

De Jonge Klare in 2017: leiden we goed op en komen we goed terecht?

Charlotte de Jonge, AIOS Maastricht Universitair Medisch Centrum

Stijn van der Ploeg, AIOS Maasstad Ziekenhuis Rotterdam

Stijn Nelen, AIOS Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis Tilburg

Namens de VAGH, c.dejonge@maastrichtuniversity.nl

Inleiding

Zoals ieder jaar zijn de Jonge Klaren geënquêteerd; we hebben van bijna 200 chirurgen, die hun C-briefje tussen 2012 en 2017 hebben ontvangen, feedback gekregen. In 2016 lag één van de pijnpunten op financieel vlak: het salaris was bij 11% van de jonge chirurgen niet volgens de AMS. Daarnaast vroegen Bransen *et. al.* zich af of er sprake was van een aftopping van de duur tot een vast contract.¹ Is dit inderdaad het geval in 2017? Hoe is de situatie op de arbeidsmarkt? Hieronder een overzicht van de resultaten.

Resultaten

Wie zijn de Jonge Klaren

Het percentage respondenten was dit jaar 66%, een toename van 6% ten opzichte van 2016. Alle regio's waren hierin evenredig verdeeld. De mediane tijd sinds het ontvangen van het C-briefje was 30 maanden (range 0 tot 68 maanden). Circa 25% van de respondenten was eerstejaars Jonge Klare, over de overige jaren waren de respondenten gelijkmatig verdeeld. Het percentage mannen was 69% en het percentage gepromoveerden 64%. Dit laatste was in 2014 nog 47%. Onder de Jonge Klaren blijft het meest voorkomende aandachtsgebied de gastro-intestinale chirurgie met 41%, gevolgd door chirurgische oncologie met 28%. De algemene chirurgie wordt door circa een kwart van de respondenten als aandachtsgebied aangemerkt. Circa een vijfde van de respondenten heeft trauma- en/of vaatchirurgie als aandachtsgebied en minder dan 5% gaf aan kinder- en/of longchirurgie als aandachtssterrein te hebben. In 88% van de gevallen sluit de differentiatie aan bij het huidige aandachtsgebied waarin de Jonge Klare werkzaam is.

De opleiding

In 2009 is het opleidingsplan SCHERP, en daarmee de differentiatiefase binnen de opleiding, geïntroduceerd.² Conform verwachting is 87% van de respondenten (gedeeltelijk) volgens SCHERP opgeleid. Ruim 40% van de Jonge Klaren vindt een 'Common Trunk' van 4 jaar en een differentiatiefase van 2 jaar de ideale verdeling. Circa 55% zou echter een kortere algemene fase wenselijk vinden, waarbij de differentiatiefase wordt uitgebreid tot 3 (34%) of zelfs 4 jaar (22%). Eén van de doelstellingen van plan SCHERP was het beter laten aansluiten van de opleiding bij de arbeidsmarkt. Deze doelstelling lijkt gehaald: de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt wordt momenteel met een 7.4 gewaardeerd door Jonge Klaren die volgens SCHERP zijn opgeleid. Tevens werkt 91%

momenteel in zijn/haar aandachtsgebied, waarbij Jonge Klaren die niet volgens SCHERP zijn opgeleid de aansluiting met een 6.7 waarderen en slechts 73% in zijn/haar aandachtsgebied werkt.

Als onmisbare elementen tijdens de opleiding worden de IC-stage, de SEH-stage, het anatomie- en laparoscopie onderwijs en de ATLS cursus genoemd. Tevens heeft bijna een kwart van de Jonge Klaren een deel van zijn of haar opleiding naar tevredenheid in het buitenland gevolgd. Slechts 2% van alle Jonge Klaren kreeg niet de ruimte vanuit de opleidersgroep om een deel van zijn opleiding in het buitenland te volgen. Suggesties voor verbetering zijn zichtbaar in Figuur 1, waarbij voornamelijk discipline overstijgende thema's, zoals management en organisatie evenals kennis over financiën als onderbelicht worden beschouwd. Daarnaast werd door 44% het chirurgisch basisexamen als overbodig aangemerkt. Tijd dus voor vernieuwing! De commissie Continue Professionele Educatie is hier momenteel mee bezig en samen met de AIOS/VAGH wordt op dit moment een voorstel gemaakt voor vernieuwing van de CASH cursussen.

