



Manpowerplanning dermatologie

Enquête VADV onder jonge klaren en ouderejaars aios

M.W.D. Brouwer¹, L.B.E. Kienhorst², L. Lamboo³ namens het bestuur van de VADV

De afgelopen jaren is er vanwege een overschot aan medisch specialisten in bepaalde vakgebieden veel aandacht gekomen voor manpowerplanning. Zo ook binnen de dermatologie met als direct gevolg dat het aantal opleidingsplaatsen een aantal jaar geleden flink is verlaagd. Binnenkort volgt een Delphi-ronde van het Capaciteitsorgaan waar vanuit de dermatologie input wordt geleverd voor de raming van de instroom voor de periode 2020-2023.

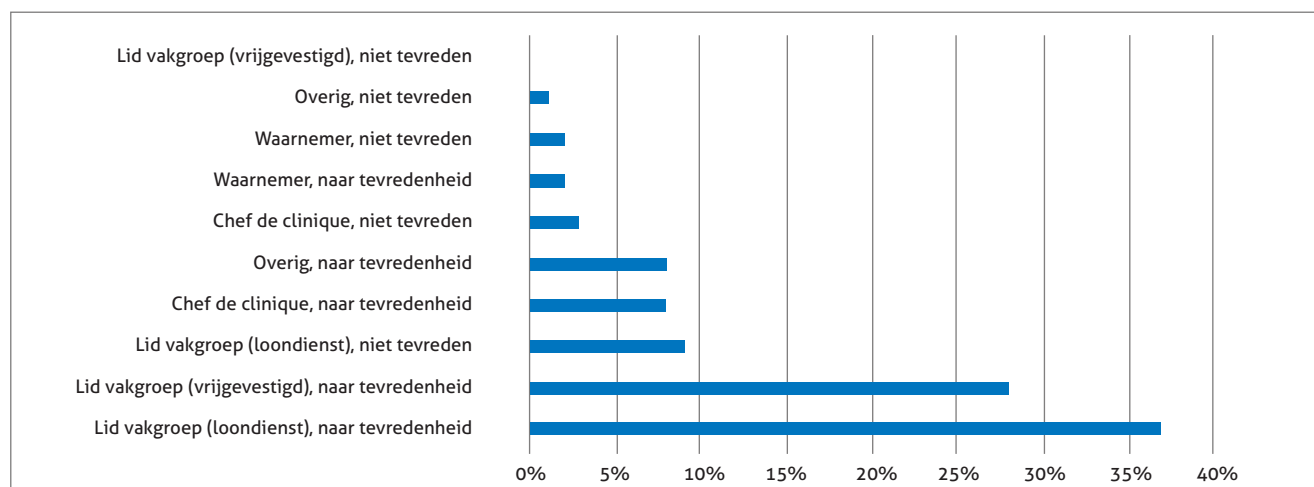
Er zijn veel factoren van invloed op manpowerplanning: het aantal dermatologen dat met pensioen gaat, het aantal uitstromende aios, de duur van de opleiding tot dermatoloog, het aantal parttimers, de regelgeving door de overheid met betrekking tot wel/niet mogen groeien van zorginstellingen, het aantal vacatures, de inzet van doktersassistenten, physician assistants en verpleegkundig specialisten, de gemiddelde consulttijd, de omvang van ons vakgebied enzovoorts. Het aantal aios dat wordt opgeleid is hiervan slechts een onderdeel. Om een indicatie te krijgen van de banenmarkt voor jonge klare dermatologen en de arbeidsambities van aankomende dermatologen, heeft de VADV eind mei 2018 een enquête gehouden. Deze enquête is verstuurd naar jonge klaren die de afgelopen 3 jaar hun opleiding hebben afgerond. Er werden onder andere vragen gesteld over de huidige functie, ongewenste werkloosheid en de tijdsduur tot het vinden van een baan, de bereidheid om te reizen en/of te verhuizen voor een functie en de gewenste arbeidsuren. Een iets afwijkende versie van deze enquête werd verstuurd aan 4^e- en 5^e-jaar aios.

