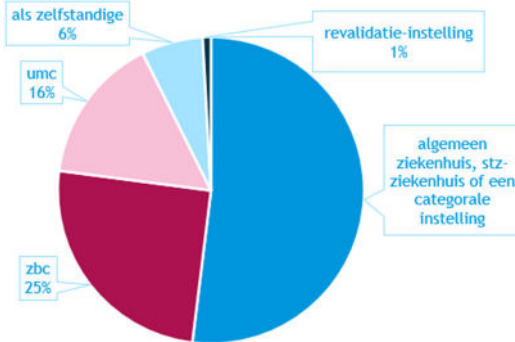


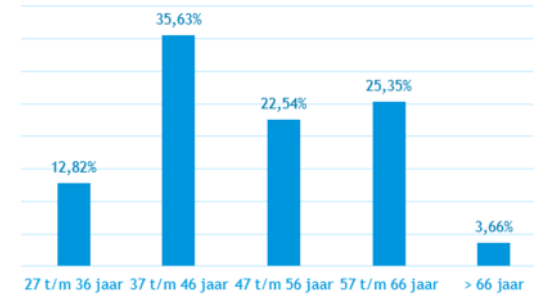


751 oogartsen zijn NOG lid

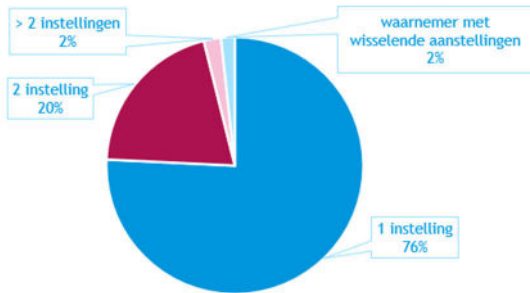
Type instelling waar respondenten werkzaam zijn



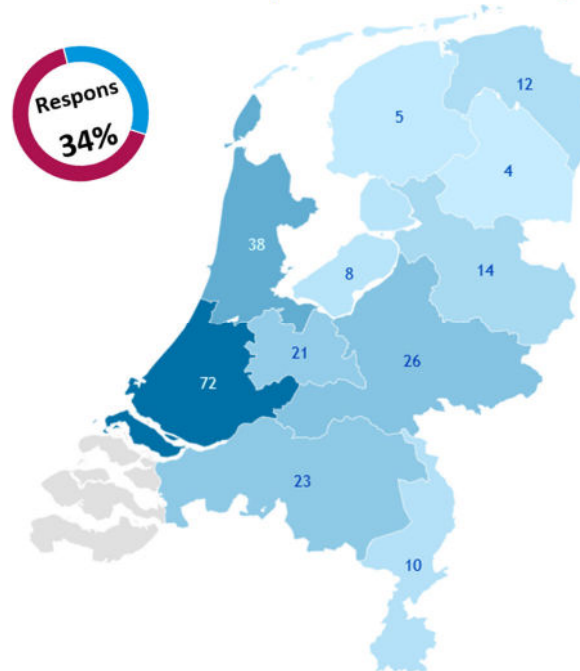
Leeftijdverdeling oogartsen



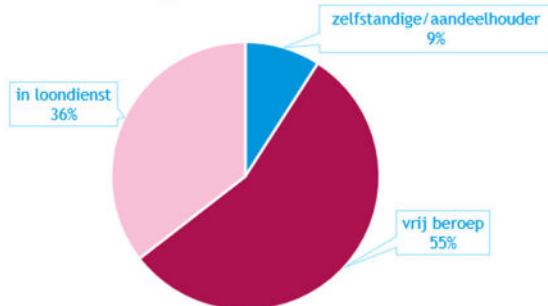
22% werkt in 2 of meer instellingen in de directe patiëntenzorg



