

Opleidingsplan

Ouderengeneeskunde Maastricht

Universiteit Maastricht

Okt. 2024

k

Versie 25 oktober 2024

Auteurs:

G. Kornelius (kwaliteitscoördinator)

M. van der Velden (hoofd opleiding)

Mede- auteurs:

R. Beaumont (docent)

J. de Bruijn (aios)

C. Driessen (opleider)

E. Gorissen (docent)

A. Hermans (docent)

D. Janssen (hoogleraar ouderengeneeskunde)

N. Lenaerts (plaatsvervangend hoofd)

M. Prevoo (docent)

C. Smeets- Garcia (onderwijs coördinator)

S. Wolters (opleider)

K. Wouters (docent)

Inhoudsopgave

1.0 Inleiding	3
2.0 Missie, visie en speerpunten.....	3
2.1 Missie en visie Opleidingsinstituut Maastricht.....	3
2.2 Onderwijsvisie landelijk opleidingsplan 2024	3
2.3 Onderwijsvisie Opleidingsinstituut Maastricht.....	4
2.4 Speerpunten Ouderengeneeskunde Maastricht.....	5
3.0 Leren, ontwikkelen en beoordelen.....	6
4.0 Documenten van de opleiding	6
5.0 Opleidingsduur	6
5.1 Verlenging van de opleiding	6
5.2 Verkorting van de opleiding.....	7
5.3 Onderbreking van de opleiding	7
5.4 Beëindiging van de opleiding	7
6.0 Vormgeving van het onderwijs	8
6.1 Leren in de praktijk.....	8
6.2 Individueel opleidingsplan	8
6.3 Individueel opleidingsschema	8
6.4 Cursorisch onderwijs	8
7.0 Afwezigheid	9
7.1 Onderwijsvrije dagen.....	9
7.2 Afwezigheid op terugkomdagen	9
7.3 Regels met betrekking tot vakantie	10
8.0 Praktische zaken & regelingen	11
8.1 Zelfstudie	11
8.2 E-portfolio (Scorion).....	11
8.3 Opleiding in deeltijd	11
8.4 Planning praktijkperiodes.....	11
8.5 Arbozaken.....	12
8.6 Veilig opleidingsklimaat	12
8.7 Bezwaren & Geschillen.....	12
8.8 Ziek- en herstelmelding	12
8.9 Re-integratie en opleidingstijd	12
8.10 Zwangerschap	12
9.0 Praktische zaken rondom extra onderwijsactiviteiten.....	13
9.1 Symposia en congressen.....	13
9.2 Regiodag	13
9.3 Afsluiting opleidingsperiodes op het opleidingsinstituut.....	13

1.0 Inleiding

Er is een landelijk kader voor de inrichting en uitvoering van de driejarige opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, gebaseerd op de regelgeving van het College Geneeskundige Specialismen ([kaderbesluit CGS](#)), de missie van SOON en het [competentie profiel van de beroepsvereniging](#). Het [landelijk opleidingsplan](#) schetst de kaders waaraan de driejarige opleiding tot specialist ouderengeneeskunde moet voldoen. De vertaling van dit landelijk opleidingsplan naar praktische uitvoer vindt plaats in het lokaal opleidingsplan van Ouderengeneeskunde Maastricht. Dit lokaal opleidingsplan is gebaseerd op het landelijk opleidingsplan tot specialist ouderengeneeskunde van SOON met ingangsdatum 1 september 2024. Het beschrijft de inrichting en uitvoering van het onderwijs en is het kader voor individuele opleidingsplannen, de opleidingschema's en de leerwerkplannen. De missie en de visie van het opleidingsinstituut zijn leidend voor de accenten van de opleiding Ouderengeneeskunde Maastricht en is het vertrekpunt voor verdere ontwikkelingen in de opleiding. Dit lokale opleidingsplan is te vinden op de digitale leeromgeving (CANVAS) van de opleiding. Een aantal onderwerpen die in het lokale opleidingsplan aan bod komen zijn dynamisch. Dit maakt dat we zoveel mogelijk verwijzen naar websites en gebruik maken van links naar documenten.

