

Loopbaanmonitor Medisch Specialisten 2022



Colofon

Het rapport Loopbaanmonitor Medisch Specialisten 2022 is een uitgave van de Federatie Medisch Specialisten, Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband en De Jonge Specialist. Alle opgenomen informatie is eigendom van de Federatie, LAD en DJS, tenzij anders vermeld. Overnemen van inhoud, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan mits met bronvermelding.

Vormgeving: ijzersterk.nu

Copyright

© Federatie Medisch Specialisten, LAD, DJS Juni 2022

Vrijwaring

De Federatie Medisch Specialisten, Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband en De Jonge Specialist hebben de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze rapportage. Desondanks accepteren wij geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van de informatie.

Inhoud

Voorwoord	5
Conclusie	6
1. Inleiding	8
2. Doel en onderzoekspopulatie	10
Onderzoekspopulatie	10
Groepen	11
Carrièrefasen en leeftijdsfasen	12
Geslacht	13
Opleidingsjaar	13
Specialismen	13
Werkzaam in meerdere specialismen	15
Promotie	15
3. Van opleiding tot de eerste jaren als medisch specialist	17
Van vooropleiding naar medische vervolgopleiding	17
Van medische vervolgopleiding naar (vaste) baan	17
Periode tussen vervolgopleiding en eerste baan	18
Werksituatie startende medisch specialisten	18
Werken op een tijdelijk contact	18
Onderbetaalde arbeid	19
4. De werkvorm en arbeidsvoorwaarden	20
Type instelling	20
Hoofdbaan	20
Tweede baan als medisch specialist	21
Arbeidsovereenkomst	22
Conform cao	22
5. Werkweek	23
Aantal werkzame uren per week	23
Aangegeven aantal versus idealiter aantal gewerkte uren	24
Overwerk	25
Diensten	25
Nevenfuncties	26
Aan het einde van de carrière	27
6. Werkplezier	29
Carrièrefase	29
Type instelling	30
Enthousiast over mijn baan	31
Trots op het werk	31

7. Tevredenheid	32
Tevredenheid over samenwerking met directe collega's	32
Tevredenheid over de werkvorm	32
Tevredenheid over mogelijkheden tot opleiding, bij- en nascholing en begeleiding	33
Tevredenheid over het inkomen	34
Tevredenheid over de werkgever	34
Tevredenheid over de combinatie van taken en werkzaamheden	34
Tevredenheid over het rooster	35
Tevredenheid over werk-privébalans	36
Tevredenheid over de werkdruk	36
Tevredenheid over invloed binnen de organisatie	37
8. Carrièrewensen en ambities	39
Aios – werken als specialist?	39
Aios – op zoek naar een andere werkplek of opleidingsplek?	39
Medisch specialisten – vooruitblik korte termijn	40
Medisch specialisten – vooruitblik lange termijn	40
Naschrift	43
Bijlage 1: Afkortingen	44

Voorwoord

Voor je ligt een rapportage waar de Federatie Medisch Specialisten (Federatie), de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD) en De Jonge Specialist (DJS) lang naar hebben uitgekeken. Het zijn de resultaten van de eerste Loopbaanmonitor Medisch Specialisten – een breed onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van (toekomstig) medisch specialisten, klinisch chemici, klinisch fysici en ziekenhuisapothekers, van opleiding tot pensioen. Een derde van alle Nederlandse aios en medisch specialisten heeft de loopbaanmonitor ingevuld. Zij gaven antwoord op meer dan 50 vragen over onder andere de werkvorm, werkdruk, ambities, arbeidsvoorwaarden, werkplezier en tevredenheid. Elke twee jaar zal dit onderzoek worden herhaald.

De zorg staat onder zware druk en de uitdagingen zijn enorm. Wij vinden het belangrijk dat (toekomstig) medisch specialisten gemotiveerd en met plezier naar hun werk kunnen gaan, zich kunnen blijven ontwikkelen en voldoende carrièreperspectief hebben. De uitkomsten van dit brede onderzoek helpen ons om problemen en knelpunten bij de loopbaanontwikkeling van medisch specialisten (in opleiding) te objectiveren en oplossingen aan te dragen. En dat is niet alleen voor aios en medisch specialisten goed, maar ook voor hun patiënten.

In deze rapportage beperken we ons vanwege overzichtsredenen tot de algemene resultaten. Op onze website www.loopbaanmonitormedischspecialisten.nl geven we je een compleet overzicht waarbij je uitkomsten kunt selecteren op carrièrefase, leeftijd, geslacht, werkvorm, sector en op verschillende specialismen. Zo krijg je als aios en medisch specialist zelf ook meer inzicht in je loopbaanontwikkeling, en hoe deze zich verhoudt tot collega's en andere specialismen.

Tot slot willen we alle aios en medisch specialisten zeer hartelijk danken voor het invullen van deze loopbaanmonitor. Een speciaal woord van dank gaat uit naar de wetenschappelijke verenigingen en juniorverenigingen.

Wij wensen je veel leesplezier.

Casper Tax, vicevoorzitter De Jonge Specialist
Suzanne Booij, voorzitter Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
Peter Paul van Benthem, voorzitter Federatie Medisch Specialisten

Conclusie

De Loopbaanmonitor Medisch Specialisten is uitgezet onder 7.000 aios en 23.000 medisch specialisten. Zij konden de vragenlijst van 8 februari tot en met 18 maart 2022 invullen. In de analyse zijn 10.810 respondenten meegenomen, waarvan 3.140 aios en 7.670 medisch specialisten.

Uit de loopbaanmonitor blijkt dat medisch specialisten (in opleiding) trots zijn op hun werk en met veel enthousiasme hun werk doen. In het oog springt de grote tevredenheid over de samenwerking met directe collega's. Ook zijn de respondenten over het algemeen tevreden over de werkvorm, en over hun taken en werkzaamheden.