Provincies waar respondenten werkzaam zijn

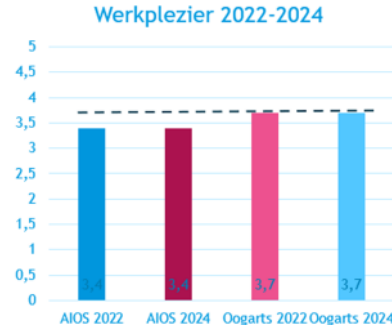


Type dienstverband



Loopbaanmonitor OOGARTSEN 2024

Werkplezier



Werkplezier, ook wel bevlogenheid genoemd, bestaat uit drie elementen: vitaliteit, toewijding en absorptie. Onder dat laatste verstaan we het volledig in vervoering raken van je werk. Het ervaren werkplezier van oogartsen is gemiddeld, zowel t.o.v. andere specialismen als t.o.v. de referentiegroep met andere beroepen.

Zoomen we in op het element Vitaliteit, dan zien we dat dit een aandachtspunt is. Met name de werkdruk verlagen en overuren verminderen hebben een positief effect op de vitaliteit en daarmee op het werkplezier.

Factoren van invloed op werkplezier:

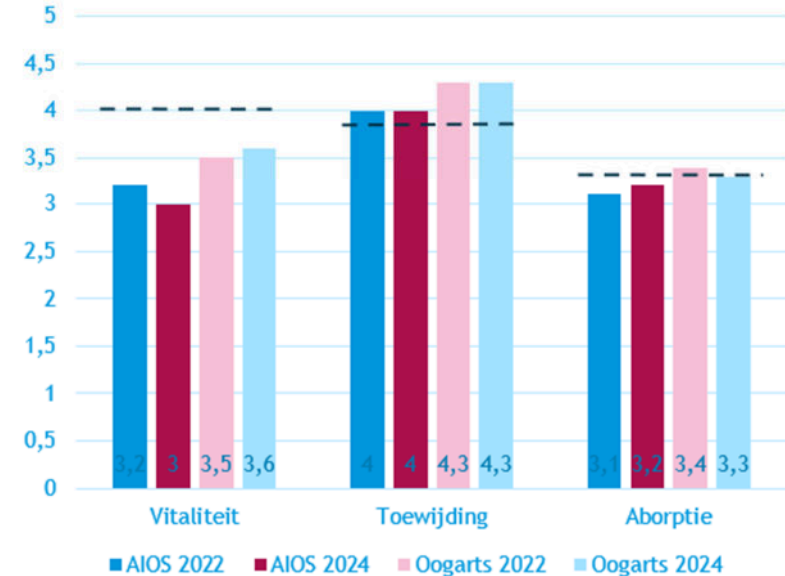
- Werkdruk verlagen
- Overuren verminderen



- De combinatie van taken en werkzaamheden stimuleren
- De samenwerking met directe collega's goed houden
- De ruimte om nascholing te volgen