Hierin werd onder andere gevraagd naar wensen ten aanzien van het type functie, het aantal gewenste fte's alsmede de bereidheid om te reizen en/of te verhuizen voor een toekomstige functie.

RESULTATEN

De enquêtes werden ingevuld door 86% (n=97) van de jonge klaren en 84% (n=52) van de 4^e-/5^e-jaars aios. Er was in beide groepen een evenredige verdeling van het responspercentage over de acht academische opleidingscentra.

Bij de jonge klaren was er geen sprake van structurele werkloosheid. De meesten (97%) vonden binnen 3 maanden na het beëindigen van hun opleiding een baan. 57% van de jonge klaren gaf aan in loondienst te werken als lid van een vakgroep, dan wel als chef de clinique (zie figuur 1). 85% van de respondenten was tevreden met zijn/haar huidige baan. Van alle jonge klaren had 38% een tijdelijk contract. Slechts een kwart werkt (nagenoeg) fulltime: 16% werkt 1,0 fte, 9% werkt 0,9 fte en de rest 0,8 fte of minder. Daarbij geeft 86% aan tevreden te

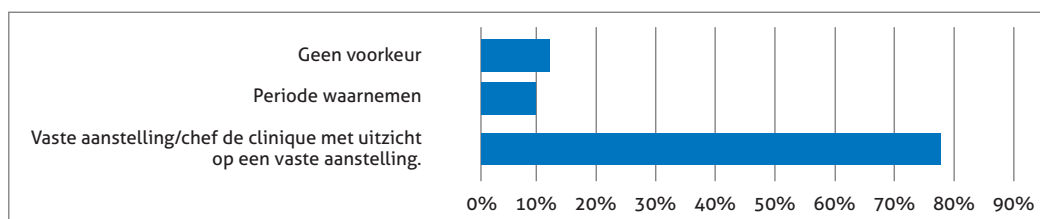


Figuur 1. Welke functie bekleed je en ben je tevreden met deze functie?

¹ Aios dermatologie, Amsterdam UMC, locatie AMC, Amsterdam

² Aios dermatologie, UMC, Utrecht

³ Aios dermatologie, Radboudumc, Nijmegen



Figuur 2. Gaat je voorkeur uit naar een vaste aanstelling/chef de clinique of eerst een periode waarnemen direct na je opleiding?

zijn met de huidige fte slechts 3% zou meer willen werken. Er is bereidheid om te reizen voor het werk: 45% vindt 30-45 minuten reizen (enkele reis) acceptabel, 31% vindt ook tot 60 minuten geen probleem. Zo nodig is 52% bereid om naar een andere regio te verhuizen voor een baan. Redenen om niet te kunnen/willen verhuizen, zijn de baan van een partner, (schoolgaande) kinderen, koophuis, familie en sociale contacten in de directe omgeving. Tot slot gaf 70% aan 10 minuten per consult de ideale consulttijd te vinden. Ruim 28% heeft liever 15 minuten de tijd per patiënt.

De komende twee jaar zullen naar verwachting meer dan 65 aios uitstromen. Hoewel men vaak denkt dat de piek in de uitstroom al voorbij is, lijken we er nog middenin te zitten. In 2017 en 2016 zijn respectievelijk 40 en 39 aios uitgestroomd. Van de 4^e-/5^e-jaars aios zou twee derde graag in een algemeen ziekenhuis willen werken, 9% in een academisch ziekenhuis, 8% in een ZBC, en de rest heeft geen voorkeur. 88% wil graag in deeltijd werken, zijnde 0,8 fte of minder. De meesten, 77%, geven de voorkeur aan direct na de opleiding een vast dienstverband of een tijdelijke functie met uitzicht op omzetting in een vast dienstverband. 10% wil graag eerst een periode waarnemen (figuur 2). Tevens is meer dan de helft (54%) van de 4^e-/5^e-jaars aios bereid te verhuizen naar een andere regio. De bereidheid om voor het werk te reizen ligt zelfs iets hoger dan bij de jonge klaren: 86% vindt reistijden variërend van 30-60 minuten acceptabel. Wat betreft de ideale consulttijd zijn de resultaten voor 4^e-/5^e-jaars aios vergelijkbaar met de jonge klaren.

