

LANDELIJK ZORGEN OVER ARBEIDSMARKT JONGE KLAREN

Hoe staat de radiologie ervoor?



Caroline Beaumont



Jetty Ipema

De resultaten van de jaarlijkse jonge klarenenquête van de NVvR onderstrepen maar weer eens dat de arbeidsmarkt waarop de huidige jonge klare zich bevindt, een lastige is. Als gevolg hiervan verlaat een groeiend aantal jonge klaren radiologen het vak voor een baan in een andere sector. Een zeer onwenselijke situatie.

Misschien denkt u: het is toch nog geen jaar geleden dat de resultaten van de jonge klarenenquête uit 2021 in MemoRad verschenen? Dat klopt en was in de zomereditie 2022. Dit keer hebben we de enquête vervroegd. We hebben hiermee gepoogd de respons te verhogen. Helaas blijft de respons opnieuw steken op 50%, waar dit in 2020 69% was.

Een vaak genoemde reden waarom enquêtes niet ingevuld worden, is de onduidelijkheid over wat er vervolgens met de resultaten gedaan wordt. In het geval van de jonge klarenenquête van de NVvR spelen deze een belangrijke rol: de uitkomsten worden gepresenteerd en bediscussieerd tijdens de jaarlijkse opleidersvergadering en gebruikt als handvat tijdens bestuursvergaderingen op lokaal en landelijk niveau. Als resultaat van eerdere enquêtes is de bewustwording rondom de problematiek op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld sterk gestegen. Daarnaast worden de resultaten gebruikt binnen het in 2021 opgerichte netwerk Startende Medisch Specialisten, voorheen Jonge Klaren Nederland (JKN). Namens dit netwerk nemen afgevaardigden van de radiologie deel aan gesprekken met verschillende partijen.

Respondenten

In september 2022 ontvingen 369 radiologen die hun opleiding tussen januari 2017 en september 2022 hebben afgerond en huidig lid zijn van de NVvR de enquête. Van hen hebben 184 radiologen gereageerd. De respons is daarmee 50%. Van de respondenten heeft het grootste deel (24%) de opleiding in 2021 afgerond. Dit percentage neemt geleidelijk af naarmate de opleiding langer geleden is afge-

Tabel 1. Overzicht van de gevolgde differentiaties en fellowships.

	Differentiatie		Fellowship	
	N	%	N	%
Abdomen	47	22,4%	46	21,7
Acute radiologie	nvt	nvt	3	1,4
Anders	1*	0,5%	6**	2,8
Cardio	5	2,4%	2	0,9
Cardiothoracaal	13	6,2%	14	6,6
Geen	0	0%	28	13,2
Interventie	26	12,4%	25	11,8
Kinder	11	5,2%	8	3,8
Mammo	23	11,0%	15	7,1
MSK	32	15,2%	28	13,2
NHH	41	19,5%	29	13,7
Nucleaire	7	3,3%	3	1,4
Thorax	4	1,9%	5	2,4
Totaal	210	100%	212	100%

Deze tabel telt op tot > 184, omdat een deel van de radiologen meerdere differentiaties en/of fellowships gedaan heeft. NHH = neuro- & hoofd-halsradiologie; MSK = musculoskeletaal.

* neuro-interventie.

** 1 x fellowship (onbekend) afgerond tijdens huidige baan, 2 x fellowship afgebroken in verband met huidige baan, 2 x gecombineerde fellowships, 1 x neuro-interventie.

rond tot een aandeel van 14% van de in 2017 afgestudeerden. De man-vrouw verhouding is nagenoeg gelijk en de mediane leeftijd is 37 jaar (30-43).