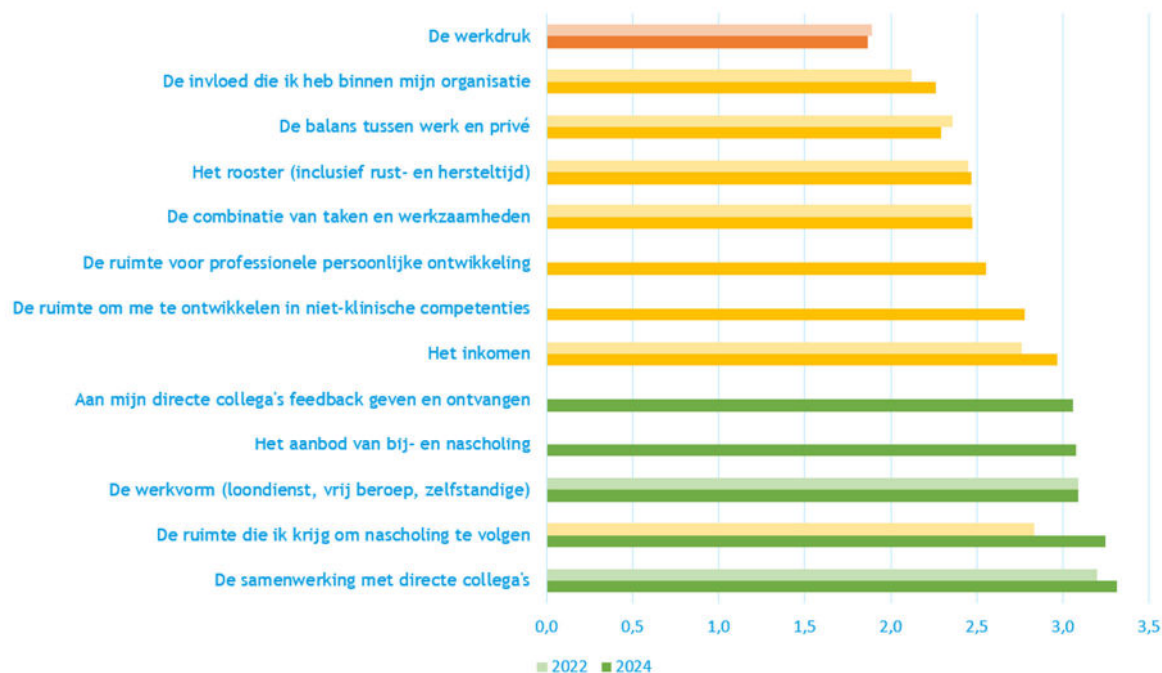
Vitaliteit, toewijding en absorptie 2022-2024



De gestippelde lijn is de gemiddelde uitkomst van de referentiegroep uit de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES), bestaande uit 10.000 personen vanuit diverse beroepsgroepen. Vitaliteit M=4,01, Toewijding M=3,88, Absorptie M=3,35, Bevlogenheid M=3,74.

Tevredenheid

Tevredenheid oogartsen



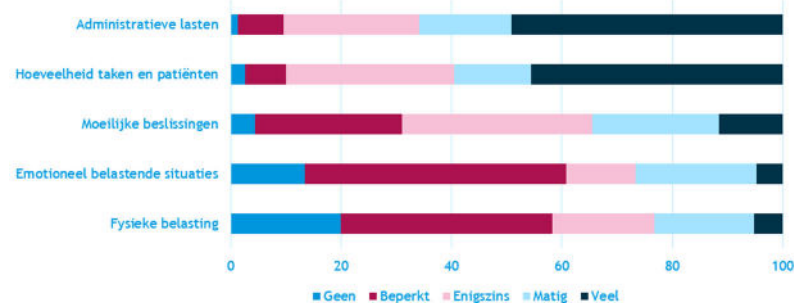
Lichtrood = ontevreden 2022, rood = ontevreden 2024, lichtgeel = neutraal 2022, geel = neutraal, lichtgroen = tevreden 2022, groen = tevreden 2024

Op de vorige pagina gaven we een overzicht van factoren die significant van invloed zijn op het werkplezier. Hier ziet u waar oogartsen meer en minder tevreden over zijn.

De werkdruk is een aandachtspunt. Met name de administratieve lasten en de hoeveelheid taken en patiënten zijn hierop van invloed.

De samenwerking met directe collega's is een andere factor die significant van invloed is op het werkplezier. Oogartsen zijn hierover tevreden.

Aspecten die invloed hebben op de ervaren werkdruk van oogartsen



Werkweek en stoppen met werken

Zowel oogartsen als aios willen idealiter minder werken. De resultaten van deze vraag gebruiken we voor het onderzoek naar het normaliseren van de werkweek. De FMS gaat dit onderzoek uitvoeren in het kader van de CAO besprekingen.

Bovengemiddeld veel oogartsen hebben aangegeven omscholing naar een ander vakgebied serieus te overwegen. Geen van de respondenten is daadwerkelijk bezig met een omscholingstraject.

Is omscholing naar een ander vakgebied een serieuze overweging voor jou indien de situatie zich voordoet?



Hoeveel uur werk je in werkelijkheid gemiddeld per week?

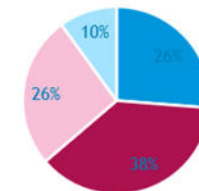
Neem de werkzaamheden in de dienst, eventueel extra gewerkte uren en opleidingsuren hierin mee.

