

De AIOS-enquête 2020: “Focus op balans”

Anne-Claire Bosmans, AIOS Maastricht UMC

Tijmen Koëter, AIOS Radboud UMC, Nijmegen

Julia van Wissen, AIOS Amsterdam UMC, locatie VUMc

Namens de VAGH

Inleiding

De AIOS-enquête van dit jaar gaat zoals gebruikelijk over de opleiding en hieraan gerelateerde zaken zoals het dienstverband, de werkdruk en profilering binnen de opleiding. Omdat er de laatste tijd veel aandacht is voor het thema ‘fit to perform’, hebben we deze editie specifieke aandacht besteed aan burn-out klachten en de bevlogenheid van de AIOS door middel van internationaal gevalideerde vragenlijsten. Tot slot hebben we de AIOS gevraagd naar hun mening over de eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen binnen het vak en de opleiding, omdat dit heden ten dage een actueel thema is. In dit artikel vindt u een overzicht van de resultaten van de enquête.

Resultaten

Respondenten

Dit jaar is de enquête verstuurd naar 391 AIOS en ingevuld door 81% van hen. Het responspercentage is niet eerder zo hoog geweest. De AIOS zijn evenredig verdeeld over de opleidingsjaren en regio's. De gemiddelde leeftijd van de AIOS is 32 jaar en er is een kleine meerderheid (53%) man. Dit percentage is wel gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren, vorig jaar was dit 55%, in 2018 58% en in 2017 62%. Van de AIOS heeft 40% kinderen. De tijd tussen het behalen van het artsexamen en start van de opleiding is 38 maanden, een lichte stijging in vergelijking met de 36 maanden van de voorgaande jaren. Tabel 1 geeft een overzicht van de basiskenmerken van de respondenten op dit moment.

Basiskenmerken respondenten	N = 315
Geslacht (M)	53%
Leeftijd	32 jaar (26-40)
Aantal maanden tot start opleiding	38 (0-87)
Fulltime dienstverband	56%
Ouder (1 of meer kinderen)	40 %
Werkzaam in academie	28%
Gemiddeld cijfer voor de opleiding	7,4 (3-9)

Tabel 1. Basiskenmerken respondenten, gemeten in januari 2020.

Opleiding

De opleiding krijgt dit jaar gemiddeld een rapportcijfer 7.4, een daling van twee tienden procentpunt ten opzichte van vorig jaar. De meerderheid (53%) van de respondenten beoordeelt de opleiding met een rapportcijfer 8 of hoger. Slechts 1% geeft de opleiding een onvoldoende. We hebben de AIOS gevraagd hoe de opleiding verbeterd kan worden, waarbij de focus vanuit deze enquête met name lag bij de preventie van stress-gerelateerde klachten. Een forse meerderheid (84%) zou graag betere “secundaire arbeidsvoorwaarden” willen, zoals de mogelijkheid om te sporten of kinderopvang in het

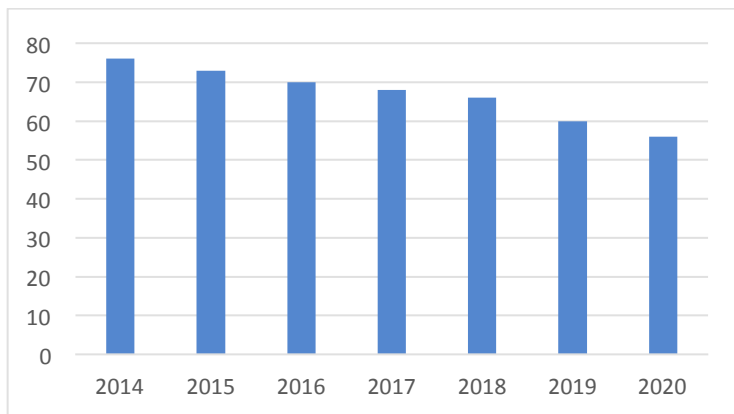
ziekenhuis. Bijna alle AIOS zijn van mening dat de werkdruk zal verminderen als er een vast dagdeel in de week ingepland wordt voor administratie en voorbereidende werkzaamheden. Ongeveer twee derde van de AIOS ziet een strikte naleving van het aantal contractueel vastgelegde uren als een oplossing voor het verminderen van werkstress. Meer dan de helft (57%) denkt dat begeleiding met een coach een positief effect zou hebben op stress-gerelateerde klachten en het voorkomen van een burn-out, voor de vorm intervisie gold dit in iets mindere mate. Slechts 22% van de AIOS zegt geen behoefte te hebben aan een coach. Een ander verbeterpunt in de ogen van de respondenten is het aantal AIOS per opleidingsziekenhuis. Zowel jongerejaars (36%) als differentianten (34%) vinden dat zij met te veel AIOS in een kliniek werkzaam zijn. De jongerejaars noemt hiervoor als oorzaak de hoeveelheid vooropleiders van een ander specialisme. Op dit moment wordt er met het toewijzen van het aantal jongerejaars AIOS per ziekenhuis geen rekening gehouden met het aantal eventueel aanwezige vooropleiders, wat opmerkelijk is. De differentianten vinden dat er een te groot aantal differentianten van hetzelfde subspecialisme per kliniek werkzaam zijn, zie tabel 2 voor de percentages uitgesplitst per regio. Op dit moment is de AIOS vrij in zijn of haar keuze van differentiatie en is er (behoudens de regio's AMC, Rotterdam & Nijmegen; waar enige regulatie is) geen regulatie van het aantal differentianten. Op de vraag of de AIOS van mening zijn dat er een regulatie dient te komen van de differentiatie kwam geen eenduidig antwoord. Van de AIOS vindt 40% dat er inderdaad een regulatie zou moeten komen, 20% geeft als antwoord neutraal en 39% is het niet eens met deze stelling.