De uitkomsten laten ook zien dat het werkplezier onder druk staat, onder andere door de mate van invloed op de eigen werkomgeving en de werkdruk. Zo is 28% van de medisch specialisten en 34% van de aios (zeer) ontevreden over de invloed binnen de organisatie. Ook zijn medisch specialisten (26%) en aios (28%) (zeer) ontevreden over de werkdruk en over de balans tussen werk en privé (aios 36%, medisch specialisten 26%). Opvallend is dat het overgrote deel van de respondenten aangeeft dat zij in werkelijkheid structureel meer werken dan het aantal uren in hun contract. 69% van de respondenten wordt niet gecompenseerd voor de overuren. Van de aios geeft 90% aan idealiter minder te willen werken dan nu het geval is; onder medisch specialisten is dat 73%. De grootste groep (40%) wil graag een werkweek van 36-40 uur per week.

Aios

De resultaten laten zien dat 96% van de aios trots is op zijn werk. 85% ervaart regelmatig tot (bijna) altijd werkplezier. Aios ervaren de periode van hun opleiding echter ook als een tijd waarin ze beperkt invloed hebben op de werkomstandigheden en het rooster. Daarnaast werken aios structureel meer uren dan ze zouden willen. 75% van de aios heeft de voorkeur voor een werkweek van 31-40 uur. Van de aios-respondenten is 39% (zeer) tevreden over de werkdruk; daar staat tegenover dat 28% hier (zeer) ontevreden over is. Verder is 25% (zeer) ontevreden over het salaris. Bijna driekwart (72%) van de aios is (zeer) tevreden over de mogelijkheid tot opleiding, bij- en nascholing en begeleiding; 8% is hier (zeer) ontevreden over.

91% van de aios geeft aan na zijn opleiding te willen gaan werken als medisch specialist. 1% weet al dat zij niet als specialist wil werken en 8% twijfelt nog over de vervolgstappen na de opleiding. Dit percentage lijkt niet te verschillen per opleidingsfase.

Startende medisch specialist

Startende medisch specialisten scoren over het algemeen hoger op tevredenheidsvragen dan aios en medisch specialisten in andere fasen van hun carrière. Van hen is 19% (zeer) ontevreden over de werkdruk en 21% over de werk-privé balans; dat percentage is in andere leeftijdsfasen hoger. Het arbeidsmarktvaagstuk voor startende specialisten heeft recent veel aandacht gekregen. Van de respondenten is 98% binnen een halfjaar na het afronden van de wetenschappelijke vervolgopleiding werkzaam als specialist.

51 startende specialisten hebben aangegeven momenteel geen baan te hebben, en hier wel naar op zoek te zijn. Uit informatie die wij elders hebben verkregen, weten wij dat deze groep niet representatief is. Er lijkt hier sprake van een selectiebias.

Van de startende medisch specialisten werkt 19% als vrijgevestigd specialist of als zelfstandige. 81% werkt in loondienst. 47% van de specialisten in loondienst heeft een vast contract en 15% heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband. 39% heeft een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract. Van deze 39% is meer dan de helft (53%) werkzaam in het derde of vierde tijdelijke contract. Bovendien is 25% van de respondenten met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract, (zeer) ontevreden over de werkvorm. Van alle startende specialisten geeft 8% aan on(der)betaald werk als specialist te hebben verricht.

Mid-career medisch specialist

Vergeleken met deze startende periode zijn de respondenten die minimaal vijf jaar als medisch specialist werken (mid-career) minder tevreden over de werkdruk en werk-privébalans. Nog steeds is de tevredenheid over de samenwerking met directe collega's hoog. De meeste medisch specialisten hebben in deze fase van hun loopbaan een vaste arbeidsovereenkomst, zijn werkzaam in vrij beroep of als zelfstandige. Zodra de medisch specialist iets verder in zijn carrière komt, breidt hij zijn functie uit met nevenfuncties. Medisch specialisten zijn over het algemeen honkvast: 67% van de mid-career specialisten ziet zichzelf over vijf jaar werken in dezelfde instelling. Van alle mid-career specialisten geeft 11% aan on(der)betaald werk als specialist te hebben verricht.

Senior-career medisch specialist

Tegen het einde van de loopbaan, vanaf 57 jaar, zijn medisch specialisten over veel aspecten van het werk meer tevreden. In deze fase is 24% (zeer) ontevreden over de werkdruk en 17% (zeer) ontevreden over de werk-privé balans. 18% van de respondenten verwacht dat zij geen diensten kan draaien tot aan de AOW-leeftijd omdat het te zwaar wordt. 42% van de medisch specialisten senior-career geeft aan voor de AOW-leeftijd te willen stoppen met werken. Van die 42% wil iets minder dan de helft (46%) dit twee jaar of minder voor de AOW-leeftijd. Tegelijkertijd zien we ook een groep (18%) die langer wil doorwerken. 88% wil dat vanwege het plezier dat het werk hen nog altijd geeft.

1. Inleiding

De **Federatie Medisch Specialist**, de **Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)** en **De Jonge Specialist (DJS)** hebben alle ruim 30.000 artsen in opleiding tot specialist (aios) en medisch specialisten gevraagd de **Loopbaanmonitor Medisch Specialist** 2022 in te vullen. Inzage in de loopbaanontwikkeling van (toekomstig) medisch specialisten ontbrak. De resultaten van deze loopbaanmonitor geven ons inzicht in de ontwikkeling van de loopbaan van medisch specialisten in Nederland, van opleiding tot pensioen. Ook brengen we de ervaren werkdruk en het werkplezier in beeld. Op basis van de uitkomsten kunnen we eventuele knelpunten adresseren en waar mogelijk oplossingen aandragen. De loopbaanmonitor zal iedere twee jaar worden herhaald, om zo trends te kunnen monitoren.

