordt beschreven hoe partijen de samenwerking hebben geregeld en welke COC de regierol neemt en tevens hoe de doorzettingmacht van de COC cq de Raad van Bestuur wordt gerealiseerd.

De COC's kunnen daarbij de onderstaande lijst van taken uit het Rapport Scherpbier 2.0 als hulpmiddel gebruiken, waarbij nadrukkelijk opgemerkt dat deze lijst niet als 'afvinklijst' is bedoeld.

Toetsen van het functioneren van de COC in samenwerkingsrelaties

De Plenaire Visitatie Commissie (PVC) toetst het functioneren van de COC bij visitaties. Hierbij wordt nagegaan welke afspraken over de samenwerking van de COC's zijn gemaakt en hoe deze in de praktijk worden vorm gegeven.

Taken van de COC:

Organisatie en ontwikkeling

- ontwikkelt een meerjarenvizie en – plan, waarvan jaarplannen en – verslagen afgeleid kunnen worden; dit omvat tevens de samenwerkende instelling(en);
- bewaakt de belangen van de aios en opleiders (als groep en individueel) en onderhoudt een systeem voor melding en behandeling van incidenten, klachten en geschillen over de vervolgopleidingen, inclusief de opleiding van de samenwerkende instelling;
- maakt een heldere taakverdeling, inclusief duidelijke afspraken over doorzettingsmacht (governancecode), tussen de RvB, COC en Leerhuis voor de kwaliteit van opleiden; voor de samenwerkende instelling wordt deze taakverdeling apart beschreven;
- deelt de uitkomsten van kwaliteitszorg en resultaten van de visitaties met als doel verbeteren door van elkaar te leren; dit omvat ook de uitkomsten van de samenwerkende instelling;
- geeft ondersteuning bij het maken van een plan van aanpak met opleidingen, inclusief die van de samenwerkende instelling, waarvan de opleidingskwaliteit verbetert kan of moet worden; in de governancecode /reglement opleidingscommissie wordt dit nader omschreven.
- is beschikbaar voor overleg en ondersteuning om geschillen te voorkomen;
- zorgt ervoor dat het geregeld is dat aios problemen binnen hun opleiding altijd veilig kunnen melden dan wel aan de (voorzitter van de) COC dan wel aan een door de COC aangestelde vertrouwenspersoon: voert regelmatig overleg met de RvB over deze opleidingsgerelateerde zaken;
- bemiddelt (op grond van de governancecode) bij geschillen met de opleider, RvB, het cluster en/of de aios bij opleidingszaken;
- adviseert op grond van interne visitaties en/of auditrapportages, gevraagd en ongevraagd; gaat na of de opgelegde voorwaarden en zwaarwegende adviezen worden nagevolgd;
- streeft ernaar om op termijn (maximaal vijf jaar) een systeem van interne opleidingsvisitaties te ontwikkelen en implementeren. Deze visitaties maken te zijner tijd onderdeel uit van het visitatierapport ten behoeve van de RGS.

Opleidingsklimaat

- bevordert een gunstig en veilig opleidingsklimaat in de instelling;
- bewaakt en bevordert de kwaliteit van de afzonderlijke opleidingen;
- ziet samen met de RvB erop toe dat er professionals beschikbaar zijn voor opleidingoverstijgende begeleiding van aios en opleiders; zoals onderwijsdeskundigen, specifieke externe experts en mogelijk psychologen en arbeidsdeskundigen;
- bevordert de samenwerking tussen de verschillende vervolgopleidingen binnen de instelling;
- maakt gebruik van systematische evaluaties van het opleidingsklimaat van de diverse opleidingsgroepen en gebruikt deze voor systematische (PDCA) verbetering van de opleidingen in de instelling;
- zorgt ervoor dat opleidingsgroepen worden ondersteund als kwaliteit, veiligheid en effectiviteit van het opleidingsklimaat te wensen overlaat en bewaakt mede het daaruit voortkomende verbeterplan;
- ziet toe op de aanwezigheid en uitvoering van de kwaliteitscyclus van de individuele opleidingen;
- ziet toe op het toepassen van individualisering van aios in de verschillende opleidingen;
- ziet toe op uitval van aios en het doorlopen van geïntensiveerde begeleidingstrajecten van aios bij de verschillende opleidingen.

Professionalisering

- voert een actief beleid voor de professionalisering van leden van de opleidingsgroep;
- biedt een overzicht van activiteiten op het gebied van professionalisering;
- legt overzichten aan van deelname aan (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten van vakgroep leden c.q. staf;

- stimuleert de uitvoering van kwaliteitsvisite en opleidingsaudits en daartoe noodzakelijke professionele ontwikkeling.

Competentieontwikkeling

- laat zien dat alle competenties binnen de instelling of het cluster te verwerven zijn door opleidingsactiviteiten op de werkplek of aanvullend cursorisch onderwijs en disciplineoverstijgend onderwijs (DOO) of door de inzet van een skillslab;
- toetst regelmatig of de opleidingen binnen de instelling voldoen aan de inhoudelijke eisen, in samenspraak met de opleiders;
- evalueert jaarlijks het discipline overstijgend onderwijs of laat het evalueren en adviseert op grond daarvan tot bijstellingen.