	%
Regio 1 VUmc	29%
Regio 2 AMC	35%
Regio 3 Leiden	20%
Regio 4 Rotterdam	29%
Regio 5 Utrecht	39%
Regio 6 Groningen	46%
Regio 7 Nijmegen	50%
Regio 8 Maastricht	29%

Tabel 2: percentage AIOS dat aangeeft dat zij met teveel differentianten per aandachtsgebied in een kliniek zijn, uitgesplitst per opleidingsregio

Dienstverband en werkdruk

Steeds meer AIOS hebben een parttime dienstverband. Als deze trend zich verder doorzet is het niet ondenkbaar dat in de nabije toekomst er net zoveel parttimers als fulltimers zijn, zie figuur 1. We zien dat vrouwelijke AIOS minder vaak (50%) een fulltime contract hebben in vergelijking met mannelijke AIOS (61%). De meeste AIOS die parttime werken hebben een contract van 0,9 fte wat neer komt op een vaste parttime dag in de week met een fulltime dienstbelasting. De meerderheid (64%) is echter niet van mening dat de opleiding standaard zou moeten bestaan uit een werkweek van vier dagen met fulltime diensten.



Figuur 1. Percentage AIOS met fulltime dienstverband.

Profilering

Tijdens de opleiding tot chirurg is het voor de AIOS mogelijk zich te profileren op andere gebieden zoals bijvoorbeeld onderwijs, wetenschap, leiderschap en technologische innovatie. Voor AIOS die specifieke talenten of ambities hebben, zijn er verschillende mogelijkheden voor verdieping in deze thema's. In deze enquête hebben we gekeken naar de huidige status van profilering binnen de opleiding. De meerderheid (86%) van de AIOS is blij dat er meer aandacht voor profilering komt want 'daarmee kun je je eigen opleiding vormgeven'. Minder dan de helft van de AIOS (46%) geeft echter aan alle vrijheid van de opleider hiervoor te krijgen. Hetzelfde percentage geeft aan dat er in hun regio te weinig aandacht is voor profilering en ruim een derde van de AIOS moet veel moeite doen om cursussen te kunnen volgen buiten de verplichte cursussen.

