Handreiking Behoud van Bevlogenheid

Opgesteld door:	*Vereniging Arts-Assistenten in opleiding tot Neuroloog (VAAN)*
Onderschreven door:	*Kernconsilium Neurologie (KCN) en Nederlandse Vereniging voor Neurologie (NVN)*
Publicatiedatum:	*11 december 2025*

Deze handreiking is opgesteld met het doel de neurologische zorg en de opleiding tot neuroloog toekomstbestendig te maken. Aanleiding was de Loopbaanmonitor van de Federatie Medisch Specialisten (2024), waaruit blijkt dat 42% van de neurologen en 29% van de aios een te hoge werkdruk ervaart, mede door een disbalans tussen tijd voor patiënten en administratieve lasten. Ook de voortdurende formatieproblemen spelen een grote rol.

De handreiking bevat aanbevelingen ter bevordering van vitaliteit en bevlogenheid. Het streven is om deze actiepunten zo veel mogelijk te integreren in het individuele opleidingsplan van aios, met het oog op een duurzame toekomst en daarmee ook behoud van kwaliteit van zorg.

Vergroten draagkracht

Actie 1
Maak parttime werken mogelijk conform de huidige CAO, waarbij diverse werkstructuren mogelijk zijn, zolang de minimale opleidingseisen worden gehaald. De opleidingsgroep heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de werklast eerlijk te verdelen (bijv. dat iedere dag een minimale bezetting is gegarandeerd).

Actie 2
Sta flexibiliteit toe in werktijden en werklocatie indien patiëntenzorg dit toelaat, bijvoorbeeld door administratieve taken thuis af te ronden.

Actie 3
Wees flexibel bij ingrijpende levensgebeurtenissen of tijdelijk verminderde draagkracht. Overweeg extra gesprekken en aanpassingen zoals tijdelijke contractreductie of stagewijzigingen. Aios en opleiders delen de verantwoordelijkheid om deze aanpassingen tijdig te bespreken en uit te voeren.

Actie 4
Bespreek in elk opleidingsgesprek expliciet de werk-privé balans. Dit normaliseert het idee dat een gezonde balans niet vanzelfsprekend is en stimuleert tijdige acties.

Actie 5
Stel coaching en intervisie beschikbaar. Benoem in opleidingsgesprekken de mogelijkheden voor coaching, intervisie of mentorschap. Het is belangrijk dat er zowel preventieve begeleiding als intensievere ondersteuning beschikbaar is. Streef dit zo veel mogelijk binnen

de tijd voor ontwikkeling- en scholing te organiseren, op een moment dat de aios geen klinische taken heeft. Voor de eventuele kosten hiervan is geld beschikbaar binnen het opleidingsbudget. Evalueer ervaringen met dergelijke trajecten.

Actie 6
Stel een vaste procedure op voor ondersteuning bij klachtenprocedures of calamiteiten. Zorg voor coaching en tijdscompensatie indien extra werk wordt vereist, zoals voor het schrijven van reacties op klachten. Hierbij staat een staflid de assistent bij, zowel inhoudelijk bij het formuleren van de reactie op de klacht als fysiek bij een eventueel gesprek. Maak klachten en de onzekerheden die dit met zich meebrengt bespreekbaar, bijvoorbeeld door een lid van de opleidingsgroep te laten vertellen over persoonlijke ervaringen hiermee in het verleden.

Verbeteren werklast

Actie 7
Rooster CAO-conform en compenseer overuren gemaakt in het kader van de patiëntenzorg.

Actie 8
Waarborg dat de werkdag op tijd eindigt. Exploreer opties voor overlappende werktijden, zodat de aios op tijd naar huis kan. Heb aandacht voor structureel overwerk en poog te achterhalen wat de oorzaak is van het overwerk en of er aanpassingen nodig zijn of adviezen kunnen worden gegeven over efficiëntie.

Actie 9
Streef naar dat pauzes echte rustmomenten zijn, zonder dat deze standaard ingevuld worden door patiëntgebonden taken (MDO's), administratie of onderwijsactiviteiten.

Actie 10
Rooster opleidingsactiviteiten (zoals refereeravonden en commissiewerk) binnen de 10 uren voor scholing in het AIOS-contract. Indien dit de scholingstijd overschrijdt, kan dit op een later moment worden gecompenseerd.

Actie 11
Streef naar adequate vervanging van verlof om de werkdruk en dienstbelasting voor aios (en neurologen) te beperken. Dit kan bijvoorbeeld door de gemiddelde verloftijd door te berekenen in de dienstformatie. Hiervoor kan het gemiddelde aan opgenomen verloftijd in de afgelopen jaren worden aangenomen als extra fte, ervan uitgaand dat dit over meerdere jaren grofweg stabiel blijft.

Actie 12
Onderzoek of er mogelijkheden zijn voor taakherschikking (o.a. patiëntenzorg op zaal door verpleegkundig specialist of physician assistent) en waarborg goede ondersteuning voor aios (bv administratieve taken, rooster- en agendabeheer door secretariaat; administratie door scribes dan wel met artificial intelligence). Herzie dit regelmatig.

Vergroten werkplezier

Actie 13
Maak ruimte voor autonomie in de opleiding om zo bevlogenheid te vergroten. Moedig professionele ontwikkeling buiten de directe patiëntenzorg aan (bijv. management, onderzoek, onderwijs) - dit kan zorgen voor nieuwe energie.

Actie 14
Rooster periodiek een niet-klinische dag in zodat aios zich kunnen richten op niet-klinische verantwoordelijkheden zoals onderwijs. Het regelmatig afwisselen van klinische en niet-klinische verantwoordelijkheden kan een ‘reset’-moment bieden voor mentaal herstel.

Actie 15
Werk actief aan een positieve werksfeer. Voorbeelden: plan een koffiemoment met elkaar, geef elkaar complimenten, introduceer positieve incident meldingen (in plaats van melden wat niet goed is gegaan, melden wat juist opvallend goed is gegaan), vier successen, start de dag als team (‘de dagstart’) waarbij je samen een teamdoel formuleert en aandacht hebt voor de persoonlijke omstandigheden van de collega’s. Doe dit bij voorkeur met het gehele team, samen met de neurologen, a(n)ios en coassistenten, eventueel ook met (een afvaardiging van) verpleging en ondersteuners. Maak de werksfeer een agendapunt in de opleidingsvergadering en bij teambesprekingen.

Actie 16
Heb aandacht voor gezonde leefstijl, bijvoorbeeld door het beschikbaar maken van gezonde voeding (fruit, water dispenser) op de werkvloer. Overweeg voor teambuildingsactiviteiten gezamenlijke sportactiviteiten.

Actie 17
Waarborg dat aios een eigen werkruimte hebben met voldoende daglicht, schoonmaak, intact meubilair en werkende apparatuur. Een onderhouden, schone piketkamer behoort hier ook toe.