Differentiaties en fellowships

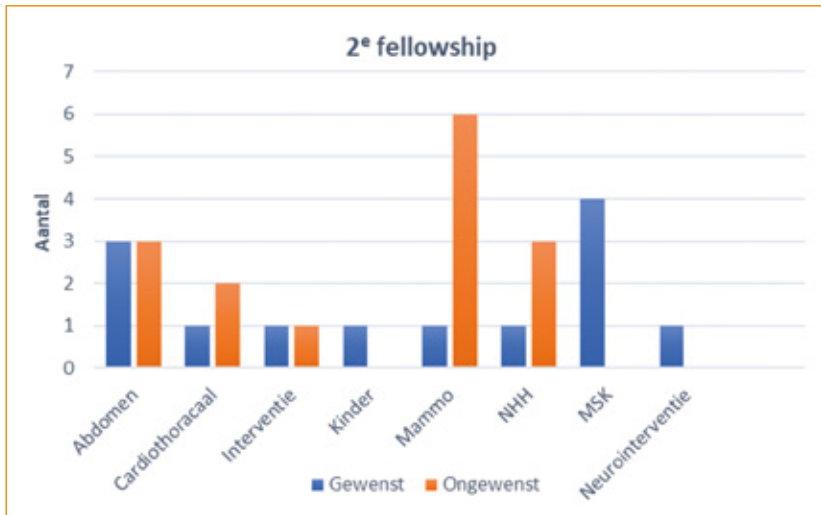
Tabel 1 geeft een overzicht van de gevolgde differentiaties en fellowships. Vrijwel alle radiologen hebben een differentiatie gedaan, omdat het merendeel inmiddels volgens het landelijk opleidingsplan CORONA is opgeleid. 26 radiologen (14%) hebben een tweede differentiatie gevolgd, waarvan mammariadiologie het meest gekozen is (46%).

156 van de 184 radiologen (85%) hebben minstens één fellowship gevolgd. Dit is voor de meerderheid (96%) een gewenst fellowship. 28 radiologen (18%) hebben een tweede fellowship gevolgd of zijn

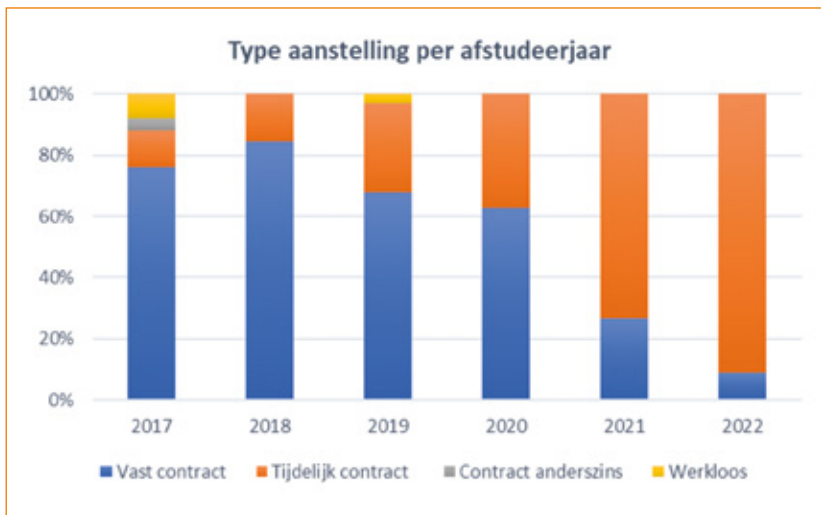
daar momenteel mee bezig. Hiervan is mammariadiologie het meest gekozen (25%). Meer dan de helft (n = 15, 54%) geeft aan dat dit tweede fellowship ongewenst is (zie figuur 1). De meest genoemde reden voor het tweede fellowship is een tekort aan vaste aanstellingen. Er lijkt geen relatie te bestaan tussen het volgen van meerdere fellowships en het jaar waarin de opleiding is afgerond of het geslacht.

Huidige aanstellingen

Van de 184 respondenten zijn er 181 (98%) momenteel werkzaam als radioloog. Van hen heeft 54% een vast contract, 45% een tijdelijk contract en 1% werkt als zelfstandige zonder personeel (ZZP'er). Het percentage vaste aanstellingen is met 58% tegenover 48% hoger onder mannen dan onder vrouwen. Inherent



Figuur 1. Type tweede fellowship, uitgesplitst naar gewenst en ongewenst. De fellowships cardio, thorax en nucleaire geneeskunde zijn niet gekozen als tweede fellowship.



Figuur 2. Type aanstelling per afstudeerjaar.

hieraan is het aantal tijdelijke contracten onder vrouwen hoger dan onder mannen (respectievelijk 49% tegenover 41%).

Het percentage vaste contracten onder de gehele groep respondenten is 53%. Dit toont de laatste jaren een langzaam dalende trend, komende van 59% in 2018. *Figuur 2* geeft een overzicht van de huidige aanstellingen uitgesplitst per afstudeerjaar. Conform de verwachting neemt het aantal vaste en tijdelijke contracten respectievelijk toe en af, naarmate de opleiding langer geleden is afgerond. Opvallend is de daling in het aantal vaste aanstellingen tussen de jaren 2017 en 2018.