Rijlabels	≤20 uur	21-25 uur	26-30 uur	31-35 uur	36-40 uur	41-45 uur	46-50 uur	51-55 uur	≥56 uur
Aios	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	4,5%	18,8%	25,9%	31,3%	18,8%
Startende medisch specialist	0,0%	0,0%	4,8%	14,3%	31,0%	16,7%	28,6%	2,4%	2,4%
Midcareer	1,8%	0,0%	6,3%	12,6%	18,9%	36,9%	14,4%	5,4%	3,6%
Seniorcareer	10,3%	5,1%	11,5%	15,4%	12,8%	19,2%	14,1%	9,0%	2,6%
Eindtotaal	2,9%	1,5%	5,2%	9,3%	14,3%	24,5%	19,8%	14,3%	8,2%

Hoeveel uur per week zou je, in deze fase van je carrière, idealiter willen werken (inclusief diensten)?

Rijlabels	≤ 20 uur	21-25 uur	26-30 uur	31-35 uur	36-40 uur	41-45 uur	46-50 uur	51-55 uur	≥56 uur
Aios	0,0%	0,0%	1,8%	11,6%	50,9%	21,4%	12,5%	0,9%	0,9%
Startende medisch specialist	0,0%	0,0%	9,5%	28,6%	38,1%	16,7%	4,8%	2,4%	0,0%
Midcareer	2,7%	1,8%	15,3%	25,2%	28,8%	20,7%	3,6%	0,9%	0,9%
Seniorcareer	12,8%	12,8%	15,4%	19,2%	25,6%	10,3%	3,8%	0,0%	0,0%
Eindtotaal	3,8%	3,5%	10,2%	19,8%	36,4%	18,1%	6,7%	0,9%	0,6%

Wanneer willen de senior-career oogartsen stoppen met werken?



■ Na mijn AOW-leeftijd ■ Op mijn AOW-leeftijd
■ Voor mijn AOW-leeftijd ■ Weet ik nog niet

Opmerkingen van oogartsen over organisatorische omstandigheden waarover ze tevreden zijn:



- **Veilige en open werkomgeving:** Oogartsen waarderen de open sfeer en het onderlinge vertrouwen tussen collega's. Goede relaties en een ondersteunende werksfeer met collega's zijn belangrijk.
- **Patiëntenzorg en voldoening:** Het contact met patiënten en een bijdrage leveren aan het verbeteren van hun gezondheid, geeft oogartsen energie en voldoening.
- **Mogelijkheden voor ontwikkeling:** persoonlijke en professionele ontwikkeling wordt gewaardeerd.

Opmerkingen van oogartsen over organisatorische omstandigheden waarover ze ontevreden zijn:

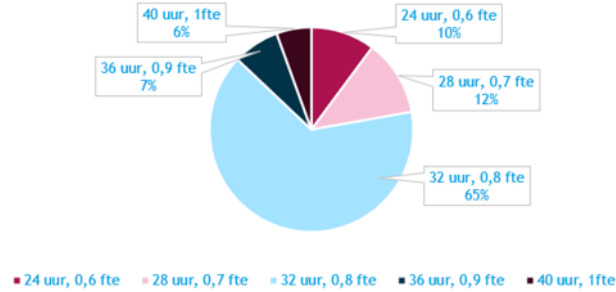
- **Werkdruk en balans werk-privé:** De zeer hoge werkdruk leidt tot een slechte balans tussen werk en privéleven. Dit wordt verergerd door lange werkdagen en een gebrek aan pauzes.
- **Administratieve lasten:** Veel oogartsen noemen de hoge administratieve druk die ten koste gaat van de directe patiëntenzorg.
- **Organisatorische problemen:** Organisatorische problemen zoals rigide roosters, hiërarchische machtsverhoudingen, het gevoel van gebrek aan ondersteuning van het management en een logge ziekenhuisorganisatie bemoeilijken veranderingen. Gebrek aan zeggenschap over het eigen werk leidt soms tot frustratie en gevoel van machteloosheid.
- **Opleiding en ontwikkeling:** Er is weinig ruimte voor professionele ontwikkeling en bijscholing binnen werktijd.