2.0 Missie, visie en speerpunten

2.1 Missie en visie Opleidingsinstituut Maastricht

Missie

In Maastricht leiden we aios ouderengeneeskunde op tot competente, creatieve, innovatieve en maatschappelijk betrokken Specialist Ouderengeneeskunde met oprechte interesse in de individuele kwetsbare (oudere) patiënt. Specialist Ouderengeneeskunde verlenen kwalitatief hoogwaardige (medische) zorg aan al hun patiënten.

Visie

Ouderengeneeskunde Maastricht is een aantrekkelijke opleiding voor aios, docenten, medewerkers en alle relaties. De opleiding streeft naar kwalitatief goed, wetenschappelijk onderbouwd en interprofessioneel onderwijs in samenwerking met opleiders en verschillende andere disciplines uit zowel eerste- als tweede lijn. Een veilig leerklimaat staat daarbij voorop. In Maastricht zijn 'aios in de lead'. Ouderengeneeskunde Maastricht leidt aios op naar het competentieprofiel van de beroepsvereniging.

2.2 Onderwijsvisie landelijk opleidingsplan 2024

De beroepspraktijk is leidend in de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. De opleiding is geworteld in de beroepspraktijk en vindt hierin voor een groot deel (80%) plaats. Aios krijgen een competentiegerichte opleiding in een motiverende, veilige praktijk en onderwijsomgeving. Die omgeving stimuleert de intrinsieke motivatie, de eigen verantwoordelijkheid voor het (continu) leren en de ontwikkeling tot een competente specialist ouderengeneeskunde. Voor de vormgeving van het leren wordt gebruik gemaakt van:

- Principes van *self-determination theorie (SDT)*: Een belangrijke voorwaarde voor professioneel leren is intrinsieke motivatie. De SDT benoemt drie basisbehoeften die

een voorwaarde zijn om tot intrinsiek leren te komen: autonomie, competentie en verbondenheid. De opleiding biedt de aios bovendien een opleidingsgroep waar, naast het leren van vaardigheden en kunde, ook verbondenheid, steun en reflectie op het leren een plaats hebben. In de opleidingspraktijk borgt de opleider en/of de opleidingsgroep een veilige opleidingsomgeving. Ook draagt de opleider zorg voor die verbondenheid, voor ruimte voor autonomie in het leerproces, en begeleiding en coaching in de groeiende competentie-ontwikkeling.

- *Sociaal constructivisme*: Leren is een actief proces dat voortbouwt op eerder verworven kennis en vaardigheden. De opleiding is competentiegericht met een opbouw van laagcomplexiteit naar hoog complexe activiteiten en groei naar meer professionele verantwoordelijkheden en zelfstandigheid. Deze opbouw in complexiteit is terug te vinden in het onderwijs en de leerlijnen. Het leren vindt zowel plaats in de praktijk als tijdens onderwijsdagen. Interactie met andere zorgprofessionals en aios stimuleert en versterkt het leren.
- *Synchroon en asynchroon leren*: Synchroon leren is het onderwijs in de groepen waarbij tegelijkertijd rondom een bepaald onderwerp onderwijs gevolgd wordt. Asynchroon is het leren op momenten die passend zijn voor die aios en aansluiten bij de individuele leerbehoefte.
- *Formeel en informeel leren*: Het leren bestaat uit geplande activiteiten, onderwijs en evaluatiemomenten als ook informeel leren, zoals de uitwisseling met andere aios, interactie met zorgprofessionals, patiënten en rolmodellen. Het informeel leren is te formaliseren door reflectie.

2.3 Onderwijsvisie Opleidingsinstituut Maastricht

De visie van Ouderengeneeskunde Maastricht is gebaseerd op de hierboven beschreven basisprincipes. De opleiding draagt zorg voor **kwalitatief hoogwaardig** onderwijs: zich steeds verbeterend, innovatief en verrassend onderwijs, dat vormgegeven wordt volgens de meest recente didactische inzichten en leerbehoeften van aios.

Daarbij wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van **innovatieve onderwijsmethodes** en innovaties en wordt nadrukkelijk de verbinding gelegd tussen het opleiden op de werkvloer binnen en buiten zorginstellingen en het aangeboden onderwijs.

Ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van het onderwijs wordt bij Ouderengeneeskunde Maastricht vormgegeven **in co creatie** tussen aios, docent en opleider. Onderwijs vindt face-to-face plaats op de locatie in Maastricht. Incidenteel, in bepaalde situaties kan het opleidingsinstituut kiezen voor digitaal onderwijs.

Het onderwijs gaat voor een belangrijk deel uit van de **eigen regie van de aios** en is gericht op het motiveren tot diepgaand leren, persoonsvorming en handelen overeenkomstig de CanMEDS competenties.

'Aios in the lead' in het vormgeven van zijn of haar eigen leerproces. Dit betekent dat de aios, ondersteund door het opleidingsinstituut en de opleider in staat wordt gesteld om op basis van individuele leerdoelen competenties te verwerven en verdieping te zoeken binnen het kader van CGS-regelgeving en de mogelijkheden van de opleiding en opleidingsplaats.

In het verlengde hiervan wil Ouderengeneeskunde Maastricht, vanuit een flexibele opstelling ook initiatieven van aios stimuleren, om binnen het **individueel opleidingsschema** te kunnen differentiëren en extra competenties te verwerven.

Werkplezier voor aios en medewerkers van het opleidingsinstituut, is voor Ouderengeneeskunde Maastricht een belangrijk speerpunt. Werkplezier is belangrijk voor het creëren van een betrokken en inspirerende leeromgeving.

2.4 Speerpunten Ouderengeneeskunde Maastricht

Leerlijn Leiderschap

Zowel in de basisfase en verdiepingsfase besteedt de opleiding aandacht aan de competentie professionaliteit. Dit omvat de drie niveaus van leiderschap: persoonlijk leiderschap, leiderschap binnen de organisatie en medisch leiderschap in de maatschappij.

Leerlijn Wetenschap

In het onderdeel 'wetenschappelijk onderzoek' leert de aio's om:

- Goed onderbouwde besluiten te nemen over diagnostische en therapeutische interventies volgens de principes van Evidence-Based Medicine, waarbij wetenschappelijk bewijs, ervaring van de professional en de voorkeuren van de patiënt geïntegreerd worden.
- Klinische vragen zo te stellen dat ze in principe te beantwoorden zijn met behulp van wetenschappelijke literatuur; efficiënt zelfstandig literatuuronderzoek kunnen verrichten; en de kwaliteit van deze wetenschappelijke gegevens kunnen beoordelen.
- De vraag, de gebruikte methode en de bevindingen helder schriftelijk en mondeling te presenteren.
- Vaardigheden die nodig zijn om te participeren in gezamenlijke onderzoeksprojecten en richtlijnontwikkeling.

Tenslotte voert de aios een wetenschappelijke leeropdracht uit. Deze bestaat uit een eenvoudig onderzoek dat relevant is voor de ouderengeneeskunde. De aios leert een onderzoeksvraag te formuleren, een onderzoeksopzet uit te werken, data te verzamelen/analyseren en de resultaten van het onderzoek schriftelijk helder weer te geven. Ook zal de aios de resultaten van het onderzoek presenteren. Aios die meer wetenschappelijke verdieping wensen, kunnen kiezen voor een keuzestage waarin ze een wetenschappelijk onderzoek zelfstandig, met vakkundige begeleiding, uitvoeren.

Leerlijn communicatie

Communicatie is een van de zeven competentiegebieden van de SO. Het competentiegebied Communicatie omvat alle communicatie en samenwerking met de patiënt en diens systeem. Effectieve arts-patiënt communicatie, proactieve zorgplanning en samen beslissen behoren tot de kern van het beroepsmatig handelen van de SO. Dit vraagt dan ook extra aandacht in de opleiding tot SO. Dit komt verder aanbod vanuit de leerlijn communicatie

Samenwerking met professionals in de eerste en tweede lijn

Interprofessioneel samenwerken heeft gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en de toekomst van het vak in de gehele opleiding de aandacht. De opleiding, heeft met name in de verdiepingsfase een duidelijke focus op extramuralisering waarbinnen persoonlijke vorming (gericht op zelfstandigheid) en eerstelijns-samenwerking en -praktijkvoeren, bijzondere aandacht krijgen.

