

Jongeklaren-enquête 2019

TEKST: WENDY VAN DER WEKKEN-PAS, REBECCA VERHEGGEN, TANJA OOSTERGO & MARK VAN HAAREN

In 2015 heeft de JNIV een enquête verricht onder jonge klaren, waaruit bleek dat 8-12% ongewenst geen baan als internist in Nederland wist te bemachtigen. Een deel van hen is in het buitenland gaan werken of onderzoek gaan doen. Deze resultaten zijn meegenomen in de beslissing om het aantal opleidingsplekken te verminderen.

Sinds 2015 zijn er door de eerdere piek in het aantal opleidingsplekken en door de opleidingsduurverkorting veel jonge klaren tegelijkertijd de arbeidsmarkt opgestroomd. Het aantal banen is echter niet duidelijk toegenomen. Wat voor invloed hebben al deze ontwikkelingen gehad op de huidige werkgelegenheid van jonge internisten? De JNIV ontvangt regelmatig berichten van jonge klaren die moeite hebben met het vinden van een geschikte baan. Zijn dit uitzonderingen of is er sprake van een groter probleem? Door middel van een nieuwe jongeklaren-enquête hebben we geprobeerd dit inzichtelijk te maken. Ten slotte hebben we deze kans gebruikt om de jonge klaren te vragen naar hun mening over de kwaliteit van de opleiding en in hoeverre de opleiding voldoende voorbereidt voor de daadwerkelijke werkzaamheden als internist.

Aanpak

De respondenten van de vorige enquête (2013-2015) zijn opnieuw aangeschreven, evenals jonge klaren die hierna geregistreerd zijn, tot en met 31 december 2018. Mede dankzij de junior sectie-vertegenwoordigers zijn veel contactgegevens van jonge klaren achterhaald. Van de 459 aangeschreven internisten heeft 56% de enquête ingevuld, waarmee een representatieve steekproef is bereikt.

Respondenten

Van de ondervraagden is 65% vrouw, met een mediane leeftijd van 37±3 jaar. Meer dan de helft van hen is gepromoveerd (56%). Er was een goede verdeling van respondenten over de verschillende opleidingscentra, uitstroomjaren en differentiaties.

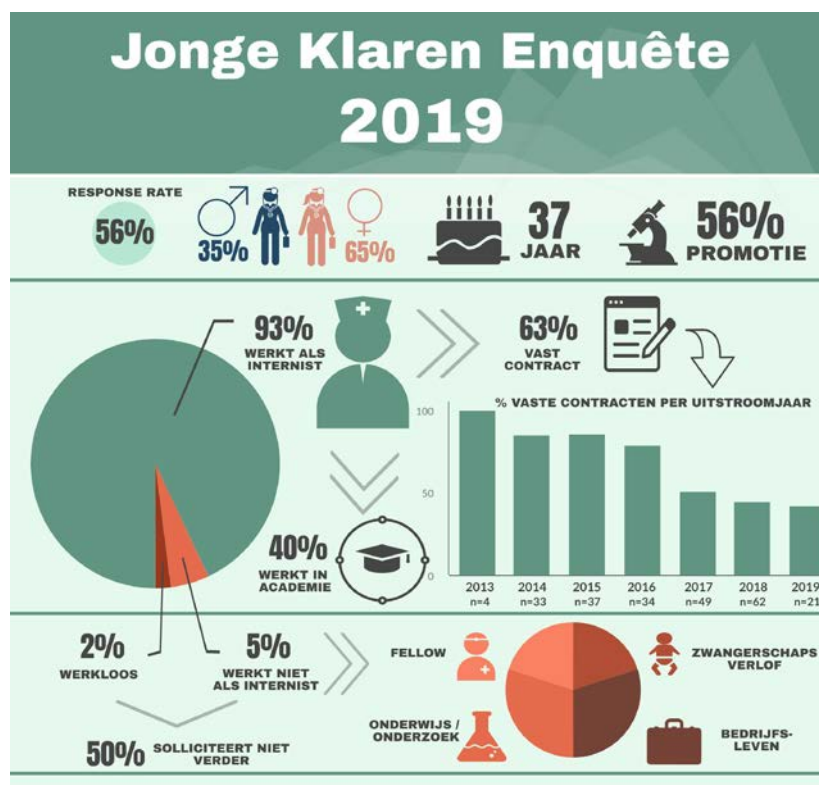
Aanstelling

Van de respondenten is 93% werkzaam als internist, hiervan werkt

8% in het buitenland. Van de 7% respondenten die niet werkzaam is als internist gaf 88% aan dat zij noodgedwongen iets anders zijn gaan doen. Hiervan is 40% werkloos en op zoek naar een baan als internist, en 50% solliciteert niet meer.

Van degenen die een baan als internist hebben bemachtigd, werkt 40% in een academisch ziekenhuis. De overige respondenten werken in een topklinisch ziekenhuis (29%), in een algemeen ziekenhuis met (18%) en zonder (12%) opleiding tot internist of in een zelfstandig behandelcentrum (ZBC).

