

Uitslagen Jonge Klaren enquête 2019: zorgen over onze fellows

Charlotte de Jonge, AIOS MUMC
Tijmen Koëter, AIOS Radboud UMC
Julia van Wissen, AIOS VU

Namens de VAGH

Het is weer tijd voor een update uit het land der Jonge Klaren. Hoe staat het met de arbeidsmarkt? Wat kan er in hun ogen verbeterd worden aan de opleiding en hoe is de aansluiting van de opleiding op de eerste baan als chirurg? Wij vroegen het ze in onze jaarlijkse Jonge Klaren enquête. Daarnaast hebben we dit jaar de focus gelegd op de functie van de fellows, alsmede hun salaris en compensatieregeling in vergelijking met chirurgen met een vast contract. Interessante antwoorden op deze vraagstukken vindt u hieronder.

De respondenten en hun huidige werkplek

Alle 278 chirurgen die na 1 juli 2014 hun C-briefje hebben gehaald zijn ondervraagd. Met een responspercentage van 62%, menen we een representatieve steekproef te hebben van het huidige cohort Jonge Klaren.

De gelukkigen met een vast contract, de helft van de respondenten, hebben dit gemiddeld na 16 maanden verkregen. De duur van deze periode is over de laatste jaren sterk verbeterd, in 2016 bedroeg de tijd tot een vast contract gemiddeld nog meer dan 2 jaar. Met name voor de jonge traumatologen en oncologisch chirurgen is de arbeidsmarkt er sterk op vooruit gegaan. De vaatchirurgen en GE-chirurgen profiteren echter slechts in beperkte mate. Voorafgaand aan een vast contract heeft meer dan de helft van de huidige Jonge Klaren slechts één tijdelijke baan gehad. Daarentegen heeft 1 op de 10 toch nog 3 tijdelijke contracten gehad voordat er vastigheid kwam.

Het gros van de Jonge Klaren is nog steeds nauw betrokken bij de chirurgische opleiding, hetzij in de academie (29%), danwel in een perifeer ziekenhuis met opleiding (53%). Kleine aantallen werken in een privékliniek of in het buitenland, zie hiervoor figuur 1. Voor de verdeling over de verschillende aandachtsgebieden zie figuur 2.

De fellows

In tegenstelling tot de chirurgen met een vast contract, die vrijwel allemaal fulltime werken, werkt minder dan de helft van de fellows fulltime. Daarbij krijgen fellows in de helft van de gevallen minder compensatie voor diensten in vergelijking met stafchirurgen. Daarnaast krijgt een deel van de fellows niet betaald conform de AMS schalen. Voorbeelden zijn 80% salaris voor 100% dienstverband of geen extra financiële compensatie voor gedraaide diensten. Er werd zelfs melding gemaakt van een AIOS salaris. Interessant is dat daarnaast ca. 80% van de respondenten van mening is dat een inhoudelijk kader voor de fellowships wenselijk is. Moeten we dan weer terug naar de CHIVO-schappen/tijd? Stof die aanzet tot nadenken en die reden is voor verdere uitdieping en actie.

Aansluiting opleiding op de arbeidsmarkt

Vrijwel alle respondenten voelen zich voldoende opgeleid tot algemeen chirurg. Zij hebben genoeg zelfstandigheid gekregen op de operatiezalen, de polikliniek en tijdens MDO's. Daarnaast wordt het doen van voorwacht diensten als een pré gezien. De aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt wordt dan ook goed gewaardeerd.

Als echter gevraagd wordt naar de vaardigheden uit plan Bonjer met betrekking tot de algemene heekunde¹, dan zijn er heel wat verrichtingen die het gros van de Jonge Klaren niet meer in de dienst zelfstandig uitvoert. In iets meer dan de helft van de gevallen is er dan ook sprake van een gedifferentieerde voorwacht in de dienst en bij ruim een derde beschikt de algemene voorwacht over een gedifferentieerde achterwacht. Van alleen een algemene dienstdoende is dus nog zelden sprake.

Om de overgang van AIOS naar chirurg nog soepeler te laten verlopen, hadden de Jonge Klaren graag meer geleerd over financiële achtergronden van de zorg, bedrijfsvoering binnen een maatschap en management- en organisatie skills. Ook de achtergrond van het Nederlandse zorgstelsel en wederom coaching worden in dit kader genoemd. Het betreft hier zaken die in het nieuwe CASH-curriculum vroeg in de opleiding en frequent zullen worden aangeboden.