Netwerken en samenwerken in de regio wordt als waardevol gezien. Hiertoe vinden ook afstemmingsdagen plaats met gemeenschappelijke onderwerpen voor (stage)opleiders en aios.

Gezien de focus op interprofessioneel leren, de positionering binnen de Vakgroep Huisartsgeneeskunde en de korte lijnen in Maastricht, ligt de samenwerking met de huisartsen via de Huisartsopleiding voor de hand. Kennis, ervaring en materialen worden gedeeld.

3.0 Leren, ontwikkelen en beoordelen

[De landelijke handreiking leren, ontwikkelen en beoordelen 2024](#) biedt een overzicht van alle ontwikkel- en beoordelingsinstrumenten binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde.

De lokale handreiking leren, ontwikkelen en beoordelen van de opleiding Maastricht volgt later in 2024 en is dan te vinden op Canvas.

4.0 Documenten van de opleiding

Ouderengeneeskunde Maastricht streeft ernaar om laagdrempelig, volledig en transparant informatie over alle facetten van de opleiding met aios, opleiders en medewerkers te delen. De kapstok voor de lokale informatievoorziening is de elektronische leeromgeving in de vorm van de webapplicatie CANVAS. Algemene informatie is te vinden op de Canvas tegel Algemeen. Per jaargroep hebben de aios toegang tot een zogenaamde informatietegel met onderwijsdocumenten die betrekking hebben op het betreffende opleidingsjaar.

5.0 Opleidingsduur

In het kaderbesluit van de CGS is de nominale duur van de opleiding vastgesteld op 3 jaar. Deze nominale duur gaat uit van een ononderbroken en voltijdsopleidingstraject. Dit betekent 31,5 uur in de praktijk werkzaam en 6,5 uur cursorisch onderwijs per week.

5.1 Verlenging van de opleiding

In de volgende situaties vindt verlenging van de opleiding plaats:

De opleiding in deeltijd

De aios kan de opleiding in deeltijd volgen. Het aantal uren in de praktijk beslaat ten minstens de helft van een voltijd aanstelling (19 uur). Bij een deeltijdopleiding worden de onderdelen van de opleiding naar rato verlengd. (zie verder hoofdstuk Praktische uitvoer)

Afwezigheid door ziekte of zwangerschap

Bij meer dan 10 werkdagen afwezigheid per 12 maanden van de opleiding door ziekte wordt de opleiding naar rato verlengd. Dit geldt eveneens voor het zwangerschaps-/bevallings-/ouderschapsverlof.

(Zie verder hoofdstuk [9.0 Praktische Regelingen](#))

Vertraging in de competentieontwikkeling

De opleiding kan maximaal verlengd worden met 6 maanden (art E2 Kaderbesluit CGS). Het besluit wordt genomen door het (plaatsvervangend) hoofd en wordt ingezet bij een vertraging in de competentie ontwikkeling als verwacht wordt dat deze in een korte periode op het gewenste niveau kan worden gebracht.

5.2 Verkorting van de opleiding

De regeling individualisering opleidingsduur maakt het mogelijk om verkorting te krijgen van de opleiding op basis van eerder verworven competenties in een door de RGS erkende instelling. In de praktijk wordt gesproken van 'vrijstelling'. Informatie over het verwerven van vrijstelling is terug te vinden op de website van Soon.nl onder 'vrijstelling' en in het document vrijstelling en verkortingen op Canvas-Algemeen is de werkwijze van Maastricht beschreven. In dit laatste document wordt de praktische procedure beschreven.

5.3 Onderbreking van de opleiding

Er is sprake van onderbreking van de opleiding als er tijdelijk geen opleiding wordt gevolgd. Deze onderbreking mag maximaal één jaar duren. Onderbreken kan vanwege langdurige ziekte van de aios of beperkte re-integratie (<50%) of onbetaald verlof. Wanneer de opleiding meer dan tien werkdagen wordt onderbroken, vindt naar rato verlenging van de opleidingsduur plaats en wordt het individuele opleidingsschema aangepast.

