

Goed werkgeverschap en goed opleiderschap

Landelijke handreiking voor de opleidingsinstituten bij het opstellen van IOS voor aios

1. Doel en aanleiding

Aios huisartsgeneeskunde zijn ‘werknemers in opleiding’ (WIO). De opleidingsinstituten en SBOH worden regelmatig door hen benaderd met vragen over hun opleiding en de CAO, en lopen daarbij tegen conflicterende belangen aan. Goed werkgeverschap staat daarbij soms op gespannen voet met goed opleiderschap. Bovendien bestaan er verschillen tussen de opleidingsinstituten in de wijze waarop invulling wordt gegeven aan deeltijd werken, opname van wettelijk verlof, compensatie van diensten en de invulling van re-integratietrajecten na ziekte. Omdat alle aios dezelfde werkgever hebben en dezelfde opleiding volgen, is het niet wenselijk dat er grote regionale verschillen bestaan en wel wenselijk dat er meer landelijke gelijkheid is.

Deze handreiking is opgesteld met vertegenwoordigers van de aios, opleiders, opleidingsinstituten, SBOH en HN. Opleidingsinstituten zijn verantwoordelijk voor het individueel opleidingsschema (IOS). SBOH is de werkgever van de aios en vanuit die rol verantwoordelijk voor een correcte uitvoering van de CAO. Genoemde partijen hebben daarom samen het initiatief genomen om een handreiking op te stellen die ondersteuning biedt aan de opleidingsinstituten. Het doel van deze handreiking is het scheppen van uniforme kaders voor alle partijen, zodat zij beter weten waar zij aan toe zijn en het creëren van uniformiteit tussen de instituten ten aanzien van deeltijd werken, dienstcompensatie, wettelijk verlof en re-integratie bij ziekte.

2. Kaders

Bij het opstellen van deze handreiking is rekening gehouden met de volgende kaders:

- Er moet minimaal worden voldaan aan de eisen uit het kaderbesluit van de CGS¹.
- Er moet worden voldaan aan de wettelijke regelgeving en aan de CAO-voorwaarden².
- Een AIOS dient alle competenties aan het eind van de opleiding op niveau/op koers af te ronden³, hiervoor is nodig:
 - Een professionele werkhouding en effectieve samenwerking binnen de praktijk en het opleidingsinstituut.
 - Een voldoende mate van zichtbaarheid en continuïteit om te beoordelen of de AIOS op koers is.

Opleiden volgens het Landelijk Opleidingsplan is gebaseerd op wederzijdse zichtbaarheid en dialoog binnen constructieve opleidingsrelaties. Constructieve opleidingsrelaties bieden zowel uitdaging als veiligheid voor aios, opleider en docent.

¹ CGS Kaderbesluit: zie [website KNMG](#)

² CAO SBOH: zie <https://sboh.nl/regelingen/cao-sboh/>

³ Landelijk Opleidingsplan (LOP): <https://www.huisartsopleiding.nl/de-opleiding/landelijk-opleidingsplan/>

3. Deeltijd werken en dienstcompensatie

3.1 Deeltijd werken

Om recht te doen aan een goede opleiding en een zorgvuldige beoordeling is een opleidingspercentage (ook wel: aanwezigheidspercentage) van 80% het minimum voor de opleidingsperiodes in de huisartsenpraktijk. De uren worden bij stages in de huisartspraktijk verdeeld over 1 terugkomdag en ten minste 3 dagen in de opleidingspraktijk. Mogelijke verdelingen van uren over de week voor de opleidingsperiodes in de huisartsenpraktijk zijn opgenomen in Bijlage 1.

Het is niet toegestaan om minder dan 3 dagen per week in de opleidingspraktijk te werken (CGS-kaderbesluit). Bij externe stages kunnen de uren anders over de week verdeeld zijn in verband met andere werktijden. De opleiding van de aios wordt naar rato van het deeltijdpercentage verlengd.

