

Enquête werkgelegenheid onder jonge klare internisten 2023

TEKST: ANJA VAN GUCHT, MARIANNE HENDRIKS & FROUKE ENGELAER

Naar aanleiding van de resultaten uit de vorige enquête (in 2021) zijn er veel initiatieven geweest om de arbeidsmarkt voor jonge klare internisten te verbeteren. Zo werd een taskforce werkgelegenheid opgericht.^{1,2} De vraag is hoe het er nu, twee jaar later, voorstaat met de uitstroom van jonge klare internisten. Lukt het onze collega's om een baan te vinden na het afronden van de opleiding? Betreft het dan een tijdelijk of vast contract? Mogen zij als volwaardige collega binnen een vakgroep functioneren? Met deze nieuwe enquête proberen we inzichtelijk te maken hoe het gesteld is met de arbeidsmarkt voor jonge internisten in een steeds complexer wordend zorglandschap. Hierbij hebben we ook gekeken naar de voorwaarden van de geboden contracten en de mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling.

Methode

De vragen in de enquête zijn samengesteld door het JNIV-bestuur. Daarnaast zijn er enkele differentiatie-specifieke vragen met input van de junior sectievertegenwoordigers opgenomen. De enquête is verstuurd aan alle bij de NIV bekende internisten die in de afgelopen vijf jaar (2017 t/m 2022) hun opleiding hebben afgerond.

Respondenten die hebben aangegeven met meer dan één differentiatie in het register te zijn ingeschreven, zijn voor de verwerking van de resultaten samengevoegd tot de groep 'meerdere differentiaties'. De respondenten die aangegeven hebben een meervoudig profiel (MVP) te hebben, zijn apart gecategoriseerd.

Respondenten

De enquête is verzonden naar 607 jonge klaren, waarvan 346 de enquête hebben ingevuld. Met deze *response rate* van 57% is een representatieve steekproef bereikt. Van de geënquêteerde jonge klaren is 72% vrouw en is de gemiddelde leeftijd op het moment van invullen 37

jaar. De verdeling van respondenten over de verschillende opleidingscentra en differentiaties is evenredig. Wel zijn er meer respondenten uit de uitstroomjaren 2020 – 2022 ten opzichte van de uitstroomjaren 2017 – 2019.

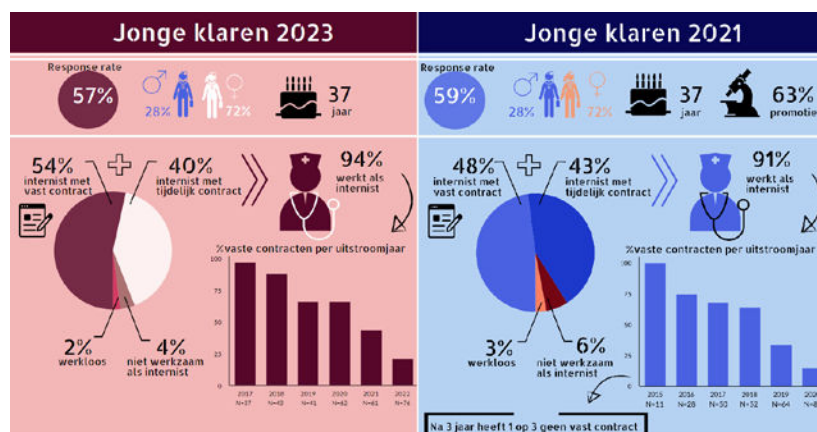
Werkzaam als internist?

Van de respondenten is 94% werkzaam als internist. Dit is stabiel ten opzichte van voorgaande jaren: in 2021 werkte 91% als internist, in 2019 was dat 93% (zie figuur 1). Van de 6% die niet werkzaam is als inter-

