

HET JONGE KLARENPROBLEEM:

Zichtbaar, maar nog niet opgelost



Jetty Ipema



Alout Ramselaar



Denise van Beekveld

Eén van de huidige thema's van de NVvR is 'zichtbaarheid'. Dat thema is ook door te trekken naar de arbeidsmarkt voor startende medisch specialisten. Het is een complex probleem en dat is zichtbaar. Dat reflecteert zich in de resultaten van de jonge klarenenquête.

Het vak radiologie is continu aan verandering onderhevig. Er is een toenemende vraag naar radiologische onderzoeken en dienstverlening, waardoor de productie groeit. Kunstmatige intelligentie (*Artificial Intelligence, AI*) en teleradiologie zijn steeds meer in opkomst en de rol van de interventieradioloog groeit. De diversiteit van het vak wordt tegenwoordig ook wel omschreven met de ABCD-rollen: Alnnovator, Behandelaar, Consultant en Diagnosticus.

Uit de voorgaande jonge klarenenquêtes bleek dan ook dat er voor de radioloog in principe genoeg werk is; van ware werkloosheid was nauwelijks sprake. Echter werken jonge klaren langdurig in tijdelijke dienstverbanden. In dit artikel presenteren wij u hoe het er nu voor staat. Daarnaast geeft het bestuur van de NVvR een inkijk in haar visie, invloed en werkzaamheden op dit gebied.

Respondenten

Via de mail zijn 331 jonge klaren benaderd om de enquête in te vullen. Dit

Tabel I. Gevolgde differentiaties en fellowships (cumulatief).

	Differentiatie		Fellowship	
	N	%	N	%
Geen	0	0%	24	12%
Abdomen	44	22%	45	22%
Cardio	3	1%	3	1,5%
Thorax	4	2%	4	2%
Cardiothoracaal	17	8%	11	5,5%
Interventie	27	13%	25	12%
Kinder	9	4%	6	3%
Mammo	26	13%	15	7,5%
Neuro/hoofd-hals	37	18%	26	13%
Musculoskeletaal	24	12%	24	12%
Nucleaire	10	5%	5	2,5%
Acute radiologie	1	1%	3	1,5%
Anders*	0	0%	10	5%
Totaal	210	100%	212	100%

Deze tabel telt op tot n > 170, omdat een deel van de radiologen meerdere differentiaties en/of fellowships gedaan heeft.

* 4x onafgerond fellowship in verband met vaste/nieuwe aanstelling, 4x onafgerond fellowship reden niet nader gespecificeerd, 1x neuro-interventie, 1x artificial intelligence.

van de NVvR. De enquête is meermaals via e-mail, sociale media en op de Sandwichcursus onder de aandacht gebracht. Dit leverde een totale respons van 51% op, vergelijkbaar met eerdere jaren. De

is 51 ten opzichte van 49% en de mediane leeftijd is 36 jaar. De meeste respondenten zijn opgeleid in de regio Utrecht (18%) en Zuidwest-Nederland (18%). Iets meer dan de helft (54%) volgde de opleiding grotendeels perifeer, 40% grotendeels academisch, en 6% evenredig tussen perifeer en academisch.

Differentiaties en fellowships

Alle respondenten hebben een differentiatie gedaan, zie tabel I. Van hen heeft 19% twee differentiaties gevolgd, de meest voorkomende combinatie is mammariadiologie met musculoskeletale radiologie (25%). Van de respondenten heeft 88%

betreft radiologen die de opleiding tussen januari 2018 en september 2023 hebben afgerond en momenteel lid zijn

meeste respondenten (22%) hebben de opleiding in 2021 afgerond en de minste (10%) in 2018. De man-vrouwverhouding



Figuur 1. Percentage vaste contracten onder respondenten.

ten minste één fellowship gevolgd, voor 92% was dit een gewenst fellowship. Daarnaast heeft 18% een tweede fellowship gedaan. Dit was voor 39% van de respondenten ongewenst (vorig jaar 54%). Eén respondent geeft aan op korte

ter bleek uit de resultaten van een jaar eerder dat 44% binnen één jaar een vast contract had, terwijl dit nu slechts 31% is. Verder geeft 42% aan het vaste contract tussen één en twee jaar na afronden van de opleiding te hebben verkregen.