Vaste aanstelling

Van de respondenten met een vast contract heeft 75% deze uiterlijk twee jaar na het afronden van de opleiding bemach-

tigd, en heeft 25% er dus langer over gedaan. Verder heeft 26% van de respon-

Tabel 2. Duur tot vast contract.

Duur tot vast contract	Aantal	Percentage
0 tot 6 maanden	21	23,6
6 tot 12 maanden	18	20,2
1 tot 2 jaar	28	31,5
2 tot 3 jaar	15	16,9
>3 jaar	7	7,9
Totaal	89	100%

Tabel 3. Aantal tijdelijke contracten tot vaste aanstelling.

Tijdelijke contracten	Aantal	Percentage
0	16	18
1	50	56
2	13	15
3 of meer	10	11
Totaal	89	100

denten twee of meer tijdelijke contracten gehad voordat een vaste aanstelling werd verkregen. *Zie tabel 2 en 3.*

Tijdelijke aanstelling

De meeste respondenten met een tijdelijk contract volgen een fellowship (69%), 28% werkt als chef de clinique en 2% als waarnemer. 48% heeft momenteel een tweede (28%) of derde (20%) tijdelijke aanstelling. 34% van de respondenten geeft aan uitzicht te hebben op een vast contract. Dit is meer dan vorig jaar (19%). Van de 53 radiologen die geen uitzicht hebben op een vast contract, hebben 31 (58%) één fellowship gevolgd, 18 (34%) twee en 4 (8%) geen. Abdomen is het meest gevolgde fellowship (25%), gevolgd door mammo (15%), NHH en MSK (beide 13%).

Werkbeleving

Ondanks dat een groot deel van de radiologen relatief snel een vaste aanstelling krijgt, geldt voor een grote groep een langdurige periode van onzekerheid met verscheidene tijdelijke contracten, waarbij de radioloog vaak (83%) buiten de regio van keuze werkt (in tegenstelling tot 7% van de radiologen met een vast contract).

De onzekerheid weerspiegelt zich in het feit dat 10% van de respondenten met een tijdelijk contract overweegt om een ander beroep te kiezen. Nog eens 25% geeft aan dit misschien te overwegen, met als belangrijkste reden dat dit afhangt van de kans op een vaste aanstelling op redelijke termijn. Hoewel de meeste radiologen met een tijdelijk contract binnen hun aandachtsgebied werk kunnen vinden, kiest 22% bewust voor een ander aan-

dachtsgebied, met als meest genoemde reden zich te willen verbreden, onder andere vanwege de arbeidsmarkt.

Dienst

De radiologen met een tijdelijk contract kregen de vraag of zij dienst doen, zo ja hoe vaak en wat voor type dienst. Vrijwel alle radiologen met een tijdelijk contract doen dienst (94%), de meeste zowel voor- als achterwacht (58%), gevolgd door alleen voorwacht (26%) en alleen achterwacht (18%). Daarnaast geeft 37% aan meer dienst te doen dan collega's met een vast contract. Conform voorgaande jaren betreffen dit met name fellows; 45% van hen doet meer dienst dan de collega's met een vaste aanstelling. Daarentegen is dit bij de chefs de clinique 14%. Van hen doet het merendeel evenveel dienst als de collega's met een vaste aanstelling.

Buitenland

Vergelijkbaar met eerdere jaren zijn 12 respondenten (6,5%) werkzaam in het buitenland, waarvan 1 als teleradioloog vanuit Nederland. 10 van deze 12 (83%) hebben een vast contract, 1 een tijdelijk contract en 1 werkt als ZZP'er. Allen zijn binnen 2 jaar na het afronden van de opleiding naar het buitenland gegaan. Drie van hen geven aan dat de huidige Nederlandse arbeidsmarkt hier (deels) een rol in heeft gespeeld. De meerderheid kiest er bewust voor om in het buitenland te werken.

Werkloosheid

Momenteel zijn 3 respondenten werkloos, van wie 1 hier bewust voor heeft gekozen. Van de overige respondenten zijn 12 gedurende hun carrière wel eens ongewild werkloos geweest, van wie 10 korter dan 3 maanden. Ongewilde werkloosheid, momenteel of ergens gedurende de carrière, is met 10 van de 14 (71%), bij vrouwen wat hoger dan bij mannen.

Geïntegreerde opleiding

Sinds de invoering van het CORONA-opleidingsplan in 2015 zijn de opleiding radiologie en nucleaire geneeskunde geïntegreerd tot één medisch-specialistische opleiding. Aangezien een groot deel van de huidige jonge klaren inmiddels binnen het CORONA-opleidingsplan is opgeleid, is in de enquête aandacht besteed aan hoe de aangeleerde vaardigheden van de gezamenlijke opleiding in de praktijk kunnen worden gebracht.