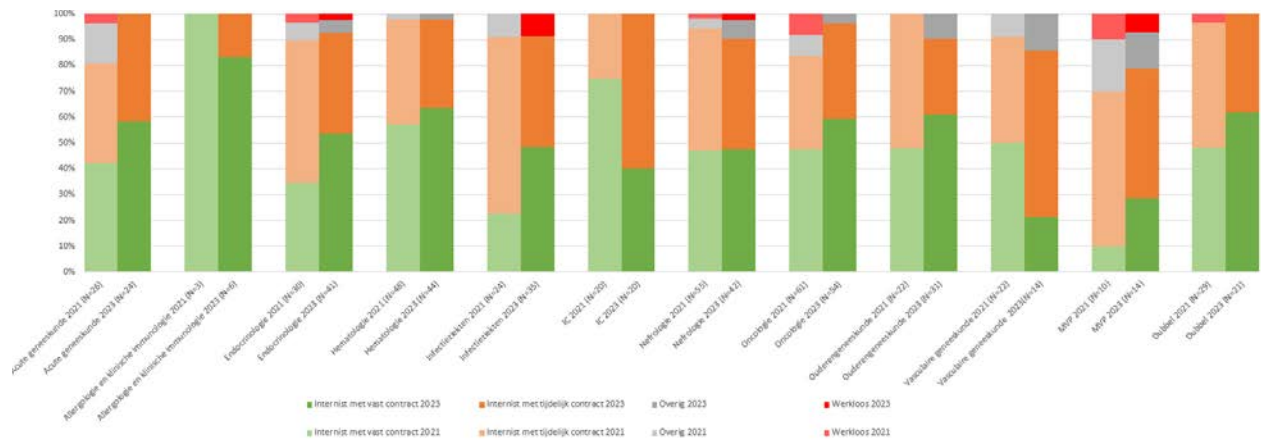
nist, is dit in de helft van de gevallen noodgedwongen. Deze respondenten hebben geen aanstelling gevonden. Dit terwijl ze ook buiten de regio solliciteren (70%) en de helft van hen zelfs meer dan zeven sollicitatiebrieven heeft verstuurd. Een minderheid (33%) overweegt een baan in het buitenland. Momenteel geeft de helft (52%) aan niet meer actief te solliciteren naar een functie als internist.

Vast contract

Van de jonge klaren is het 57% gelukt om binnen drie jaar een vaste aanstelling te krijgen. Dit is stabiel ten opzichte van 2021. Maar dit percentage is lager dan in 2019: toen was het 63%. Van deze groep werkt 33% in een academisch centrum, 30% in een STZ-ziekenhuis, 16% in een opleidingsziekenhuis en 22% in een algemeen ziekenhuis of ZBC zonder opleiding interne geneeskunde. Twee derde (64%) van de respondenten met een vaste aanstelling werkt in loondienst. De overige 36% is vrijgevestigd.



Figuur 1. Infographic werkgelegenheidsenquête 2021/2023



Figuur 2. Werkgelegenheid in differentiaties

De jonge klaren zijn tevreden over het aantal fte's waarvoor zij zijn aangenomen, waarbij de helft 0,8 fte werkt. Ruim 90% geeft aan conform de cao te verdienen, maar twee derde geeft daarbij aan het aantal contracturen te overschrijden.

Tijdelijk contract

Een grote groep van de jonge klare internisten (43%) heeft een tijdelijke aanstelling van gemiddeld één jaar. Hiervan heeft slechts 21% uitzicht op een vaste aanstelling. De overgrote meerderheid blijft hierover in onzekerheid. De meerderheid (69%) geeft aan dat hier wel transparantie over bestaat. Er wordt niet altijd actief meegedacht over eventuele vervolgstappen. Dit gebeurt slechts in 43% van de gevallen. Vier op de vijf jonge internisten met een tijdelijke aanstelling leeft in onzekerheid over het zicht op een vaste aanstelling. Net als de jonge klaren met een vaste aanstelling is ook de groep met een tijdelijke aanstelling tevreden over het aantal fte's. Ook voor deze groep is het inkomen conform de cao en de contracturen worden in gelijke mate overschreden als bij de collega's met een vaste aanstelling. Bijna 90% van de respondenten met een tijdelijke aanstelling heeft al één tot drie tijdelijke aanstellingen gehad. Ruim de helft (52%) geeft aan een baan te overwegen buiten de functie van internist. Van de internisten met een tijdelijke aanstelling heeft 55% deze baan via een openbare vacature gekregen. In de groep met een vaste aanstelling is

dit percentage iets hoger (63%). Voor een tijdelijke aanstelling zijn er minder internisten verhuisd dan voor een vaste aanstelling, respectievelijk 16% versus 37%.

Differentiaties

In figuur 2 is per differentiatie zichtbaar hoeveel jonge klaren werkloos zijn, een tijdelijke aanstelling of een vast contract hebben. Wat opvalt is dat de internisten met een meervoudig profiel het kwetsbaarst lijken op de arbeidsmarkt, zeker in vergelijking met de groep die een dubbele registratie heeft. De kleine groep immunologen/allergologen heeft de beste positie op de arbeidsmarkt, met het grootste aantal vaste contracten.