**‘Van de 170 respondenten zijn
168 momenteel werkzaam als radioloog,
van wie 61% een vaste en
38% een tijdelijke aanstelling heeft’**

termijn na het invullen van de enquête aan een gewenst derde fellowship te beginnen.

Huidige aanstellingen

Van de 170 respondenten zijn 168 momenteel werkzaam als radioloog, van wie 61% een vaste en 38% een tijdelijke aanstelling heeft. Het percentage vaste contracten is hiermee hoger dan de afgelopen jaren, zie figuur 1. Opvallend is dat tien respondenten die de opleiding in 2018 en 2019 hebben afgerond, een tijdelijk contract hebben. Dat betekent dat zij ten tijde van het afnemen van de enquête al 3,5-5,5 jaar in tijdelijke dienstverbanden werken. Acht hiervan hebben drie of meer tijdelijke contracten gehad. Twee van de tien hebben uitzicht op een vaste plek.

Vaste aanstelling

Van de respondenten met een vast contract heeft 73% dit uiterlijk twee jaar na het afronden van de opleiding verkregen, conform een jaar eerder 75%. Ech-

deel bestaat uit respondenten met een ander soort tijdelijk contract, te weten een onofficieel fellowship, tijdelijk met uitzicht op vast (n = 2), en een staflid met een tijdelijk contract. Voor 52% is dit het tweede of derde tijdelijke contract. Vergelijkbaar met vorig jaar heeft 32% uitzicht op een vaste aanstelling.

Werkbeleving

De onzekerheid die gepaard gaat met tijdelijke contracten, wordt ervaren als stressvol; het geeft onzekerheid omtrent het kopen van een huis, de baan van de partner en het vraagt veel flexibiliteit van het gezin. Los van het feit dat respondenten met een tijdelijk contract vaker buiten de regio van keuze werken dan die met een vast contract, is er een kans dat er verhuisd moet worden bij een uiteindelijke vaste aanstelling. Van de respondenten met een tijdelijk contract geeft 5% aan een ander beroep te overwegen. Dit was vorig jaar 10%. Min of meer conform vorig jaar geeft 27% aan misschien een ander beroep te overwegen, waarbij dit voor de meerderheid afhangt van het verkrijgen van een vaste aanstelling. Enkele respondenten geven aan teleradiologie als mogelijke oplossing te zien om meer zekerheid voor de privésituatie te verkrijgen bij het gebrek aan vaste aanstellingen.

Tevredenheid met de huidige baan en de werk-privébalans zijn uitgevraagd met behulp van een 5-puntsschaal, waarbij 1 zeer ontevreden en 5 zeer tevreden is. Respondenten zijn over het algemeen tevreden over hun huidige baan; 83% geeft een score 4 of 5, 14% een score 3 en 4% een score 1 of 2.

Wat betreft werk-privébalans wordt er lager gescoord; een 4 of 5 door 71% van alle respondenten. Uitgesplitst tussen vaste en tijdelijke contracten in Nederland blijkt er een groot verschil: 80% van de respondenten met een vast contract geeft aan zeer tevreden of tevreden te zijn, vergeleken met 51% van de respondenten met een tijdelijk contract. In de groep met een tijdelijk contract geeft 27% score 3, 19% score 2 en ►

Dit was 31% in de vorige enquête, zie ook tabel II. Hoewel de grafiek in figuur 1 dus toont dat meer respondenten een vast contract hebben in 2023, heeft het langer geduurd voordat men een vaste aanstelling kreeg.

Tijdelijke aanstelling

Van de respondenten die momenteel een tijdelijke aanstelling hebben, doet 66% een fellowship en werkt 25% als chef de clinique. Eén respondent heeft een combinatiefunctie als teleradioloog en waarnemer. Eén heeft een combinatiefunctie als waarnemer en fellow met uitzicht op een vaste aanstelling. Het resterende

Tabel II. Duur tot het verkrijgen van een vaste aanstelling.