De loopbaanmonitor is een product van de drie organisaties gezamenlijk. De samenwerking bij de totstandkoming heeft grote meerwaarde, omdat iedere partij zijn eigen expertise en inbreng heeft bij de loopbaan van (toekomstig) medisch specialisten. Wij werken nauw samen waar het de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden van aios en medisch specialisten betreft. Enkele voorbeelden zijn de Peiling Arbeidsmarkt Jonge Klaren uit 2021, de Taskforce Arbeidsmarkt Startende Medisch Specialist en het project Gezond en Veilig werken. Daarnaast onderhouden we nauw contact met het Capaciteitsorgaan over de instroom in de medische vervolgopleiding.

Voor deze loopbaanmonitor is daarnaast samengewerkt met wetenschappelijke- en juniorverenigingen. Deze verenigingen hebben de mogelijkheid gekregen zelf specialisme-specifieke vragen toe te voegen aan de vragenlijst. 25 verenigingen hebben dit gedaan.

Dit onderzoek helpt ons verder in de beleidsontwikkeling rondom de arbeidsmarkt en loopbaan van medisch specialisten. Met de uitkomsten van deze eerste monitor kunnen we ons nog concreter inzetten om (toekomstig) medisch specialisten gedurende hun hele loopbaan gericht te ondersteunen. De resultaten helpen ons om standpunten in te nemen, of onze standpunten te onderbouwen, bijvoorbeeld richting beleidsmakers of werkgeversorganisaties.

Dataverzameling

De loopbaanmonitor is uitgezet onder alle medisch specialisten (in opleiding) die geregistreerd zijn bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialist (RGS), en bij de registratiecommissie van de klinisch fysici (NVKF), ziekenhuisapothekers (NVZA) en klinisch chemici (NVKC). De online dataverzamelingsperiode liep van 8 februari 2022 tot en met 18 maart 2022. Medisch specialisten en aios zijn via verschillende kanalen uitgenodigd om deel te nemen, onder andere via de nieuwsbrief van de Federatie, de LAD en DJS, via wetenschappelijke verenigingen en juniorverenigingen, via directe mailings vanuit de RGS, via een oproep aan de voorzitters van de medische staven, Medisch Specialistische Bedrijven, Verenigingen Medisch Specialist in Dienstverband en via social media.

Het onderzoeksbureau Onderzoekdoen.nl heeft ons geadviseerd in de ontwikkeling van de vragen. Ook de dataverzameling en analyse zijn door dit bureau uitgevoerd. De resultaten zijn anoniem verwerkt en gerapporteerd in deze rapportage.

Data-analyse

In de rapportage zijn de gegeven antwoorden op de vragen uit de loopbaanmonitor weergegeven in tabellen en figuren, waarbij onderscheid is gemaakt tussen de verschillende groepen.

Naast het rapporteren van de gegeven antwoordopties zijn er ook vragen samengevoegd tot een construct. Dit is het geval voor de schaalvragen over het werkplezier en de tevredenheid van medisch specialisten.

Leeswijzer

De rapportage van de loopbaanmonitor is onderverdeeld in zes onderdelen. We starten in hoofdstuk 2 met de beschrijving van de onderzoekspopulatie. In hoofdstuk 3 gaan we in op de periode van opleiding tot eerste baan als specialist en in hoofdstuk 4 en 5 op de werkvorm en arbeidsvoorwaarden. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de resultaten over het werkplezier en in hoofdstuk 7 over de tevredenheid gegeven. In hoofdstuk 8 gaan we in op de ambities van specialisten voor de toekomst. In deze hoofdstukken wordt een beschrijving gegeven van de data. In het naschrift geven de Federatie, DJS en de LAD een korte reflectie op de algemene conclusie.

Niet alle vragen zijn aan elke respondent gesteld omdat niet elke vraag van toepassing is. In de diverse tabellen wordt weergegeven welk deel van de onderzoekspopulatie de vraag kon invullen.

Daar waar hij staat, wordt ook zij of hen bedoeld. Voor het leesgemak worden in deze rapportage klinisch chemici, klinisch fysici en ziekenhuisapothekers (in opleiding) als medisch specialist of aios aangeduid.

2. Doel en onderzoekspopulatie

In dit hoofdstuk beschrijven we het doel van de loopbaanmonitor en geven we inzicht in de onderzoekspopulatie. Dit rapport geeft inzicht in de resultaten van respondenten werkzaam als medisch specialist (in opleiding) in Nederland.

Het doel van de Loopbaanmonitor Medisch Specialisten is om meer inzicht te krijgen in de loopbaanontwikkeling van alle (toekomstig) medisch specialisten binnen de Nederlandse zorg, van opleiding tot pensioen.

Ook medisch specialisten werkzaam in het buitenland, niet (werkzaam) als medisch specialist of zoekend naar een baan als specialist in Nederland hebben een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan de loopbaanmonitor wanneer zij (nog) bij de RGS staan geregistreerd. Zo kunnen we (meer) inzicht krijgen in hun overwegingen om naar het buitenland te gaan, of om te stoppen. Deze antwoorden zijn indicatief, en worden niet meegenomen in deze publieksrapportage. Vanwege de lage aantallen zijn de startende specialisten op zoek naar een baan, niet meegenomen in de tabellen en grafieken. Er wordt wel weergegeven hoeveel respondenten dit betreft.