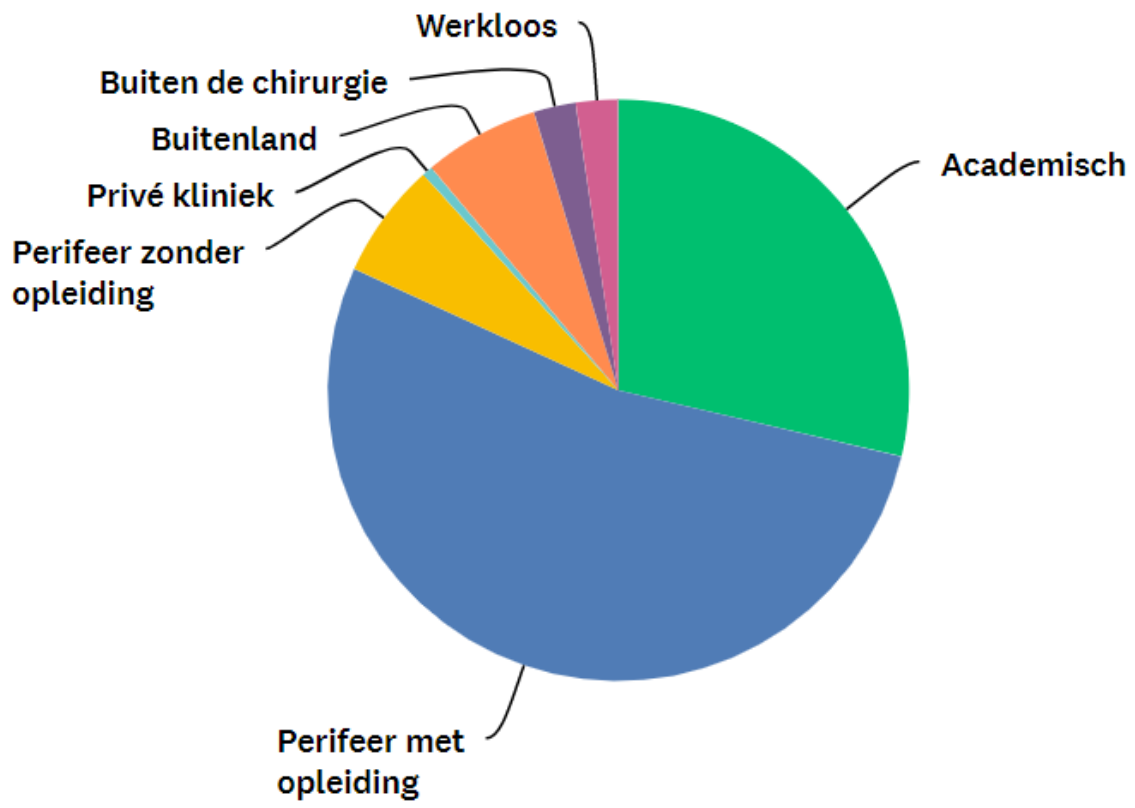
Aandacht behoeft ook de werk/privé balans. In lijn met de resultaten uit de afgelopen AIOS enquête², geeft bijna de helft van de Jonge Klaren aan te weinig tijd en energie over te houden voor privé zaken als familie, vrienden en hobby's. Hoe kunnen we hier verbetering in bewerkstelligen? Al met al genoeg interessante doelen voor de toekomst.