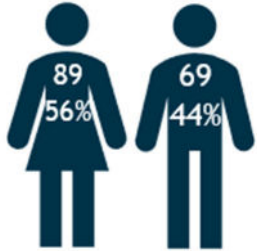
Aantal aios respondententen per regio



Gewenste aanstelling na afronden opleiding



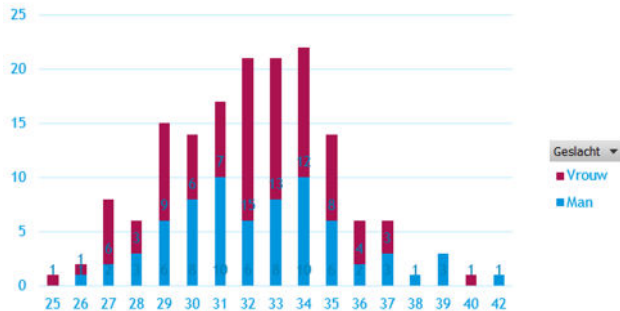
Voorkeur werkplek na afronden van de opleiding



158 aios zijn lid van het NOG

Loopbaanmonitor AIOS OOGHEELKUNDE 2024

Leeftijd aios



Werkplezier

Werkplezier, ook wel bevoegenheid genoemd, bestaat uit drie elementen: vitaliteit, toewijding en absorptie. Onder dat laatste verstaan we het volledig in vervoering raken van je werk. Het ervaren werkplezier van aios is gemiddeld, zowel t.o.v. andere specialismen als t.o.v. de referentiegroep met andere beroepen.

Zoomen we in op het element Vitaliteit, dan zien we dat dit een aandachtspunt is. Inzetten op samenwerking en afwisseling van taken vergroot de vitaliteit van aios en daarmee het werkplezier.

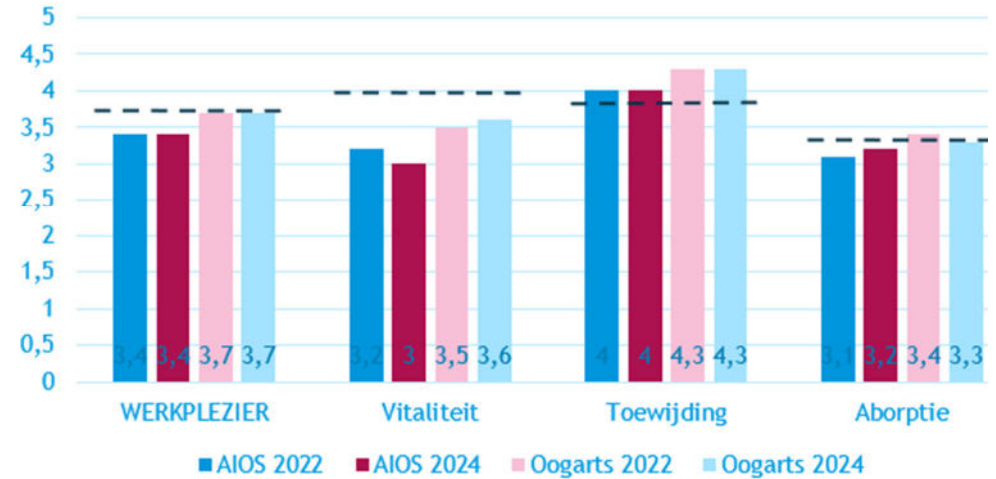
Factoren van invloed op werkplezier:

- Overuren verminderen



- De combinatie van taken en werkzaamheden stimuleren
- De samenwerking met directe collega's goed houden
- De opleider
- Het rooster