Onderzoekspopulatie

In totaal zijn ruim 23.000 medisch specialisten en ruim 7.000 aios aangeschreven¹. Hiervan zijn 12.540 respondenten begonnen aan de vragenlijst. Er zijn drie selectiecriteria toegepast om te bepalen welke respondenten mee worden genomen in de resultaten:

1. Respondenten hebben de volledige vragenlijst ingevuld, of hebben de vragenlijst minimaal ingevuld tot en met de vragen over de tevredenheid.
2. Respondenten die op de vraag 'Wat is jouw werksituatie?' hebben aangegeven 'Ik ben medisch specialist, niet werkzaam en niet werkzoekend' (34 respondenten), 'Ik ben gepensioneerd medisch specialist' (160 respondenten) of 'Anders, namelijk:' (99 respondenten) zijn uit het onderzoek gehaald. Zij vallen buiten de doelgroep van dit onderzoek.
3. De respondenten die hebben aangegeven 'Ik ben opgeleid in het buitenland' én 'Ik ben werkzaam in het buitenland' zijn buiten beschouwing gelaten. Dit zijn 23 respondenten, waarvan 8 aios. Zij zijn niet meegenomen in de verdere analyses.

Tabel 1 Flowchart respondenten loopbaanmonitor

Totaal aantal aios en specialisten geregistreerd 1 juli 2021:	ruim 30.000
Begonnen aan de vragenlijst	12.540
t/m Hoe tevreden of t/m Heb je gezocht	11.126
Minus: Niet werkzaam/niet werkzoekend (34)	11.092
Minus: Gepensioneerd (160)	10.932
Minus: Anders (99)	10.833
Minus: Opgeleid en werkzaam buitenland (23)	10.810

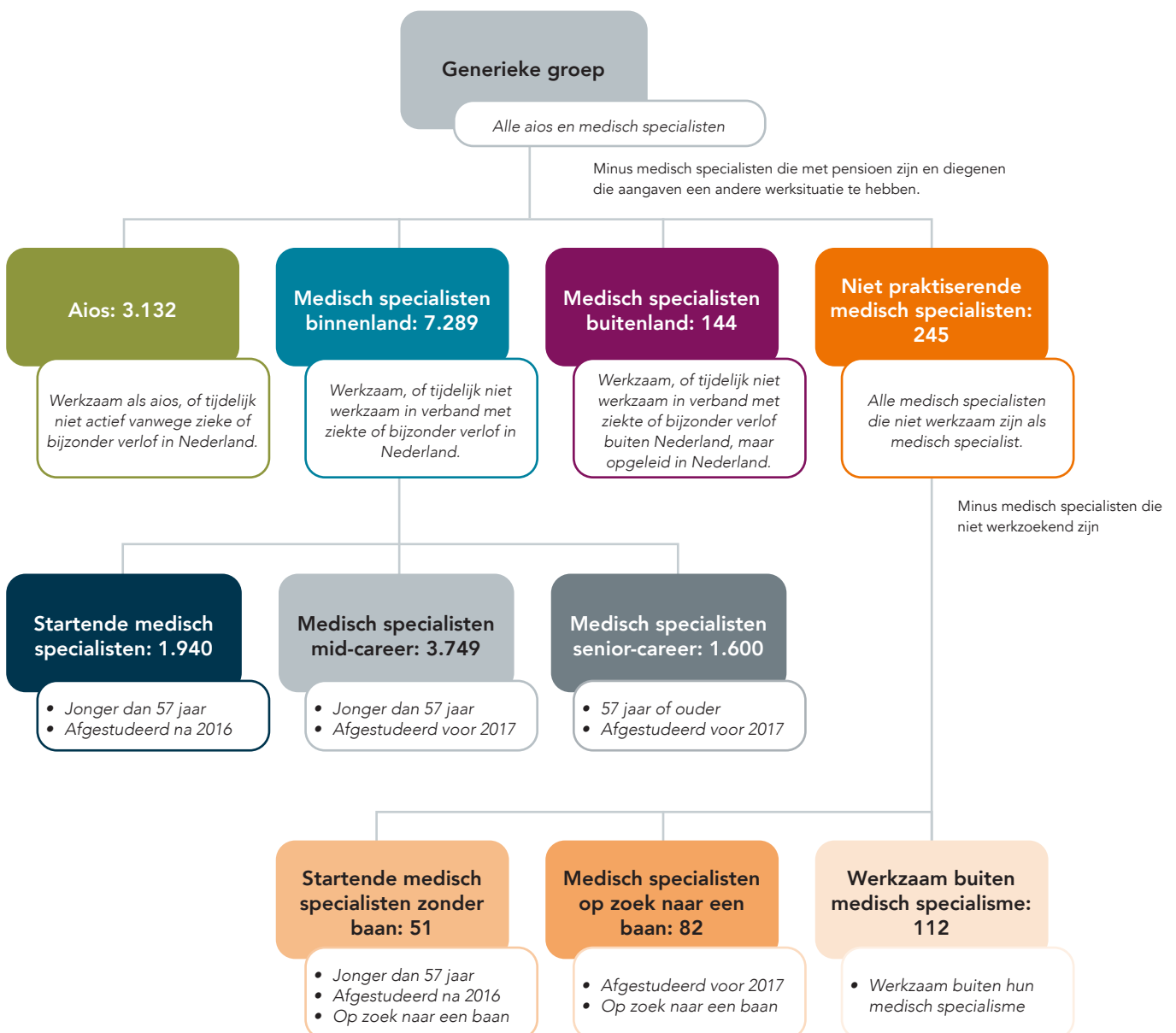
¹ Dit aantal specialisten en aios is ingeschreven bij de RGS en de wetenschappelijke verenigingen NVKF, NVZA en NVKC op peildatum 1 juli 2021.

Er zijn 10.810 respondenten meegenomen in de analyse voor de loopbaanmonitor. Dit betreft eveneens de respondenten werkzaam in het buitenland, niet (meer) werkzaam als medisch specialist of werkzoekend. Er zijn 10.421 respondenten werkzaam in Nederland als medisch specialist.