	Resultaten 2022		Resultaten 2023	
	N	%	N	%
0 tot 1 jaar	39	(44%)	30	(31%)
1 tot 2 jaar	28	(31%)	40	(42%)
2 tot 3 jaar	15	(17%)	20	(21%)
> 3 jaar	7	(8%)	6	(6%)
Totaal	89	(100%)	96	(100%)

Dit gebeurt er achter de schermen bij het bestuur van de NVvR

Het bestuur van de NVvR begrijpt de bezorgdheid en onzekerheid van de jonge klaren en hecht veel waarde aan de jaarlijkse jonge klarenenquête. Deze enquête geeft inzicht in hoe de arbeidsmarkt zich in de tijd ontwikkelt. Het bestuur heeft helaas geen directe invloed op besluitvorming over vakgroepformatie of uitbreiding van het aantal radiologen in ziekenhuizen. Maar het bestuur brengt daar waar mogelijk de toenemende werkdruk binnen de radiologie onder de aandacht. Zo is de handreiking Capaciteitsbegroting Radiologie opgesteld om NVvR-leden een handvat te kunnen bieden bij productieafspraken met raad van bestuur, MSB en zorgverzekeraars.

Verder wordt bij het opstellen van nieuwe richtlijnen een mogelijke toename op de radiologische productie geïnventariseerd, zodat dit kan worden meegenomen in een impactanalyse en in gesprekken met FMS en zorgverzekeraars om vervolgens met financiële middelen die productiegroei te kunnen opvangen. Bij te verwachten toename aan groei, zonder aandacht voor de benodigde extra capaciteit, accordeert de NVvR de richtlijnen alleen op inhoud, maar niet op uitvoering.

Binnen de Raad Opleiding en Commissie van Beroepsaangelegenheden van de FMS staat het capaciteitsvraagstuk van artsen regelmatig op de agenda en heeft de NVvR haar inbreng. Gelukkig is er binnen de radiologie een goede fellowshipstructuur en zijn er geen werkloze jonge klaren. Het bestuur ziet dat extra verdieping middels een fellowship van toegevoegde waarde is voor de radiologie en de radioloog van de toekomst. Het is meer dan alleen een vangnet. De meeste jonge klaren blijken in de praktijk ook bewust te kiezen voor het fellowship en gelukkig vindt een groot aantal vaak aansluitend een vaste plek.

Toch is er ook een kleinere groep jonge klaren die helaas langer een tijdelijke baan heeft of zich genoodzaakt ziet een andere weg te kiezen. Dat geeft onzekerheid. Dit is geen wenselijke situatie, aangezien iedere opgeleide radioloog nodig is om de huidige radiologische zorg te kunnen leveren. Het blijft daarom een collectieve uitdaging en verantwoordelijkheid om ook deze groep perspectief te bieden.

Met de Stichting Capaciteitsorgaan (CO) heeft het bestuur regelmatig overleg om het CO te helpen een correcte raming van het benodigd aantal radiologen en specialisten in de toekomst te maken. Hierbij vraagt het bestuur om, naast demografische ontwikkelingen in relatie tot eerder geleverde zorg, rekening te houden met toekomstige ontwikkelingen, zoals effecten van nieuwe richtlijnen en verschuiving van zorg tussen disciplines.

Alle input en output uit bovenstaande gremia zijn standaardagendapunten op de maandelijkse bestuursvergaderingen van de NVvR en maken deel uit van de strategische visie. Zo probeert het bestuur daar waar mogelijk invloed uit te oefenen en te sturen. Hiervoor is het van groot belang dat we bekendheid blijven geven aan ons mooie vak radiologie. Het zichtbaar zijn als radioloog helpt om onze gemeenschappelijke doelen samen te kunnen bereiken.

3% een score 1. Ruim een vijfde is dus niet tevreden met de werk-privébalans. Eén respondent heeft de vaste baan opgezegd in ruil voor een baan als telerradioloog en waarnemer, onder meer vanwege een betere werk-privébalans.