Werkplezier 2022-2024

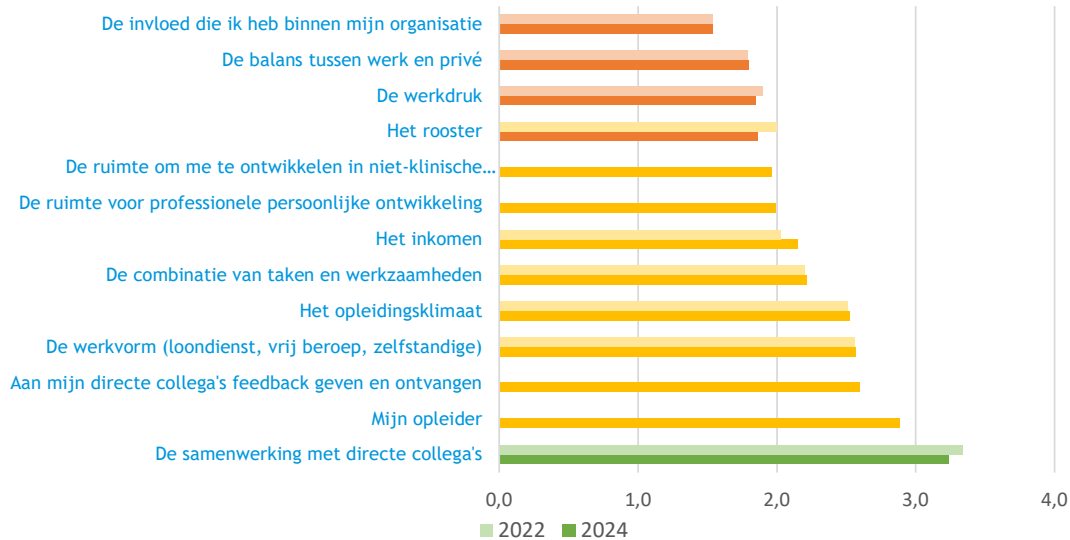


De gestippelde lijn is de gemiddelde uitkomst van de referentiegroep uit de Utrechtse Bevoegenheidschaal (UBES), bestaande uit 10.000 personen vanuit diverse beroepsgroepen. Vitaliteit M=4,01, Toewijding M=3,88, Absorptie M=3,35, Bevoegenheid M=3,74.

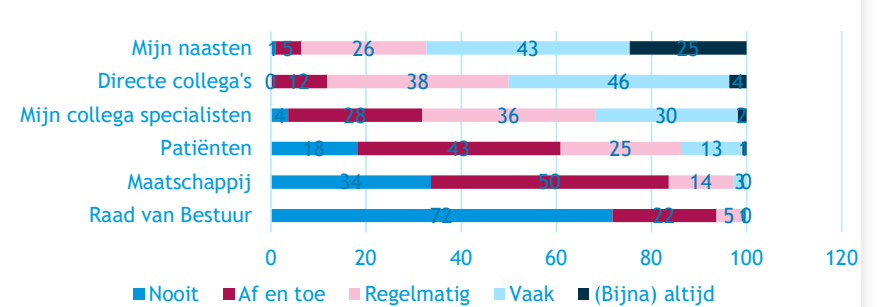
Tevredenheid

Op de vorige pagina gaven we een overzicht van factoren die significant van invloed zijn op het werkplezier. Hier ziet u waar aios meer en minder tevreden over zijn.

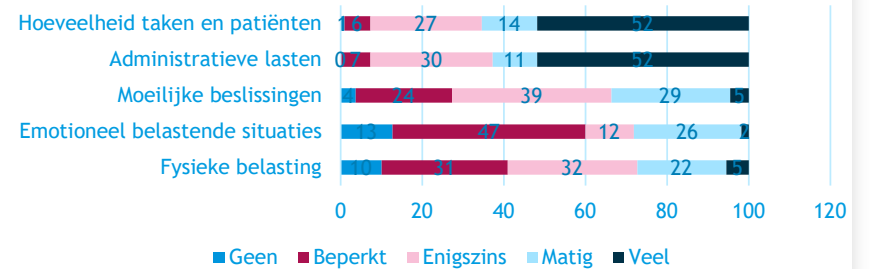
Tevredenheid aios



AIOS ervaart steun van ...