Groepen

De respondenten uit dit onderzoek zijn uitgesplitst in groepen. In figuur 1 is inzichtelijk gemaakt hoe de groepen zijn samengesteld. Iedere groep heeft een eigen kleur gekregen. De kleuren van respondenten werkzaam in Nederland worden elders in dit rapport ook in tabellen en figuren gebruikt.

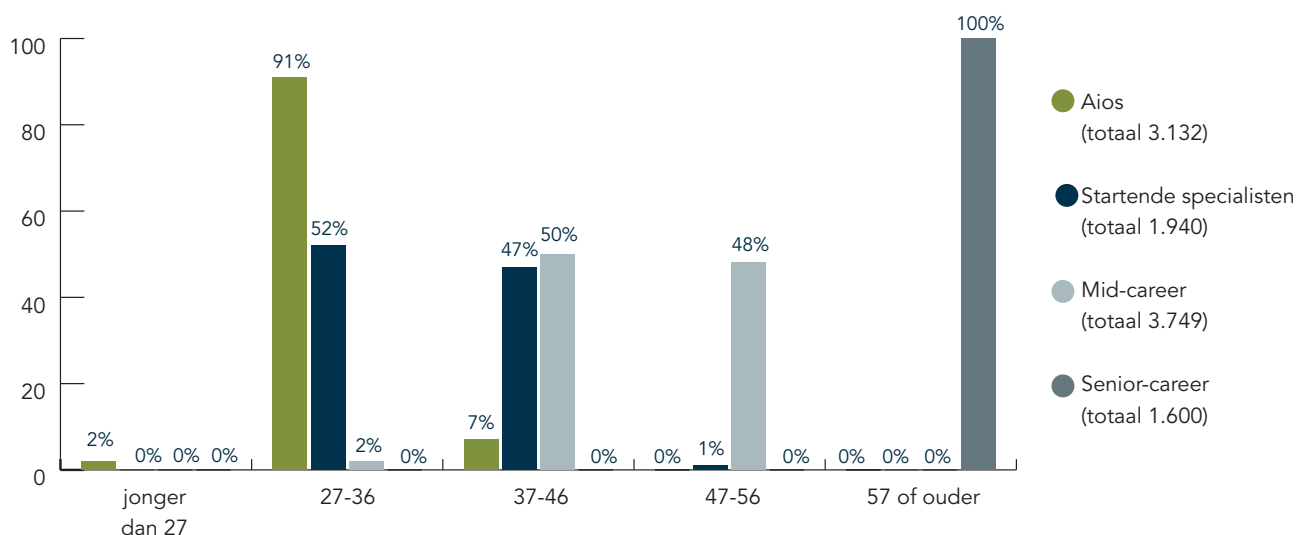
Figuur 1 Samenstelling groepen aios en medisch specialisten



Carrièrefasen en leeftijdsfasen

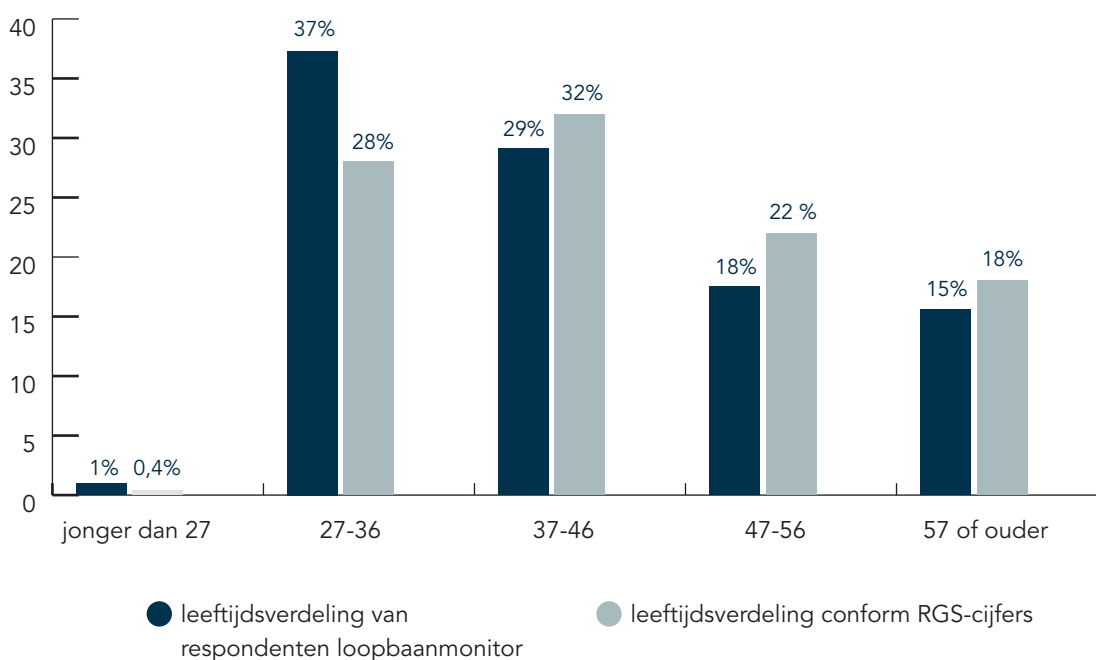
In deze loopbaanmonitor zijn de respondenten die in Nederland werken opgesplitst in de loopbaanfase waarin zij zitten. Figuur 2 laat de verdeling van de respondenten zien.

Figuur 2A: Verdeling respondenten per leeftijdsgroep



Het grootste gedeelte van de respondenten is tussen de 27 en 36 jaar oud. Dat vertoont een afwijking met de leeftijd van de geregistreerde medisch specialisten en aios bij de RGS. Daar is in totaal 28% tussen de 27 en 36 jaar. De leeftijdsgroep 27 tot 36 is relatief oververtegenwoordigd en de andere groepen zijn relatief ondervertegenwoordigd ten opzichte van de RGS-data.