Een opleidingspercentage tussen de 50% en 80% (minimum 50% is 19 uur) kan kortdurend, tijdens een deel van de opleiding, bestaan; bijvoorbeeld om wetenschappelijk onderzoek te faciliteren, ter overbrugging van de ene fase naar de volgende fase, ouderschapsverlof en tijdens re-integratie na ziekte.

Voor parttime werken tijdens de klinische stage geldt dat Europese regelgeving vereist dat een klinische stage (acute zorg) een half jaar duurt. Dit betekent dat het deeltijdpercentage dus niet kan worden gecompenseerd tijdens een andere, (klinische)stage zonder acuut karakter. Om een goede planning van de beperkte stagemogelijkheden te kunnen maken in blokken van 3 maanden, kan daarom worden gekozen voor fulltime werken (100%) of een deeltijdpercentage van 70%. Deze laatste optie is alleen mogelijk als de stage-instelling dit aanbiedt.

Andere parttime varianten van de klinische stage kunnen alleen in gevallen wanneer het instituut beschikt over aanvullende stages die als klinisch met een acuut karakter kunnen worden aangemerkt.

3.2 Compensatie van diensten

Diensturen die op de HAP worden gemaakt zijn opleidingsuren (kaderbesluit CGS) en zijn onderdeel van de 38-urige werkweek. In deze uren is de aios zichtbaar en te beoordelen. Deze uren worden gecompenseerd op een van de dagen waarop de aios in de praktijk aanwezig is, waarbij de aanwezigheid dus kan afwijken van de bij 3.1 genoemde werkdagen en -tijden. Het aantal compensatie uren wordt berekend aan de hand van de CAO SBOH. Idealiter worden diensturen, conform CAO, gecompenseerd binnen 28 dagen of op een ander tijdstip indien de aios daarmee instemt. Echter, aios en opleider kunnen ook de wens hebben voor meer regelmaat en dus een voorkeur hebben voor structurele compensatie. Dit behoort ook tot de mogelijkheden, mits er wordt gekozen voor een van structuren zoals beschreven in Bijlage 1.

4. Onderbreking van de opleiding door opname van wettelijke verlof of bij ziekte

Bij opname van wettelijke verlof (exclusief betaald vakantieverlof) en bij ziekte- en re-integratie is er sprake van onderbreking van de opleiding (CGS). Indien de opleiding in totaal meer dan tien dagen per opleidingsjaar wordt onderbroken, vindt compensatie plaats van het meerdere van die tien dagen⁴.

4.1 Wettelijk verlof

Zwangerschapsverlof en geboorteverlof worden aaneengesloten opgenomen. Aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof kunnen zowel aaneengesloten als gespreid worden opgenomen.

Praktisch gezien geldt bij opname van **gespreid verlof**:

- De reguliere opleiding wordt met een minimum opleidingspercentage van 80% ingevuld. Tijdelijk kan bij gespreid verlof een lager percentage afgesproken worden, indien de voortgang van de aios en het individuele opleidingschema dit mogelijk maakt.
- Indien een AIOS kiest voor een opleidingspercentage van <80% blijft een minimum van 3 praktijkdagen vereist. Bij een dergelijk deeltijdpercentage is het niet mogelijk om andere buiten curriculaire activiteiten (bijv. differentiatie) te doen. Het opleidingshoofd kan in bijzondere gevallen gemotiveerd hiervan afwijken.

Indien na opname van aaneengesloten ouderschapsverlof, of (aanvullend) geboorteverlof of zwangerschaps- en bevallingsverlof het niet mogelijk is om op het moment van beëindigen van verlof in te stromen in een stage (omdat de resterende stagetijd te kort is), dan geldt dat:

- Bij een periode die overbrugd moet worden, wordt door het instituut en de aios samen gekeken naar het organiseren van een stage voor de aios ter overbrugging van deze tijd.
- Indien een aios geen wens heeft om te overbruggen met een aanvullende stage, dan neemt de aios vakantie, ouderschapsverlof of onbetaald verlof op ter overbrugging.