Burn-out en bevlogenheid

Eind 2019 verscheen er een artikel in *The New England Journal of Medicine* over discriminatie, misbruik, intimidatie en burn-out verschijnselen onder chirurgen in opleiding.¹ Bijna alle Amerikaanse AIOS (n=7409, responspercentage 99.3%) hebben meegewerkt aan dit onderzoek door een enquête in te vullen. De resultaten van dit artikel waren opmerkelijk. Ruim 30% wordt verbaal of fysiek misbruikt en 10% heeft last van seksuele intimidatie. Daarbij heeft bijna 40% wekelijks last van burn-out symptomen en 4.5% heeft suïcidale gedachten. In 2018 publiceerde de Jonge Specialist (DJS) de resultaten van de nationale AIOS-enquête over gezond en veilig werken.² De analyses werden verricht onder 958 respondenten, waarvan 56 (47 AIOS en 9 ANIOS) van de heelkunde. Burn-out werd gemeten door middel van de, gevalideerde, Utrechtse Burn Out Schaal (UBOS) en gaat over emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid. Uit deze enquête kwam naar voren dat 19% van de respondenten een verhoogde kans had op een burn-out. Daar tegenover staat dat er door de respondenten bovengemiddeld hoog gescoord op bevlogenheid, gemeten met de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES). Omdat bij de enquête van DJS maar 10% van de respondenten van de Heelkunde waren en vanwege het extreem hoge percentage burn-out klachten onder Amerikaanse AIOS, hebben wij deze vragenlijsten dit jaar ook meegenomen in onze eigen enquête.

Het responspercentage (78%, n=305) lag iets lager dan bij de rest van de vragen van de enquête. Van de respondenten heeft 9.5% last van burn-out klachten. Deze groep scoort ofwel hoog op de vragen met betrekking tot emotionele uitputting en depersonalisatie, of juist laag op de vragen met betrekking tot het ervaren van persoonlijke bekwaamheid. Dit is dus aanzienlijk lager dan de 19% uit

de landelijke enquête van de DJS, echter blijft het ongeveer 1 op de 10 AIOS. Het lijkt erop dat onze vrouwelijke collega's iets vaker burn-out klachten ervaren dan onze mannelijke, 10.5% versus 8.6% (niet significant). Ook zien we bij AIOS die parttime werken naar verhouding iets meer burn-out klachten, echter dit verschil was niet significant. De AIOS met kinderen hebben net zo vaak last van burn-out klachten in vergelijking met de AIOS zonder kinderen, 9.7% versus 9.4%. Een opvallend resultaat is het relatief hoge percentage (12.3%) burn-out klachten bij AIOS die in de periferie werken in vergelijking met AIOS uit de academie (2.3%), mogelijk dat de werkdruk ten gevolge van productie hierbij een rol speelt. Zelfs na verdere analyse met correctie voor eventuele confounders bleef de variabele periferie significant bijdragen aan het percentage burn-out klachten onder AIOS. Een overzicht van de percentages in verschillende groepen is weergegeven in tabel 2.

De mogelijke tegenpool van burn-out is bevlogenheid en is gemeten met de UBES. Deze meet bevlogenheid op drie dimensies: vitaliteit, toewijding en absorptie. Een hoge bevlogenheid verlaagt het risico op een burn-out. De Nederlandse AIOS heelkunde scoort een gemiddelde som van 4.6 (schaal 0 – 6). Dit is hoog in vergelijking met de score van alle AIOS in Nederland uit de DJS-enquête (4.1) en het Nederlandse gemiddelde (3.7, CBS 2017). De hoge bevlogenheid van de AIOS heelkunde in Nederland draagt mogelijk bij aan het relatief lage percentage AIOS met burn-out klachten. De mate van bevlogenheid blijkt significant lager (4.2 vs. 4.6, $p < 0.01$) in de groep met burn-out klachten. Of dit een gevolg is van deze klachten, of mede bijdraagt aan de oorzaak hiervan, is niet te beantwoorden door middel van deze vragenlijsten.

	Burn-out, n (%)	p-waarde
Totale groep	29 (9.5%)	
Man/vrouw	14 (8.6%)/ 15 (10.5%)	0.58
Perifeer/academisch	27 (12.3%)/ 2 (2.3%)	0.007
Kinderen/geen kinderen	12 (9.7%)/ 17 (9.4%)	0.93
Fulltime/parttime	13 (7.7%)/ 16 (12.8%)	0.18
Jaar 1-4/jaar 5-6	19 (9.9%)/ 10 (8.9%)	0.86

Tabel 3. Prevalentie burn-out klachten respondenten.

'Gender equality'

Zoals hierboven beschreven is het percentage vrouwelijke AIOS de afgelopen jaren behoorlijk gestegen en zien we dat ook mannen steeds vaker parttime werken. Reden genoeg om aan te nemen dat er binnen de AIOS-heelkunde volledige 'gender equality' bestaat. Om wat dieper in dit onderwerp te duiken – mede geïnspireerd door het 'in balans' thema van de, helaas gecancelde, Chirurgendagen – vroegen wij de AIOS om met ons daarover van gedachten te wisselen.