De aansluiting op de arbeidsmarkt

Van de groep Jonge Klaren die de afgelopen 5 jaar hun C-briefje hebben ontvangen, is bij 61% sprake van een vast dienstverband. Over de laatste jaren is het percentage vaste contacten gestegen, zoals te zien in Tabel 1. Het gemiddeld aantal maanden tot een vast dienstverband lijkt te stabiliseren en bedraagt momenteel 23 maanden. Dit valt binnen het aantal van 26 maanden dat als acceptabel werd gerapporteerd door de Jonge Klaren. In 76% van de gevallen was sprake van één of twee tijdelijke contracten. Zeven procent gaf aan nooit een tijdelijk contract gehad te hebben. Het percentage parttime dienstverbanden onder Jonge Klaren is hierbij gelijk gebleven. Echter, onder vrouwen is het parttime werken in opmars; momenteel geeft 60% aan parttime te werken, waar dit in 2016 nog 39% bedroeg. Of dit gewenst danwel noodgedwongen is, is ons niet bekend. Onder mannen is het percentage parttimers afgenomen van 18 naar 13% over het laatste jaar.

Positief is dat er nu geen gerapporteerde werkloosheid is. Vier respondenten gaven aan werkzaam te zijn buiten de chirurgie, waarbij één respondent wel graag als chirurg werkzaam zou willen zijn. Opmerkelijk is een langzaam stijgend percentage chirurgen, bijna 10%, dat werkzaam is in het buitenland. Het lijkt hierbij alsof de trend naar een betere arbeidsmarkt (deels) te verklaren is doordat een toenemend aantal Jonge Klaren naar het buitenland vertrekt. Is dit een gedwongen vertrek? Of is dit een eigen wens van de Jonge Klaren om zich aantrekkelijker te maken voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

Belangrijk is tevens dat er vooruitgang is geboekt met betrekking tot salarisafspraken. Voorheen werd 20% van de Jonge Klaren niet volgens de AMS betaald. Dit jaar blijkt slechts één respondent niet conform de AMS betaald te worden in Nederland.

Kortom, goed nieuws dus met betrekking tot de banenmarkt, is het tij werkelijk gekeerd?!

Conclusie

Na onzekere tijden zijn er nu overwegend meer rooskleurige berichten over de banenmarkt; naar het lijkt ook meer Jonge Klaren met een vast contract en adequate salariëring. De toekomst zal moeten uitwijzen of deze positieve ontwikkelingen zullen worden voortgezet en wellicht dat daarmee het vertrek van Jonge Klaren naar het buitenland kan worden voorkomen. Daarnaast is de Jonge Klare over het algemeen tevreden over de huidige de opleiding. Al is er wel een duidelijke behoefte naar meer

discipline overstijgend onderwijs, verbetering van het CASH onderwijs en toetsing. Met SCHERP en CASH 2.0 voor de deur hopen we dat hieraan voldaan kan worden. Wij zien de toekomst met vertrouwen tegemoet.

Referenties

1. Bransen J, van Lammeren G, Wouters R, Je bent Jong en Klaar en je wilt wat, NTvH. 2016;25(6):46-47
2. Werkgroep opleidingsplan SCHERP, Structuur Curriculum Heelkunde voor Reflectieve Professionals opleidingsplan Heelkunde. 2009

Tabellen

Tabel 1. Werkgelegenheid

	2013	2014	2015	2016	2017
Vaste baan (%)	53	46	53	57	61
Aantal mnd tot vaste baan [range]	14	19	21 [0-66]	25 [0-64]	23 [0-60]
Tijdelijke baan (%)	42	50	46	43	39
Werkzaam in buitenland (%)	6	7	8	8	10

Figuren

Figuur 1 Wat werd gemist tijdens de opleiding