Aspecten die invloed hebben op de ervaren werkdruk van aios



Werkweek

Zowel oogartsen als aios willen idealiter minder werken. De resultaten van deze vraag gebruiken we voor het onderzoek naar het normaliseren van de werkweek. De FMS gaat dit onderzoek uitvoeren in het kader van de CAO besprekingen.

Aios oogheekunde krijgen vaker dan aios van andere specialismen compensatie voor overuren.

Hoeveel uur werk je in werkelijkheid gemiddeld per week?

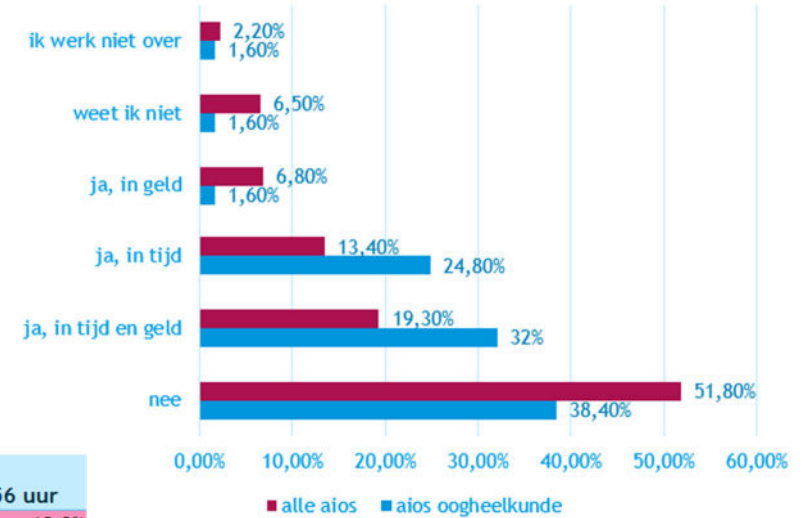
Neem de werkzaamheden in de dienst, eventueel extra gewerkte uren en opleidingsuren hierin mee.

Rijlabels	≤ 20 uur	21-25 uur	26-30 uur	31-35 uur	36-40 uur	41-45 uur	46-50 uur	51-55 uur	≥ 56 uur
Aios	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	4,5%	18,8%	25,9%	31,3%	18,8%
Startende medisch specialist	0,0%	0,0%	4,8%	14,3%	31,0%	16,7%	28,6%	2,4%	2,4%
Midcareer	1,8%	0,0%	6,3%	12,6%	18,9%	36,9%	14,4%	5,4%	3,6%
Seniorcareer	10,3%	5,1%	11,5%	15,4%	12,8%	19,2%	14,1%	9,0%	2,6%
Eindtotaal	2,9%	1,5%	5,2%	9,3%	14,3%	24,5%	19,8%	14,3%	8,2%

Hoeveel uur per week zou je, in deze fase van je carrière, idealiter willen werken (inclusief diensten)?

Rijlabels	≤ 20 uur	21-25 uur	26-30 uur	31-35 uur	36-40 uur	41-45 uur	46-50 uur	51-55 uur	≥ 56 uur
Aios	0,0%	0,0%	1,8%	11,6%	50,9%	21,4%	12,5%	0,9%	0,9%
Startende medisch specialist	0,0%	0,0%	9,5%	28,6%	38,1%	16,7%	4,8%	2,4%	0,0%
Midcareer	2,7%	1,8%	15,3%	25,2%	28,8%	20,7%	3,6%	0,9%	0,9%
Seniorcareer	12,8%	12,8%	15,4%	19,2%	25,6%	10,3%	3,8%	0,0%	0,0%
Eindtotaal	3,8%	3,5%	10,2%	19,8%	36,4%	18,1%	6,7%	0,9%	0,6%

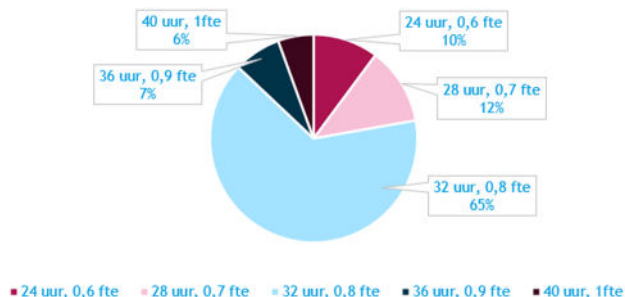
Word je gecompenseerd in tijd of geld voor uren die je meer werkt dan vastgesteld in je contract?