Respondenten met de differentiatie abdomen, cardiothoracaal en/of MSK krijgen de vraag in hoeverre zij hun behaalde nucleaire *Entrustable Professional Activities* (EPA's) in praktijk kunnen brengen. Opvallend is dat van degenen met een vast contract 32% aangeeft dit te kunnen, terwijl dit slechts 11% is onder de respondenten met een tijdelijk contract. Alle respondenten die aangeven de nucleaire EPA's in de dagelijkse praktijk te kunnen gebruiken werken in een opleidingscentrum, met name academisch.

Ondertussen hebben 6 respondenten de differentiatie nucleaire geneeskunde gedaan, van wie 4 inmiddels een vast contract hebben en 2 een tijdelijk contract. Degenen met een vast contract geven aan hun verworven radiologische EPA's voldoende in de praktijk te kunnen brengen, terwijl de 2 respondenten met een tijdelijk contract dit deels doen, maar hier liever meer aandacht aan zouden besteden.

Taskforce arbeidsproblematiek

De respondenten krijgen ook de open vraag wat zij als grootste probleem op de huidige arbeidsmarkt ervaren. De meerderheid geeft een veelbesproken probleem aan: er zijn te weinig vaste plekken en men blijft te lang werkzaam in tijdelijke contracten. Dit laatste wordt continu in stand gehouden, ondanks de stijgende productie. Velen vinden dat dit is op te lossen als er (op landelijk niveau) meer financiering komt voor vaste aanstellingen. Ook het herverdelen, dan wel uitbreiden, van de bestaande formaties wordt genoemd. Zoals afgelopen jaren duidelijk is geworden zijn deze problemen niet eenvoudig op te lossen. Niet alleen binnen de radiologie speelt de langdurige onzekerheid een rol, op landelijk niveau in vrijwel iedere discipline is het een zeer actueel thema.

Afgelopen jaar is de Taskforce Arbeidsproblematiek Medisch Specialisten ingericht. Die heeft in november, in samenwerking

met vijf landelijke partijen (waaronder de FMS, LAD en De Jonge Specialist) een brief opgesteld gericht aan Raden van Bestuur en besturen van MSB's. Deze brief beschrijft verschillende onderwerpen van aandacht en draagt oplossingen aan die op relatief korte termijn de werkloosheid en de tijdelijke/oneigenlijke contracten van jonge medisch specialisten vermindert. Het document is online beschikbaar (google op: 'taskforce arbeidsmarktproblematiek', red.) en biedt handvatten om belangrijke thema's lokaal bespreekbaar te maken en om meer ruimte te creëren binnen vakgroepen.

Conclusie

De arbeidsmarkt is voor de huidige jonge klare geen gemakkelijke. Het volgen van een fellowship is de norm (85%). Hoewel dit voor vrijwel iedereen in eerste instantie een gewenste situatie is, breekt hierna voor een kwart een periode aan waarin zij werken in tweede, derde en zelfs vierde tijdelijke aanstellingen.

De radiologen in een tijdelijke aanstelling doen gemiddeld meer dienst dan collega's met een vaste aanstelling, werken vaker niet in de regio van hun keuze en hebben een lagere kans om aangeleerde (nucleaire) competenties in de praktijk te brengen. Deze factoren kunnen eraan bijdragen dat de baantevredenheid onder radiologen met een tijdelijk contract met 73% lager is dan de 97% onder radiologen met een vast contract. Als gevolg hiervan verlaat een groeiend aantal jonge klaren radiologen het vak voor een baan in een andere sector. Een zeer onwenselijke situatie. Deze zorgen worden landelijk gedeeld, ook buiten de radiologie. Initiatieven als de taskforce Arbeidsproblematiek en netwerk Startende Medisch Specialist krijgen toenemend (media)aandacht. ■

Caroline Beaumont & Jetty Ipema

Laat uw stem horen!

Hoge respons zorgt voor betrouwbare gegevens en is een belangrijke bron voor gesprekken over oplossingen voor de arbeidsmarkt. Neem dus even de tijd om de enquête in te vullen. En mocht u een jonge klare kennen die geen lid (meer) is van de NVvR? Laat het ons weten via nvvr@radiologen.nl, zodat wij hem of haar kunnen opnemen in de mailing. In september ontvangen ruim 350 jonge klaren de enquête.