Dienst

Van alle respondenten met een aanstelling als radioloog in Nederland, doet 97% dienst. Het totaal aantal diensten komt nagenoeg overeen tussen respondenten met een tijdelijk en vast contract, zie Tabel III. Respondenten met een tijdelijk contract doen echter vaker zowel voor- als achterwachtdiensten dan respondenten met een vast contract (respectievelijk 52% vs. 39%), terwijl respondenten met een vast contract vaker alleen achterwachtdiensten doen (32% vs. 21%).

Buitenland

Acht respondenten werken in het buitenland. Zij hebben allen een vast con-

tract, werken in hun aandachtsgebied en zijn tevreden met hun huidige baan. Drie van hen zijn naar het buitenland gegaan vanwege het gebrek aan vacatures op de arbeidsmarkt in Nederland. Zij zouden liever in Nederland praktiserend radioloog willen zijn, twee willen dit enkel mits zij een vaste aanstelling krijgen. Waarschijnlijk bereiken we niet alle in het buitenland werkzame radiologen; onder andere doordat zij geen lid meer zijn van de NVvR.

Werkloosheid

Slechts één respondent geeft ten tijde van het invullen van de enquête aan werkloos te zijn, dit is een bewuste keuze. Zeven (4%) van de overige respondenten geven aan ongewild werkloos te zijn geweest, in de meerderheid was dit korter dan drie maanden.

Ander beroep

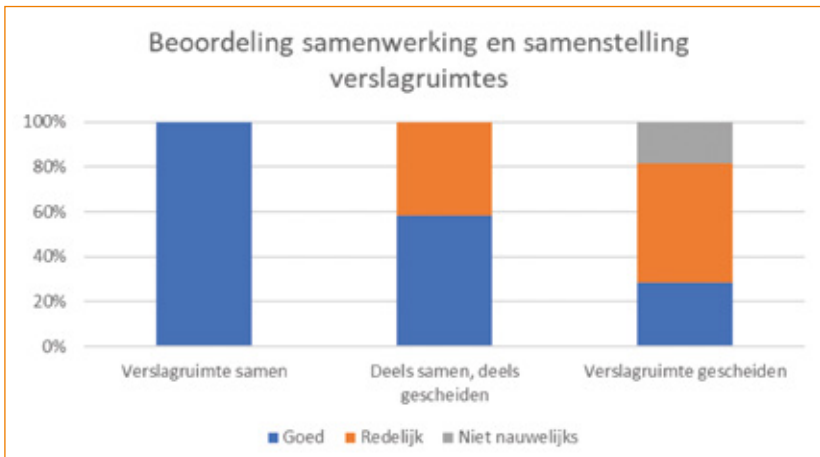
Eén respondent heeft binnen zes maanden na het afronden van de opleiding ge-

Tabel III. Aantal diensten per kwartaal uitgesplitst tussen tijdelijk en vast contract (met 1 dienst wordt bedoeld een periode van maximaal 24 uur).

	Tijdelijk contract		Vast contract	
	N	%	N	%
1-5	5	8%	7	8%
6-10	26	43%	41	45%
11-15	18	30%	28	30%
16-20	6	10%	11	12%
> 20	6	10%	5	5%
Totaal	61*	100%	92^	100%

* 1 niet ingevuld, 2 doen geen dienst.

^ 1 niet ingevuld, 3 doen geen dienst.



Figuur 2. Beoordeling samenwerking en samenstelling verslagruimtes door differentiaten nucleaire, abdomen, cardiothoracaal en musculoskeletaal uitgesplitst in samenstelling van de verslagruimtes.

kozen voor een ander beroep dan radioloog, omdat de inhoud van het vak niet voldeed aan de wensen en verwachtingen. Ook hier bereiken we mogelijk niet alle jonge klare radiologen.

Geïntegreerde opleiding

In samenwerking met de junior NVNG is de enquête dit jaar verder uitgebreid om meer inzicht te krijgen in de samenwerking tussen de radiologie en nucleaire geneeskunde. Vragen hierover zijn gesteld aan respondenten die de differentiatie nucleaire geneeskunde, abdomen, cardiothoracaal of musculoskeletaal hebben gedaan, omdat zij op beide gebieden *Entrustable Professional Activities* (EPA's) hebben behaald.