5.4 Beëindiging van de opleiding

De opleidingsovereenkomst eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

De opleidingsovereenkomst wordt beëindigd als de aios niet voldoet aan de opleidingseisen. Het hoofd van de opleiding beslist hierover.

De opleidingsovereenkomst kan worden opgezegd als de opleiding langer dan één jaar door wat voor reden dan ook is onderbroken of te voorzien is dat het langer dan één jaar gaat duren.

Van tussentijdse opzegging van de opleidingsovereenkomst tussen opleidingsinstituut en aios worden de betreffende (stage-)opleider, de (stage-)instelling, de RGS en de werkgever onmiddellijk op de hoogte gesteld.

6.0 Vormgeving van het onderwijs

6.1 Leren in de praktijk

Van de opleidingsinrichtingen en stage-instellingen waar een praktijkperiode doorlopen kan worden bevindt zich op Canvas een leerwerkplan. Dit plan beschrijft de vorm en inhoud van het praktisch en theoretisch gedeelte van de opleiding in de praktijk van de opleider, de opleidingsinrichting of stage-inrichting, met inachtneming van het landelijk opleidingsplan.

6.2 Individueel opleidingsplan

Het individuele opleidingsplan van de aios voldoet aan de eisen vanuit het landelijk opleidingsplan. Bij eerder verworven competenties kan het individueel opleidingsplan op maat aangepast worden.

	Praktijkperiode	Duur
Basisfase	Intramuraal 1	9 maanden
	Geriatrische revalidatie	4 maanden
	Ziekenhuis	5 maanden
Verdiepingsfase	Intramuraal 2	3-6 maanden*
	Ambulant	3-6 maanden*
	Ouderenpsychiatrie	6 maanden
	Keuzestage 1	3 maanden
	Keuzestage 2	3 maanden

*Indien geen praktijkperiode ouderenpsychiatrie dan is duur 6 maanden

6.3 Individueel opleidingsschema

Het opleidingsplan wordt omgezet in een opleidingsschema met een begin- en einddatum, de volgorde en de locaties van de opleiding van de aios. Voor de planning van de praktijkperiodes gelden afspraken welke te vinden zijn in [9.5 planning van de praktijkperiodes](#).

6.4 Cursorisch onderwijs

Onderwijs op het opleidingsinstituut

Het cursorisch onderwijs bestaat uit onderwijsdagen. **Deze terugkomdagen** op het opleidingsinstituut zijn een verplicht onderdeel van de opleiding. Deze vinden plaats op vrijdag om 9.00 uur en eindigen om 16.15 uur. Er is voorzien in een middagpauze. In de webapplicatie [SOplan](#) staat het rooster van de terugkomdagen. Op de digitale leeromgeving [CANVAS](#) staat de inhoud van de onderwijsprogramma's en de voorbereidingsopdrachten vermeld.

Gedurende de drie jaar van de opleiding worden door het instituut minimaal 100 dagen van 6,5 uur aan onderwijsactiviteiten georganiseerd. Dit is ook het absolute minimum aan dagen dat een aios aan onderwijs moet bijwonen. Ouderengeneeskunde Maastricht biedt geen hybride vorm van onderwijs aan.

De totale duur van de opleiding bestaat uit 156 weken. Niet in alle weken vindt een onderwijsdag plaats. Gemiddeld zijn er 115 onderwijsdagen gepland. De meerderheid van deze onderwijsdagen wordt georganiseerd door het opleidingsinstituut. Daarnaast vinden er ook landelijke onderwijsdagen plaats.

Landelijk cursorisch onderwijs

De landelijke dagen vinden plaats bij [Schola Medica](#) in Utrecht op vrijdag van 9.00-17.00 uur. Ze zijn verdeeld over de basisfase en de verdiepfase:

Basisfase: Tijdens de Basisfase van de opleiding neemt de aios deel aan vijf landelijke onderwijsdagen over Psychogeriatric-Probleemgedrag, Palliatieve zorg, Somatiek, Leiderschap en Geriatrische revalidatiezorg. Het opleidingsinstituut meldt de aios hiervoor aan.