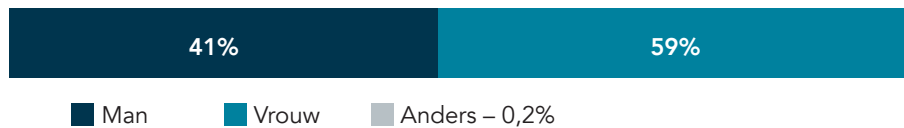
Figuur 2B: Wat is jouw leeftijd? (N=10.421)



Geslacht

Het grootste gedeelte van de respondenten (59%) is vrouw, 41% is man. 0,2% van de respondenten koos de optie 'anders'. Deze verdeling komt overeen met de man-vrouwverdeling van de specialisten (in opleiding) die staan ingeschreven bij de RGS.

Figuur 3 Wat is jouw geslacht? (N= 10.421)



Opleidingsjaar

De aios-respondenten zitten in verschillende fasen van hun opleiding. Zij zijn gevraagd wanneer ze verwachten hun medische vervolgopleiding af te ronden. Uit tabel 2 blijkt dat het grootste gedeelte van de aios verwacht zijn medische vervolgopleiding af te ronden tussen 2022 en 2026.

Tabel 2 In welk jaar verwacht je jouw medische vervolgopleiding af te ronden?

Deze vraag is gesteld aan aios.

	N	%
2021*	5	0,2%
2022	479	15,3%
2023	588	18,8%
2024	581	18,6%
2025	588	18,8%
2026	459	14,7%
2027	289	9,2%
2028	107	3,4%
2029	29	0,9%
2030	6	0,2%
Na 2030	0	0,0%
Totaal	3.131	100%

*De vragenlijst zou oorspronkelijk in 2021 worden uitgezet. Wegens de hoge druk op de zorg door de COVID-pandemie is dit uitgesteld. Per abuis is deze antwoordoptie niet uit de vragenlijst gehaald.

Specialismen

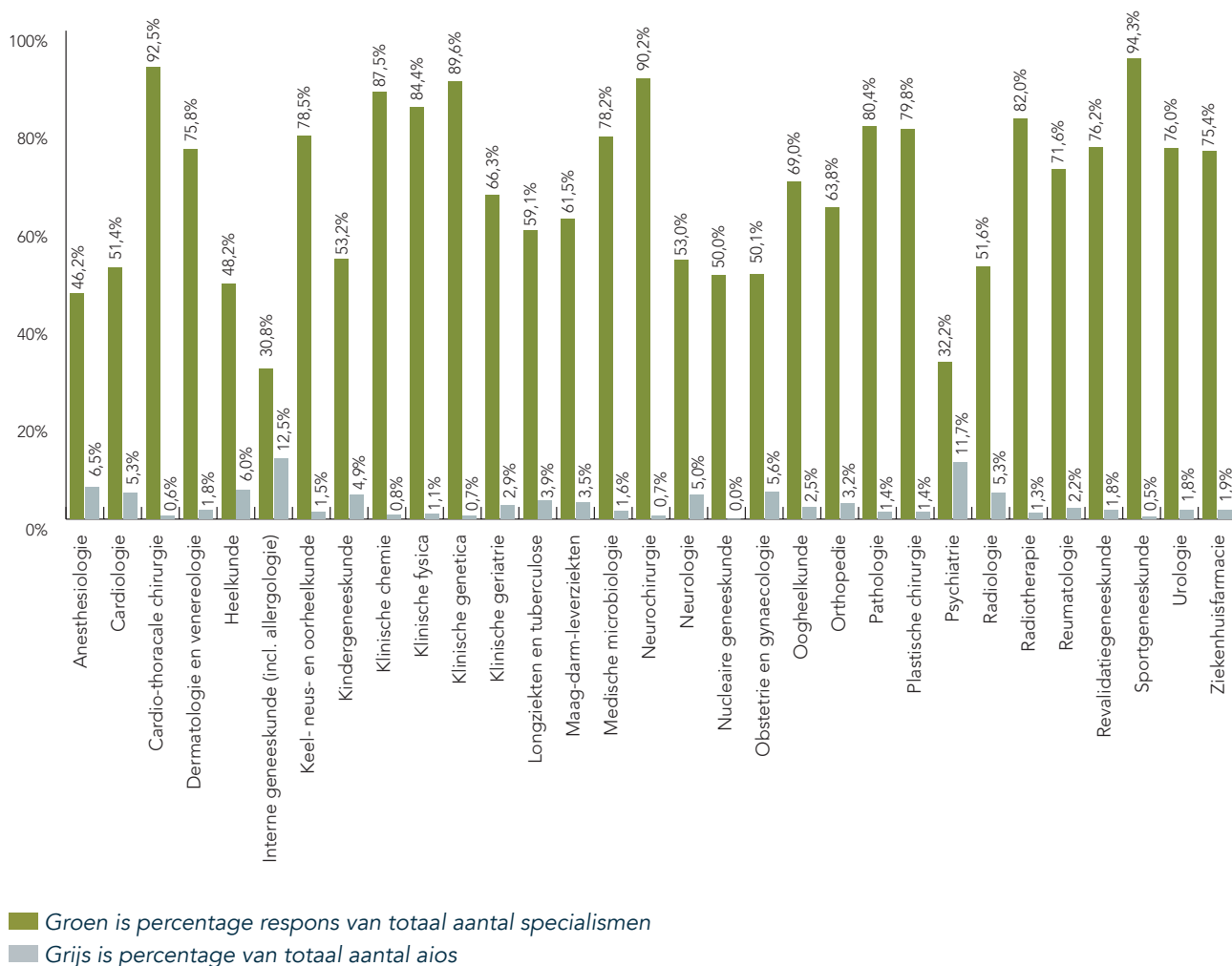
De respondenten zijn of worden opgeleid in 32 verschillende specialismen. De intensive care is meegenomen als medisch specialisme, ondanks dat intensive care geen zelfstandig medisch specialisme is, en enkel behaald kan worden ná het afronden van een andere medische vervolgopleiding.