Duurzame inzetbaarheid

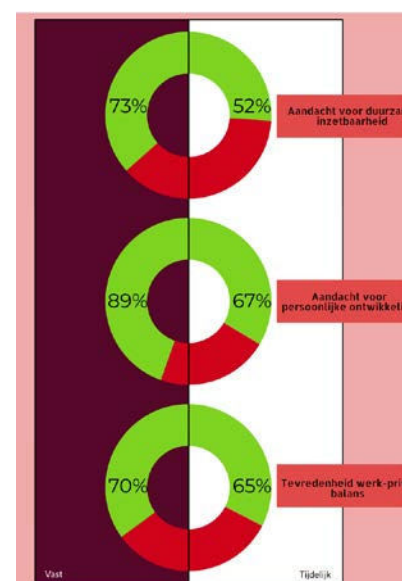
Meer dan een kwart (27%) van de jonge klare internisten met een vaste aanstelling geeft aan dat er tijdens hun werk geen aandacht is voor duurzame inzetbaarheid of vitaliteit. Bij de jonge klaren met een tijdelijk contract is dit nog meer: bijna de helft (48%). Ook mist één op de tien jonge klaren met een vaste aanstelling aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Bij jonge klaren met een tijdelijk contract is dit zelfs drie op de tien. Een derde van de respondenten geeft aan niet tevreden te zijn over de werk-privé balans, waarbij dit percentage nog net iets hoger ligt voor de jonge klaren met een tijdelijke aanstelling (figuur 3).

Gelijkwaardigheid

Jonge klaren met een tijdelijke aanstelling ervaren in 43% van de gevallen geen gelijkwaardigheid bij het uitoefenen van hun vak ten opzichte van hun collega's met een vaste aanstelling. Voorbeelden die genoemd worden zijn: het niet mogen bijwonen van de vakgroepvergaderingen (36%) en niet mogen deelnemen aan commissies binnen de vakgroep of het ziekenhuis (25%). Daarnaast mag bijna de helft niet deelnemen aan de dienstenpool.

Discussie

Het aantal jonge klare internisten dat werkzaam is als internist na het afronden van de opleiding is stabiel of licht verbeterd ten opzichte van 2021. Wel blijkt dat de groep jonge



Figuur 3. Duurzame inzetbaarheid

klaren met een tijdelijke aanstelling geen gelijke waardering ervaart ten opzichte van collega's met een vaste aanstelling. Zorgwekkend is dat de meerderheid van de internisten met een tijdelijke aanstelling geen zicht heeft op een vaste aanstelling. Deze groep bestaat uit mensen in de bloei van hun leven met veelal een jong gezin, een hypotheek en een werkende partner, die na een jarenlange opleiding met een steeds wisselende werkomgeving op zoek zijn naar continuïteit en zekerheid. De helft overweegt dan ook om te solliciteren naar een functie buiten de interne geneeskunde.

Een aandachtspunt is duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Dit geldt voor zowel jonge klaren met een vaste als met een tijdelijke aanstelling. Je voor het eerst begeven op de arbeidsmarkt als internist gaat vaak gepaard met meerdere *major life events* zoals de eindverantwoordelijkheid dragen, een nieuwe werkomgeving en cultuur en vaak een verhuizing met het

De meeste jonge internisten met een tijdelijke aanstelling hebben **geen zicht op een vaste aanstelling**

gezin. Het bewaken van een goede werk-privébalans is dan extra uitdagend.

Conclusie

Het is goed om ons als beroepsgroep te realiseren dat we meer aandacht moeten hebben voor de positie van de startende internist, willen we in de toekomst voldoende collega's behouden. Het begint met een waardig contract, aandacht voor duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. De overgrote meerderheid (ruim 80%) is nog altijd heel trots op het vak interne geneeskunde

en zou ondanks de genoemde uitdagingen opnieuw voor deze specialisatie kiezen. Dit is een mooie waardering van het vak. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid als beroepsgroep om dit te behouden in een steeds complexer wordend zorglandschap. ■

Referenties

1. Smeekes O, van Gucht A. Enquête werkgelegenheid onder jonge klare internisten 2021. *Interne Geneeskunde* 2021;2:22-25.
2. Smeekes O, Versteegen M, Van den Broek R, Nieboer P. Een landelijk perspectief op de werkgelegenheid voor internisten. *Interne Geneeskunde* 2022;4:25-27.

Cartoon

Dr Punthoofd... Is geen katalysator voor A.I. ontwikkelingen in de zorg