Verdiepfase: Tijdens de verdiepfase zijn er landelijke onderwijsdagen over Psychogeriatric-Specifieke aandoeningen, de Ambulante setting, Ouderenspsychiatrie, Palliatieve zorg, Somatiek en Leiderschap. Elk thema wordt twee keer per jaar aangeboden: in het voorjaar en in het najaar. De aios meldt zichzelf hiervoor aan, zodat de dagen gevolgd worden op het moment dat het in het individuele opleidingsschema past. De aios neemt twee keer deel aan de STARtcursus ouderengeneeskunde, om bekwaam te worden in de ABCDE-methodiek voor de opvang en opvolging van verpleeghuis patiënten met acute klachten. Het opleidingsinstituut meldt de aios hiervoor aan. Voor meer informatie zie de website van [Schola Medica](#)

7.0 Afwezigheid

7.1 Onderwijsvrije dagen

Het instituut kent een aantal onderwijsvrije dagen in voorjaar, zomer, herfst en rond kerst. Deze zijn terug te vinden in het rooster in [SOplan](#). Wanneer er geen terugkomdagonderwijs is, dan is de aios aanwezig op de werkplek, tenzij de aios verlof neemt. Dit is 6,5 uur, tenzij de opleiding in deeltijd gevolgd wordt en werkdagen van 8,5 uur niet mogelijk zijn, dan is dit een werkdag van 8 uur. Dit in afstemming met de opleider.

7.2 Afwezigheid op terugkomdagen

We gaan uit van een 100% aanwezigheid op geroosterde terugkomdagen. Toch kan het voorkomen dat een aios afwezig is door:

1. Ziekte
2. Buitengewoon verlof ([CAO SBOH](#))
3. Vakantie

Afwezigheid op de terugkomdagen meldt de aios zodra dit bekend, inclusief reden via **SO@maastrichtuniversity.nl** en bij de groepsdocenten. De aan- en afwezigheid van de aios wordt bijgehouden in CANVAS door de groepsdocenten. De aios is medeverantwoordelijk voor het bewaken van voldoende aanwezigheid bij het terugkomdagonderwijs en signaleert zo nodig zelf als hierin problemen worden voorzien. In de voorbereiding van de selectieve beoordeling voor het einde van een opleidings- of stageperiode wordt de eventuele afwezigheid in kaart gebracht. De docent bespreekt met de aios welk onderwijs gemist is door ziekte of bijzonder verlof en bekijkt of de leerdoelen van deze onderdelen gedurende de opleidings-/stageperiode behaald zijn. Als dit niet het geval is, dient de aios een vervangende opdracht te maken die erop gericht is om de betreffende leerdoelen te behalen. Zo nodig gebeurt dit in overleg met het (plaatsvervangend) hoofd.

7.3 Regels met betrekking tot vakantie

Dagen waarop geen vakantie kan worden opgenomen (landelijk bepaald)

- In de eerste 6 weken van de basisfase en in de eerste week van elke volgende opleidings/stageperiode
- STARTclass 1 in intramuraal 1 en startclass 2 voor of tijdens ziekenhuisstage
- Landelijke opleidingsdagen
- Verenso-congres
- Kennistoetsdagen

Afspraken

- De aios heeft recht op 6 weken (228 uur) vakantie per kalenderjaar/ opleidingsjaar.
- Het opnemen van vakantiedagen doet de aios in overleg met het opleidingsinstituut en de (stage-) opleider. Bespreek dit zo vroeg mogelijk.
- De aios krijgt de gelegenheid om 3 weken aaneensluitend vakantie op te nemen per opleidingsjaar.
- Dit betekent dat een aaneengesloten vakantie van 3 weken mogelijk is in de stageperiode intramuraal 1, in de stageperiode ouderenpsychiatrie, in de opleidingsperiode ambulante en intramuraal 2 daar deze in dezelfde zorgorganisatie plaatsvinden.
- Per opleidingsjaar ontvangt de aios 4 vouchers voor afwezigheid op terugkomdagen. Deze zijn vrij in te zetten voor terugkomdagen waarop onderwijs plaatsvindt.
- Op een onderwijsvrije terugkomdag gaat de aios naar de stageplek. Dit betekent dat wanneer een onderwijsvrije dag valt in een vakantieperiode, geen voucher ingezet hoeft te worden. Deze uren worden als vakantie uren opgenomen en van het totale verlof afgeschreven. De aios neemt evenredig verdeeld over de stageperiodes vrije dagen/vakantie op. Zie onderstaande tabel:

Opleidings-/stageperiode	Duur	Op te nemen vakantie in weken
Intramuraal 1	(9 maanden)	4,5
Geriatrische revalidatie	(4 maanden)	2
Ziekenhuis	(5 maanden)	2,5
Ouderenpsychiatrie	(6 maanden)	3
Ambulant	(3 of 6 maanden)	1,5 of 3
Intramuraal 2	(3 of 6 maanden)	1,5 of 3
Keuzestage	(3 maanden)	1,5

8.0 Praktische zaken & regelingen

8.1 Zelfstudie

Aios hebben een 38-urige werkweek en in deze 38 uur is geen zelfstudie inbegrepen. Zelfstudie zijn voor de opleiding noodzakelijke activiteiten die geen onderdeel uitmaken van de praktijkwerkzaamheden (voorbereidingstijd/opdrachten) of het cursorisch onderwijs. Bijvoorbeeld het studeren voor een kennistoets of het bijhouden van vakkennis.

8.2 E-portfolio (Scorion)

Het portfolio waarmee gewerkt wordt is Scorion. Op de website van SOON is [deze](#) algemene informatie beschikbaar

Voor andere vragen kan contact opgenomen worden met de medewerker studentzaken of via het algemene e-mailadres SO@maastrichtuniversity.nl.

8.3 Opleiding in deeltijd

De aios kan de opleiding in deeltijd volgen. Zie hiervoor ook de regels 'werken in deeltijd' van de SBOH. Variaties in deeltijdwerken exclusief de terugkomdag:

Percentage	Uren	Werkdagen
94,74	36	Afwisselend 3 en 4 werkdagen van 8,5 uur
90	34,2	Afwisselend een week van 3 en 4 werkdagen van 8 uur
84,21	32	3 werkdagen van 8,5 uur
80,26	30,5	3 werkdagen van 8 uur

Met de opleider wordt het percentage parttime werken afgestemd. Niet altijd bestaat de mogelijkheid om 8,5 uur per dag te werken. Dit betekent bij een percentage van 84,21 op onderwijsvrije dagen 8 uur werken in de praktijk in plaats van 6,5 uur.

Het ingevulde aanvraagformulier wordt ter ondertekening naar so@maastrichtuniversity.nl gestuurd.

8.4 Planning praktijkperiodes

De medewerker studentzaken en onderwijs coördinator zorgen voor de planning van de praktijkperiodes hierbij rekening houdend met de voorkeuren van de aios en de beschikbaarheid van de opleiders.

Praktijkperiode	Voorkeuren	Wanneer
Intramuraal 1	Bij sollicitatie/ na selectie	2 tot 3 maanden voor start
Geriatrische revalidatie	Gekoppeld aan IMZ 1*	Bij start opleiding
Ziekenhuis	Via voorkeursformulier	6 weken na start opleiding
Intramuraal 2**	Na speeddates via voorkeursformulier	10 maanden voor start verdiepingsfase
Ambulant*	Na speeddates via voorkeursformulieren	10 maanden voor start verdiepingsfase
Ouderenpsychiatrie	Via voorkeursformulier	9 maanden voor start verdiepingsfase
Keuzestages	Via speeddates/ formulier	9 maanden voor start keuzestages

*Indien de intramuraal 1 geen mogelijkheid heeft voor GRZ regelt het instituut een andere plek

**Intramuraal 2 en Ambulant vinden plaats in dezelfde zorgorganisatie

8.5 Arbozaken

Op de website van de SBOH is een [webpagina](#) met alle informatie rondom Arbozaken. Voor zaken zoals arbeidsduuraanpassing, langdurige ziekte en re-integratie kunnen aios in Maastricht contact opnemen met de Arbo-contactpersoon (coördinator bedrijfsvoering).