Figuur 2 geeft de beoordeling van de samenwerking weer, afgezet tegen de samenstelling van de verslagruimtes. Een ruime meerderheid (77%) geeft aan dat de verslagruimtes volledig gescheiden zijn. Slechts zes respondenten (8%) geven aan dat de verslagruimtes volledig samen zijn. Deze zes beoordelen de samenwerking allemaal als 'goed'. Hierbij moet opgemerkt worden dat vijf van hen werkzaam zijn in hetzelfde academisch centrum en één in een perifeer opleidingscentrum. Daarnaast wordt de samenwerking als beter ervaren door respondenten die lid zijn van een geïntegreerde vakgroep nucleaire geneeskunde en radiologie.

Verder is uitgevraagd hoe respondenten de uitvoering van de behaalde nucleaire danwel radiologische EPA's beoordelen. Acht respondenten hebben de differentiatie nucleaire geneeskunde gedaan. Zij hebben allemaal een vast contract en zijn tevreden over de mate waarin ze de

radiologische EPA's in praktijk kunnen brengen. Dit komt overeen met de resultaten van vorig jaar. Zes van hen doen radiologische diensten.

71 respondenten hebben de differentiatie abdomen, cardiothoracaal of musculoskeletaal gedaan, van wie 40 een vast contract en 31 een tijdelijk contract

hebben. 70% met een vast contract en 61% met een tijdelijk contract zijn tevreden over het kunnen uitvoeren van de nucleaire EPA's. De tevredenheid wordt hoger gescoord door respondenten die in (deels) gezamenlijke verslagruimtes werken of lid zijn van een geïntegreerde vakgroep. Onder de respondenten met een tijdelijk contract valt op dat de tevredenheid hoger is bij degenen die in een academisch ziekenhuis werken versus een perifeer opleidingsziekenhuis.

Conclusie

Uit de resultaten van de huidige enquête blijkt het aantal respondenten met een vast contract hoger te zijn dan voorgaande jaren. Hier is echter wel een langere duur van werken in tijdelijke contracten aan voorafgegaan. Ruim twee derde van de respondenten met een tijdelijke aanstelling heeft geen zicht op een vast contract. De onzekerheid van het werken in tijdelijke contracten gaat gepaard met een negatief effect op de werk-privébalans en draagt bij aan het overwegen van andere mogelijkheden. De arbeidsmarkt maakt deel uit van de strategische visie van de NVvR en middels verschillende gremia probeert het bestuur hier invloed op uit te oefenen. Kortom, het jonge klarenprobleem is zichtbaar, maar nog niet opgelost.

Nu de opleidingen nucleaire geneeskunde en radiologie al enkele jaren één medisch-specialistische opleiding vormen, begint de uitwerking hiervan zich te laten zien. De samenwerking en het in de praktijk brengen van de EPA's worden positiever beoordeeld door respondenten

'Tien respondenten werken al 3,5 tot 5,5 jaar in tijdelijke dienstverbanden'

werkzaam in academische centra, leden van geïntegreerde vakgroepen en wanneer er sprake is van (deels) gezamenlijke verslagruimtes. Hopelijk biedt dit handvatten voor verdere verbetering in de toekomst.

Jetty Ipema, Alout Ramselaar en Denise van Beekveld

Delen wordt gewaardeerd!

Graag willen wij de jonge klaren bedanken die suggesties hebben gegeven om een hogere respons op onze enquête te kunnen bereiken. Wij zullen deze meenemen voor de eerstvolgende enquête. Blijf het belang van het invullen van de enquête alstublieft ook mondeling verspreiden onder uw collega's. Mocht u een jonge klare kennen die geen lid (meer) is van de NVvR, bijvoorbeeld door de overstap naar een ander beroep of vertrek naar het buitenland? Laat het ons weten via nvvr@radiologen.nl, zodat hij of zij opgenomen kan worden in de mailing.