Aan de slag als oogarts

Zeeland en het oosten van Nederland zijn het minst populair om aan de slag te gaan als oogarts.

Gewenste aanstelling na afronden opleiding



Voorkeur werkplek na afronden van de opleiding



In welke provincie wil je bij voorkeur werken als je je opleiding tot medisch specialist hebt afgerond? (meerdere antwoorden mogelijk)



Aantal 1 • ● 23

Opmerkingen van aios over organisatorische omstandigheden waarover ze tevreden zijn:



- **Collegialiteit en werksfeer:** Veel aios benadrukken de fijne samenwerking en goede sfeer met collega's.
- **Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden:** Er is veel waardering voor de mogelijkheden om je persoonlijk en professioneel te ontwikkelen. Dit omvat gesubsidieerde coaching, discipline overstijgend onderwijs en tijd voor onderzoek en persoonlijke ontwikkeling.
- **Werkplezier en voldoening:** aios geven aan dat ze hun werk en vak leuk vinden en er veel voldoening uit halen. Dit draagt bij aan hun algehele werktevredenheid.

Opmerkingen van aios over organisatorische omstandigheden waarover ze ontevreden zijn:

- **Werkdruk en productiegerichtheid:** Aios ervaren een hoge werkdruk door overvolle spreekuren, spoedspreekuren die niet altijd spoedeisend zijn en een tekort aan operatietijd. De nadruk ligt vaak op het zien van zoveel mogelijk patiënten en het draaien van diensten, ten koste van onderwijs en persoonlijke ontwikkeling. Aios werken vaak over, hebben weinig tijd voor pauzes en vergaderingen worden na werktijd gepland. Er is weinig tijd en ruimte voor de ontwikkeling van niet-klinische competenties zoals leiderschap en communicatie.
- **Administratiedruk:** Veel tijd gaat verloren aan administratieve taken, die vaak als zinloos worden ervaren. Dit vermindert de tijd die beschikbaar is voor patiëntenzorg en persoonlijke ontwikkeling.
- **Gebrek aan autonomie en invloed:** aios ervaren weinig invloed op hun dagelijkse werkzaamheden en roosters. Ze voelen zich vaak gedwongen om zich aan te passen aan de eisen van de organisatie, zonder ruimte voor persoonlijke voorkeuren of behoeften.
- **Zwangerschap en borstvoeding:** Er is meer aandacht nodig voor de behoeften van zwangere aios en moeders die borstvoeding geven. Ook ervaren aios verschillen in hoe zij worden behandeld rondom dienstroosters tijdens zwangerschap.
- **Negatieve werksfeer:** Sommige aios ervaren de werksfeer op de afdeling als negatief, met een focus op productie in plaats van op opleiding en persoonlijke groei. Dit demotiveert aios en vermindert hun werkplezier.
- **Toegankelijkheid en communicatie met staf en supervisie:** Sommige aios ervaren problemen met de benaderbaarheid van stafleden en supervisors. Ook wordt de communicatie met de opleider soms als gebrekkig ervaren.



NOG

NEDERLANDS
OOGHEELKUNDIG
GEZELSCHAP

Een uitgave van de BBC van het NOG

Met dank aan Loes van der Borne, Elske Bak, Maartje Segers, Daphne Albers en Corina Moerland

Augustus 2024



Alle resultaten uit de Loopbaanmonitor zijn te bekijken op <https://loopbaanmonitormedischspecialisten.nl/resultaten/>