8.6 Veilig opleidingsklimaat

Een aios kan zich met vragen, problemen, gevoelens van onveiligheid en elk ander signaal van onvrede wenden tot een van de medewerkers van het opleidingsinstituut zoals docent, mentor, medewerker studentzaken, kwaliteitscoördinator, hoofd of plaatsvervangend hoofd. Zij kunnen het eerste gesprek aangaan, helpen de vraag te verhelderen, gezamenlijk komen tot een oplossing of verwijzen naar een klachtencommissie of vertrouwenspersoon. Naar verwachting kunnen eenvoudige vragen, problemen en klachten intern bij de opleiding afgehandeld worden. Bij ernstigere klachten kunnen medewerkers van het opleidingsinstituut verwijzen naar een centrale, onafhankelijke UM-vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie. Het is altijd mogelijk om op eigen initiatief direct contact te zoeken met een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Deze regeling is terug te vinden in een apart document op **Canvas FHML-HAG-OG-algemeen**.

8.7 Bezwaren & Geschillen

Een aios kan bezwaar maken tegen een beslissing van het opleidingsinstituut waarmee hij/zij het niet eens is. Bezwaar wordt gemaakt door een geschil aanhangig te maken. In alle gevallen moet eerst bemiddeling plaatsvinden. Voor uitvoerige informatie hierover verwijzen we naar de geschillenregeling op de [website](#) van de KNMG.

8.8 Ziek- en herstelmelding

Ziek- en herstelmeldingen doet de aios volgens de regels van de SBOH via het daarvoor bedoelde [portaal](#).

Op het onderwijsinstituut meldt de aios zich ziek door te mailen naar so@maastrichtuniversity.nl en indien mogelijk informeert de aios ook de groepsdocenten.

8.9 Re-integratie en opleidingstijd

Voor een aios die re-integreert na ziek te zijn geweest wordt het werken als opleidingstijd geregistreerd indien de praktijkopleiding minstens de helft van een fulltime-aanstelling beslaat, verdeeld over minimaal drie dagen. Dit betekent vanaf 19 uur herstel.

8.10 Zwangerschap

Een aios meldt haar zwangerschap en de aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet alleen aan de SBOH, maar ook aan het opleidingsinstituut (bij de medewerker studentzaken) en de opleider (of opleidingsinstelling). Samen met de aios zal op dat moment het individueel opleidingsschema (IOS) aangepast worden. Verdere informatie over de procedure bij zwangerschap is te vinden op de website van de SBOH, onder [CAO](#).

9.0 Praktische zaken rondom extra onderwijsactiviteiten

9.1 Symposia en congressen

Voor het deelnemen aan symposia en congressen gelden de regels vanuit de SBOH zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst.

Aios mogen 1 x gedurende hun opleiding deelnemen aan het 3-daagse Ouderengeneeskundecongres Maastricht 2.0. De aios bekostigt dit vanuit het eigen opleidingsbudget. Het opleidingsinstituut draagt €150,- bij. Dit bedrag kan door de aios die deelnemen gedeclareerd worden bij de coördinator bedrijfsvoering.

9.2 Regiodag

Een afvaardiging van alle aios organiseert een keer per jaar in januari een regiodag voor alle aios gezamenlijk. De aio's maken hiervoor zelf een opzet met een begroting en deze wordt voorafgaand aan de regiodag ter goedkeuring voorgelegd aan het (plaatsvervangend) hoofd.

9.3 Afsluiting opleidingsperiodes op het opleidingsinstituut

Opleidingsperiodes op het opleidingsinstituut kunnen afgesloten worden met een 'evaluatie-/trainingsdag'. Het budget bedraagt €30,- per deelnemer en daarnaast max €400,- voor evt. huur ruimte. Eventuele ingehuurde sprekers kunnen gedeclareerd worden onder de regeling inzet gastdocenten. Declaraties hiervoor lopen via de docenten. Verdere toelichting kan gevraagd worden bij de coördinator bedrijfsvoering.