4.2 Ziekte en re-integratie

Een aios kan per opleidingsjaar cumulatief 2 werkweken ziek zijn zonder dat dit consequenties heeft voor de opleidingsduur. Indien een aios langer dan 2 werkweken verzuimt binnen een opleidingsjaar, dan wordt de opleiding naar rato verlengd.

Indien er sprake is van een re-integratie traject na ziekte, dan gelden de volgende regels:

- Het ziektepercentage en startmoment van de re-integratie worden door de bedrijfsarts bepaald.
- Op basis hiervan maakt de aios samen met het instituut een plan van aanpak en de opleider wordt op de hoogte gebracht van de belastbaarheid van de aios.
- Re-integratie vindt plaats in de opleidingspraktijk, een re-integratiepraktijk of elders afhankelijk van de mogelijkheden.
- Tijdens re-integratie is een aios in de meeste gevallen **niet** in opleiding, er vinden dus ook geen beoordelingsgesprekken plaats en de aios doet niet mee aan onderwijs, terugkomdagen en toetsen. In overleg met de bedrijfsarts kan deelname aan het terugkomdagonderwijs onderdeel zijn van het re-integratie traject.

⁴ Kaderbesluit CGS, B.10.3.

4.3 Wanneer weer in opleiding tijdens re-integratie?

Het vaststellen van de overgang van re-integratie naar opleiding is een beslissing van het opleidingsinstituut. Deze beslissing wordt gemaakt op basis van de inhoudelijke werkzaamheden van de aios tijdens de re-integratie. De werkzaamheden dienen te worden onderbouwd met praktijkvoorbeelden. Werktijd mag weer meetellen als opleidingstijd als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Een aios is in staat om 19 uur (50%) in de praktijk te werken, verspreid over minimaal 3 praktijkdagen.
- Tijdens deze uren is de aios volledig belastbaar op het niveau dat verwacht mag worden op basis van de fase van de opleiding waarin de aios zich bevindt.
- Er bestaat naast bovenstaande punten bij de aios voldoende ruimte om te leren en te ontwikkelen.

Bijlage 1.

Verdeling van uren over de week bij huisartsstage in jaar 1 en jaar 3 en structurele compensatie

Verdeling van uren over de week bij huisartsstage in jaar 1 en jaar 3 en structurele compensatie				
Deeltijdpercentage	100%	94,74%	89,47%	84,21%
Aantal contracturen	38	36	34	32
Aantal uren terugkomdag	6,5	6,5	6,5	6,5
Verdeling over de week zonder vaste dienst compensatie	3 x 8,5 1 x 6	3 x 8,5 1 x 4	3 x 8,5 1 x 2	3 x 8,5
Verdeling over de week met vaste compensatie	1 week 3 x 8.5 uur en 1 x 4 uur 1 week 3 x 8.5 uur	3 x 8.5 uur 1 vaste dag, compensatie en parttime.	3 x 8.5 uur 1 vaste dag, compensatie en parttime. Er mogen nog 8 losse diensten per jaar gecompenseerd worden bij een totaal van 20 diensten.	2 x 8.5 uur 1 x 4.5 uur 1 vaste dag parttime 1 halve dag compensatie

- Duur praktijkdag: Voor een volledige praktijkdag in de huisartsenpraktijk wordt 8.5 uur gerekend (8:00 tot 17:00, min 30 minuten pauze).
- Rekensom structurele compensatie: compensatie-uren bij diensten op een HDS zijn de daadwerkelijk gewerkte diensturen.
- Bij een deeltijdpercentage van 32 uren of meer (84,21%) is een halve dag (4 uur) compensatie in de week te rechtvaardigen.
- Uitgangspunt hierbij is: een aios doet minimaal 20 diensten in een opleidingsperiode. Gemiddeld werkt een aios 7 uur per dienst = 140 uren. Gedeeld door 52 weken is dit circa 3 uren + eventuele meerwerkuren, maakt gemiddeld 4 uren per week te compenseren.