De specialisme-specifieke vragen die zijn aangeleverd door de wetenschappelijke verenigingen zijn niet meegenomen in dit rapport.

De spreiding van de specialismen van de respondenten correspondeert niet met de daadwerkelijke spreiding. In figuur 4 en 5 geven de groene (aios) respectievelijke blauwe balkjes (medisch specialisten) het aantal respondenten in percentages weer. De grijze balkjes geven het percentage van het totaal aantal aios/specialisten in dit vakgebied weer die zijn geregistreerd bij de RGS en de wetenschappelijke verenigingen NVZA, NVKC en NVKF op peildatum 1 juli 2021.

Figuur 4 In welk specialisme word je opgeleid? (N=3.132)

Deze vraag is gesteld aan aios.



Figuur 5 Wat is jouw hoofdspecialisme? (het specialisme waarin je de meeste uren werkt)? (N=7.287)
Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten.



Werkzaam in meerdere specialismen

Veruit het grootste gedeelte van de medisch specialisten heeft één medische vervolgopleiding afgerond (91%). 8% heeft twee opleidingen afgerond en 1% is bezig met een tweede opleiding. Een kleine groep (0,5%) heeft meer dan twee opleidingen afgerond. De meest voorkomende combinatie is anesthesioloog-intensivist (119 respondenten, 0,02%). De daaropvolgende combinatie is MDL-arts met interne geneeskunde (53 respondenten, 0,01%).

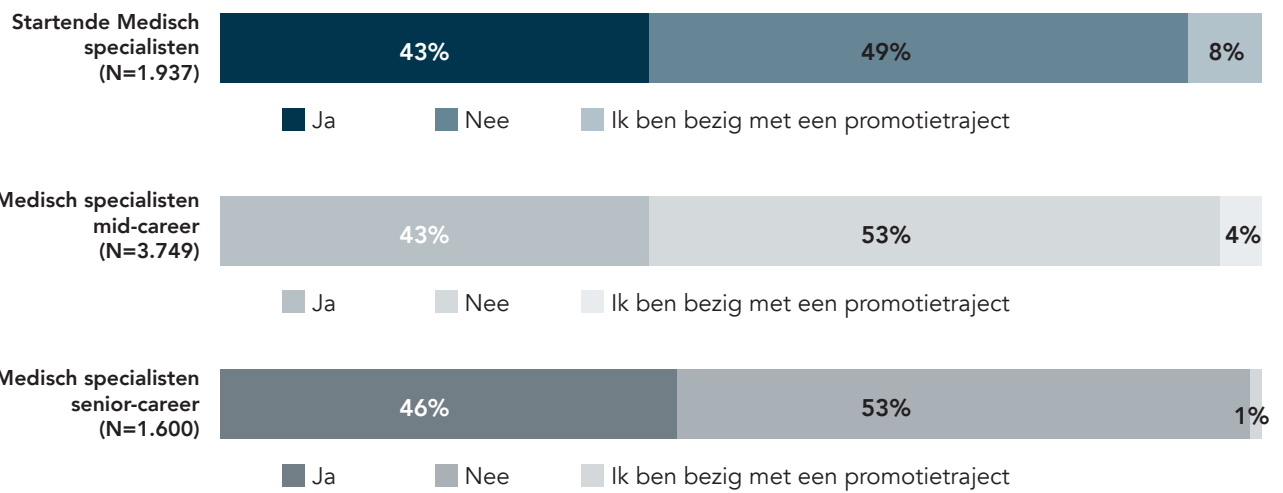
Van de 581 respondenten (9%) die aangeven meerdere specialisaties te hebben, geeft 38% aan ook daadwerkelijk in beide specialismen werkzaam te zijn.

Promotie

In totaal is 42% van alle respondenten gepromoveerd. 49% is niet gepromoveerd, 9% is ermee bezig. Figuur 6 geeft de verdeling aan over de verschillende carrièrefasen.

Figuur 6 Ben je gepromoveerd? (N=10.420)





3. Van opleiding tot de eerste jaren als medisch specialist

In dit hoofdstuk kijken we naar verschillende aspecten van de loopbaan van medisch specialisten, vanaf de wetenschappelijke vooropleiding tot aan de eerste baan.

Van vooropleiding naar medische vervolgopleiding

Aan aios en startende medisch specialisten is gevraagd hoeveel tijd er zat tussen het afronden van hun geneeskundige of wetenschappelijke vooropleiding en het starten van de medisch-specialistische vervolgopleiding. Het grootste gedeelte van de respondenten (38%) is langer dan drie jaar na het afronden van zijn vooropleiding begonnen aan een medische vervolgopleiding. Dit percentage is voor aios hoger (45%) dan voor de startende medisch specialisten (27%). Deze bevinding komt overeen met eerder onderzoek van het Capaciteitsorgaan², waaruit ook al bleek dat de periode tussen de vooropleiding en een opleidingsplaats langer wordt. In de periode tussen de vooropleiding en de medische vervolgopleiding zijn respondenten vooral werkzaam geweest als anios (80%) en/of als arts-onderzoeker (44%). Of deze tussenliggende periode voor de respondenten wenselijk was, is niet uitgevraagd in deze loopbaanmonitor.

Tabel 3 Hoe lang ná het afronden van jouw wetenschappelijke vooropleiding ben jij begonnen aan een medische vervolgopleiding? De vooropleiding betreft bijvoorbeeld geneeskunde, farmacie of biomedische wetenschappen.

Deze vraag is gesteld aan aios en startende medisch specialisten.