DISCUSSIE

We hebben met de enquête een zeer groot deel van onze (voormalige) achterban kunnen bereiken. Het is goed om te zien dat zoveel jonge klaren tevreden zijn met hun huidige functie en dat er geen structureel werklozen zijn. Echter, de komende twee jaar stromen er nog zeker 65 jonge dermatologen uit waarbij het de vraag is of er dan niet alsnog structurele werkloosheid ontstaat. Opvallend is dat veel jonge klaren momenteel een tijdelijke baan hebben. Deze bevinding komt overeen met een enquête door De Jonge Specialist (DJS) in 2016 die onder meer werd ingevuld door 33 jonge dermatologen. Ongeveer 40% van de respondenten had op dat moment een tijdelijke functie. Er werd geen structurele werkloosheid gerapporteerd.

In onze enquête uitten aios een duidelijke wens tot een vaste aanstelling (of een tijdelijke functie met daadwerkelijk uitzicht op een vaste functie). Het blijkt echter dat ruim een derde van de jonge klaren een tijdelijke aanstelling heeft, bijvoorbeeld als waarnemer of chef de clinique. Redenen waarom er soms

geen vaste maar een tijdelijke aanstelling wordt aangeboden kunnen divers zijn. Een jaar als chef de clinique werken om wederzijds te onderzoeken of iemand binnen de vakgroep past, vinden wij een acceptabele reden. Echter, het komt voor dat om andere redenen dan ongeschiktheid elk jaar een nieuwe, andere chef de clinique wordt aangenomen. Dat lijkt ons geen wenselijke ontwikkeling. Daarnaast is soms structurele uitbreiding binnen een medisch specialistisch bedrijf (MSB) of vakgroep niet mogelijk door de van overheidswege opgelegde beperking van groei van zorginstellingen. We hopen dat we met elkaar creatief kunnen zijn om meer vaste aanstellingen mogelijk te maken.

Interessant is de trend en de wens van veel jonge klaren en 4^e-/5^e-jaars aios om in deeltijd te werken. Dat kan betekenen dat als een 1,0 fte werkende dermatoloog met pensioen gaat, deze functie kan worden overgenomen door zo'n 1,5 dermatoloog. Daarnaast zouden vrijwel alle respondenten graag 10 of 15 minuten tijd per consult willen hebben. Als er daadwerkelijk meer consulttijd komt, zal in de toekomst het aantal patiënten per spreekuur mogelijk afnemen.

Verder is de bereidheid onder zowel jonge klaren als 4^e-/5^e-jaars aios om te verhuizen voor een baan buiten de regio opvallend. De enquête door DJS uit 2016 liet zien dat een vaste aanstelling deze bereidheid duidelijk vergroot. Het is niet reëel om te verwachten dat een jonge klare (soms ook met een gezin en/of werkende partner) voor een waarneemfunctie van een aantal maanden verhuist naar een andere regio. Wel laat de bereidheid te verhuizen zien dat ook invulling van vacatures buiten de grote steden mogelijk zou moeten zijn, vooral als dit vaste functies betreft.

CONCLUSIE

De enquête laat zien dat er een hoge werktevredenheid onder jonge klaren is en geen structurele werkloosheid. Echter, er komen de komende twee jaar nog minimaal 65 nieuwe dermatologen op de arbeidsmarkt. Een punt van aandacht voor de toekomst is het forse aantal tijdelijke contracten, terwijl de wens van jonge klaren een (tijdelijk contract met uitzicht op een) vast contract is. We hopen dat de zittende dermatologen hiermee rekening houden. Interessante bevindingen voor de toekomst zijn de wens van veel jonge klaren en 4^e-/5^e-jaars aios om in deeltijd te werken en vooral de wens om meer tijd per consult te hebben.

CORRESPONDENTIEADRES

E-mail: vadv@nvdv.nl