De meningen over dit onderwerp zijn duidelijk verdeeld en deden aardig wat stof opwaaien. Van de mannelijke AIOS is 20% van mening dat het voor mannen gemakkelijker is dan voor vrouwen om in opleiding te komen, dit in tegenstelling tot de vrouwelijk AIOS waarvan 65% vindt dat het voor mannen makkelijker is dan voor vrouwen om in opleiding te komen. Vrouwen denken vaker (54%) dan mannen (25%) dat vrouwen het zwaarder hebben gedurende de opleiding. Slechts 7% van de mannen vindt dat er een vrouwonvriendelijk opleidingsklimaat heerst, tegenover 17% van de vrouwen. Ruim de helft (55%) van de vrouwen vindt dat er meer gedaan moet worden aan 'women empowerment'. Slechts 17% van de mannen deelt deze mening. De ruime meerderheid van zowel mannen (80%) als vrouwen (79%) zegt dat parttime werken geaccepteerd is binnen het ziekenhuis,

ongeacht het geslacht. Zij zijn het er ook over eens dat het ouderschap en de opleiding moeilijk te combineren is (40% mannen en 47% vrouwen). Met de stelling dat vrouwen net zo veel kans hebben op een leiderschapsfunctie binnen de chirurgie waren 46% van de mannen het eens, tegenover 20% van de vrouwen. Uit onze data blijkt dat op dit moment 50% van de AIOS-functies in verschillende besturen van de subverenigingen door vrouwelijke AIOS bekleed worden. Gemiddeld was 52% van de sollicitanten voor die functies vrouw. Binnen onze generatie lijken er dus geen of minder grote verschillen te zijn in het aantal leiderschapsfuncties naar geslacht. Dit terwijl in de praktijk nog altijd blijkt dat de huidige besturen voornamelijk uit mannelijke leden bestaat. Tenslotte blijkt uit onze enquête dat bijna alle mannen (91%) en de meerderheid (65%) van de vrouwen vinden dat mannen en vrouwen gelijkwaardig zijn in onze generatie.

De mannelijk en vrouwelijke respondenten blijken nog wel anders tegen het onderwerp 'gender equality' aan te kijken. Gelukkig lijkt in onze huidige generatie zowel het aantal AIOS als wel de aanwezigheid in bestuurlijke functies steeds gelijkverdeelde te zijn. Laten we hopen dat het in de toekomst helemaal een non-issue zal worden en dat we dus goed met elkaar 'in balans' zijn, zowel op de werkvloer als thuis.

Conclusie

De meerderheid van de AIOS is nog steeds erg tevreden met de opleiding. Het aantal parttimers blijft stijgen wat mogelijk voortkomt uit het feit dat de huidige AIOS meer belang hecht aan een goede werk-privé balans en het stijgende aantal vrouwen. Veel AIOS ervaren een hoge werkdruk. Een relatief eenvoudige oplossing hiervoor zou het invoeren van een vast dagdeel per week administratie/voorbereidingstijd kunnen zijn. Daarnaast is het belangrijk dat de bevoegdheid van de AIOS hoog blijft. Coaching om beter inzicht te krijgen in waar je je energie uithaalt en profilering binnen de opleiding zouden hierbij kunnen helpen. Wij hebben er vertrouwen in dat de opleiders hiervoor nóg meer maatwerk zullen bieden. Alhoewel een deel van de AIOS vindt dat zij met te veel differentiaten tegelijk in een kliniek zitten, zijn de meningen verdeeld over het eventueel reguleren van de differentiatie. Het percentage AIOS met burn-out klachten is een stuk lager dan het landelijke percentage, maar alsnog kampt 1 op de 10 heelkunde-AIOS met deze klachten. Opvallend is dat dit percentage hoger is bij AIOS die in een perifere kliniek werken. Wellicht komt dit door een hogere werkdruk in vergelijking met de academie en/of het minder strikt naleven van contractueel vastgelegde uren onafhankelijk van periferie of academie. Om deze zaken verder te evalueren zullen we als VAGH hier de komende tijd mee aan de slag gaan, we houden u op de hoogte!

1. Yue-Yung Hu et al, Discrimination, Abuse, Harassment, and Burnout in Surgical Residency Training, N Eng J Med 381;18, 2019
2. Edith van Esch en Vicky Soomers Nationale AIOS-enquete 2018: gezond en veilig werken.