Conclusie

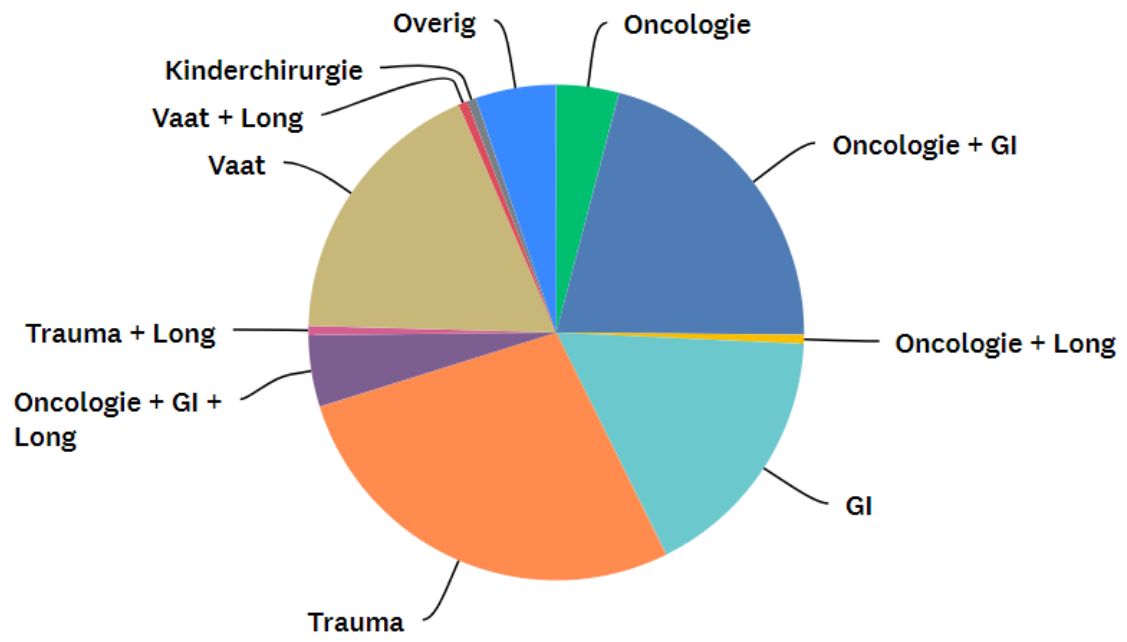
Samenvattend kunnen we stellen dat de chirurgische opleiding het goed doet, Jonge Klaren zijn voldoende opgeleid tot algemeen chirurg en een deel van de Jonge Klaren vindt gelukkig weer sneller een vast contract. Om de overgang van AIOS naar chirurg nog soepeler te laten verlopen zijn enkele suggesties gedaan die grotendeels al in het nieuwe curriculum zijn opgenomen. Wat zorgen baart is de positie van de fellows. Een groot deel van de fellows wordt niet conform AMS betaald, krijgt niet al hun gewerkte uren betaald en/of krijgt minder compensatie in vergelijking met collega's met een vast contract. Wij hopen van harte dat hier aandacht voor zal komen en dat hun inzet meer zal worden gewaardeerd.

Bronvermelding

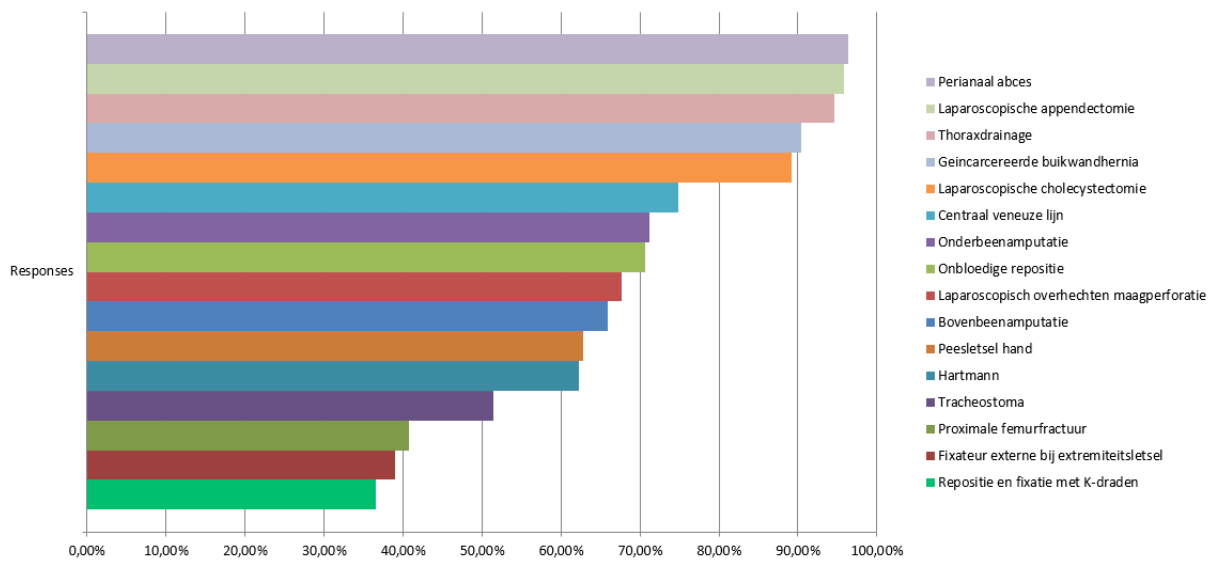
1. De toekomst van de Algemene Chirurgie binnen de Heekunde - dat wat chirurgen bindt –. Werkgroep Algemene Chirurgie Nederlandse Vereniging voor Heekunde. Vastgesteld in de ALV van 27 november 2015, versie 1.0
2. C. de Jonge, T. Koëter, J. van Wissen. De AIOS enquête 2019: “De opleiding scoort een 8, hoe kan het nog beter?” Nederlands Tijdschrift voor Heekunde. Mei 2019



Figuur 1: Werkplek van de Jonge Klare



Figuur 2: Aandachtsgebieden van de Jonge Klaren



Figuur 3: Verrichtingen uit document Bonjer die Jonge Klaren zelfstandig uitvoeren tijdens de dienst