Van de ondervraagden geeft 63% aan een vaste aanstelling te hebben. Dit is



vergelijkbaar met het percentage met vaste aanstelling uit de vorige jongeklaren-enquête. Wel valt op dat destijds de jonge klaren die twee jaar of langer geregistreerd waren als internist vaker een vast contract hadden dan de jonge klaren in het nieuwe cohort (61% versus 46%). Opvallend hierbij is dat bij jonge klaren die in 2017 op de arbeidsmarkt instroomden er een knik zit in het percentage met een vaste aanstelling. Een mogelijke oorzaak van deze knik zou een verandering van de markt kunnen zijn, echter op basis van de huidige data uit de enquête is dat niet goed te zeggen. Het lijkt erop dat een merendeel van de jonge klaren met een tijdelijk contract in de academie werkzaam is. Gezien de kleine aantallen respondenten per opleidingsregio en differentiatie is het niet mogelijk om afspraken te doen over verdeling van werklozen of tijdelijke contracten per regio of differentiatie.

Arbeidsomstandigheden

Twee op de drie respondenten geeft aan te werken in de regio van voorkeur. Een op de drie is verhuisd voor de huidige aanstelling. De reistijd die jonge klaren gemiddeld per dag afleggen is 45 minuten, met een ruime spreiding van 5 tot 200 minuten. Gemiddeld werken ze 0,86 FTE. Met die arbeidsduur is 8% van de respondenten niet tevreden, waarbij er een gelijke verdeling lijkt te zijn over degenen die meer of juist minder zouden willen werken. Het salaris is voor 73% van de jonge klaren conform cao. Van de overige respondenten verdient het merendeel een hoger salaris, doordat ze zijn toegetreden tot een MSB.

Kwaliteit opleiding

Na een opleiding van ongeveer 6 jaar voelen de meeste jonge klaren

Een op de drie respondenten is **verhuisd voor de huidige aanstelling**

zich goed voorbereid op het werk dat hen te wachten staat. Met name qua medisch inhoudelijke aspecten vinden ze de opleiding voldoende. Wel geven veel respondenten aan dat de algemene interne geneeskunde naar de achtergrond verdwijnt gedurende de differentiatie. Ze ervaren bovendien een heel groot verschil in werken in een academisch ziekenhuis ten opzichte van een perifere instelling. Daarnaast voelen ze zich onvoldoende getraind in het geven van supervisie, waarbij de laatste twee jaar van de opleiding hier onvoldoende voorbereiding op lijkt te bieden. Op het gebied van de niet medisch inhoudelijke bestuurs- en managementtaken voelen veel jonge klaren zich onwennig. Op deze taken voelt 71% van de respondenten zich onvoldoende voorbereid. Informatie over financiën en geldstromen, vergadertechnieken en organisatievaardigheden worden ook gemist in de opleiding.

Van de ondervraagden heeft 41% tijdens de differentiatie een perifere stage gedaan. Bijna zonder uitzondering ervaren ze dit als zeer nuttig (96%). Ze gaven aan dat ze tijdens de perifere stage hebben geleerd om pragmatisch te denken en te werken, met volle spreekuren en veel blootstelling aan meer reguliere problematiek. Van degenen die niet een dergelijke stage hebben gedaan, had 42% dit wel willen doen, maar de

mogelijkheid werd hen niet geboden. Als reden hiervoor noemden zij onderbezetting in de academie en personeelstekort.

Conclusie

Uit de jongeklaren-enquête blijkt dat 93% van de respondenten werkzaam is als internist, waarvan 63% met een vaste aanstelling. Er bestaat echter een significante groep van maar liefst 7% die niet als internist werkt. Opvallend is dat het aantal tijdelijke contracten oploopt; het komt het zelfs voor dat een jonge klare vijf tijdelijke contracten heeft gehad voor er een vaste aanstelling wordt bereikt. De JNIV pleit dan ook voor structurele monitoring van de arbeidsmarkt, waarbij de in- en uitstroom goed op elkaar moeten zijn afgestemd. Daarnaast is het wenselijk dat instellingen zich committeren aan jonge klaren en hen een vaste aanstelling aanbieden, in plaats van opeenvolgende tijdelijke krachten aan te nemen.

Tenslotte zal de JNIV zich inzetten om de opleiding beter aan te laten sluiten op de daadwerkelijke praktijk, waarin veel te winnen valt op het gebied van supervisie, perifere stages en bestuurs- en managementtaken. De JNIV stelt dat als een aios een perifere stage wil lopen, deze wens gehonoreerd moet worden, onafhankelijk van de bedrijfsvoering. De perifere stage is namelijk van grote waarde voor de aios en biedt bovendien een uitgelezen kans om supervisie te leren geven aan jongerejaars arts-assistenten.

Om het effect van de ingezette interventies te evalueren en de arbeidsmarkt te vervolgen zal over een aantal jaar weer een jongeklaren-enquête verricht worden. ■

Opvallend is dat het **aantal tijdelijke contracten oploopt**