	Aios		Startende medisch specialisten	
	N	%	N	%
Minder dan een halfjaar	359	11%	494	26%
Tussen een halfjaar en 1 jaar	210	7%	199	10%
Tussen 1 jaar en 2 jaar	606	19%	405	21%
Tussen 2 en 3 jaar	558	18%	320	16%
Langer dan 3 jaar	1.399	45%	520	27%
	3.132	100,0%	1.938	100,0%

Van medische vervolgopleiding naar (vaste) baan

Nadat aios hun opleiding tot specialist hebben afgerond, kunnen zij gaan werken als medisch specialist. Vaak krijgen startende specialisten eerst een tijdelijk contract aangeboden. Zo wordt samen verkend of de specialist binnen de vakgroep past. Dat gebeurt vaak in een functie als chef de clinique, door een stafplek in loondienst (van de zorginstelling of van het MSB) of een verdiepende specialisatie door middel van een fellowship. In dit hoofdstuk geven we inzicht in de situatie van deze startende specialisten in de periode van de medische vervolgopleiding tot de eerste (vaste) baan.

² <https://dejongespecialist.nl/wp-content/uploads/2021/02/arbeidsloopbaan-basisartsen.pdf>

Periode tussen vervolgopleiding en eerste baan

98% van de startende medisch specialisten (N=1.904) is binnen een halfjaar na het afronden van zijn medische vervolgopleiding begonnen aan de eerste baan als medisch specialist. 39 respondenten (2%) zijn niet binnen een halfjaar begonnen aan hun eerste baan. Van deze 39 respondenten geven 20 respondenten aan dat dit een vrijwillige keuze was. Voor de overige 19 respondenten was het ongewenst dat zij in die periode niet aan het werk waren als medisch specialist.

Tabel 4 Periode tussen vervolgopleiding en eerste baan

	Startende medisch specialisten	
	N	%
Minder dan een halfjaar	1.866	98,0%
Tussen een halfjaar en 1 jaar	24	1,2%
Tussen 1 en 3 jaar	14	0,7%%
Langer dan 3 jaar	1	0,1%
	1.904	100,0%

Van de respondenten die niet binnen een halfjaar begonnen aan hun eerste baan, heeft 62% tussen een halfjaar en een jaar na het afronden van de opleiding wel een baan gevonden. Eén respondent is langer dan drie jaar na afronding van zijn medische vervolgopleiding voor het eerst aan het werk gegaan als medisch specialist, en gaf aan dat dit geen gewenste situatie was.

Werksituatie startende medisch specialisten

Afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor startende specialisten die moeilijk aan een vaste baan kunnen komen. In de media verschenen diverse berichten over starters die helemaal geen baan konden vinden, of die moeilijk een vaste baan konden krijgen, waardoor zij genoodzaakt waren om van tijdelijk contract naar tijdelijk contract te gaan. In deze paragraaf geven we nader inzicht in de situatie van de respondenten die aangeven startend medisch specialist te zijn.

51 startende medisch specialisten (2,5% van de startende medisch specialisten) geven aan momenteel geen baan als medisch specialist te hebben en zijn hier wel naar op zoek. Uit informatie die wij elders hebben verkregen, weten wij dat deze groep in werkelijkheid groter is. Er lijkt hier sprake van een selectiebias.

We kunnen op basis van de loopbaanmonitor niet vaststellen of er een relatie is tussen het wel/niet gepromoveerd zijn, opleidingsregio en periode tussen vooropleiding en vervolgopleiding en het niet-hebben van een baan. De groep startende specialisten zonder baan die de loopbaanmonitor heeft ingevuld, is daarvoor te klein.

Van de startende specialisten die momenteel werkzaam zijn, werkt 19% als vrijgevestigd specialist of als zelfstandige. De overige startende specialisten werken in loondienst. Van deze groep heeft 39% een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract. 47% werkt in loondienst met een vast contract of heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband (15%).

Werken op een tijdelijk contact

Van de startende specialisten die nu op een tijdelijk contract werken, heeft 65% zijn of haar medische vervolgopleiding in 2020 of in 2021 afgerond.

Van de 1.940 startende specialisten die momenteel werkzaam zijn, hebben 1.060 (55%) hun opleiding in 2019, 2018 of 2017 afgerond. Van deze 1.060 hebben 203 respondenten (20%) momenteel een tijdelijk contract. Voor iets meer dan de helft (53%) van deze respondenten (108) is dit hun derde of vierde tijdelijke contract. 2% van de respondenten die

zijn vervolgopleiding in 2019, 2018 of 2017 heeft afgerond, heeft meer dan vijf tijdelijke contracten gehad. Deze tijdelijke contracten betreffen vooral een stafplek in loondienst (38%), een chef de clinique functie (37%), en/of een fellowship (31%). 15% heeft gewerkt als waarnemer.

Onderbetaalde arbeid

Aan de startende medisch specialisten en de medisch specialisten mid-career/senior-career (N=5.575) is gevraagd of zij in de periode na de medische vervolgopleiding on(der)betaalde arbeid hebben verricht. Als definitie hebben we hiervoor gehanteerd: *Onbetaalde arbeid is bijvoorbeeld een fellowship van 5 dagen, waarvan slechts 3 dagen worden betaald. Van onderbetaalde arbeid is bijvoorbeeld sprake als een medisch specialist niet conform de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)/Cao UMC/Cao GGZ wordt betaald, of als een medisch specialist als aios/anios is ingeschaald terwijl hij zijn medische vervolgopleiding heeft afgerond. Een chef de clinique die minder krijgt dan zijn collega-medisch specialisten maar wel is ingeschaald conform AMS/Cao UMC/Cao GGZ is niet onderbetaald, maar staat nog aan het begin van de salarisschaal.*

8% van de startende medisch specialisten en 11% van de mid-career/senior-career medisch specialisten geeft aan dat zij on(der)betaald werk hebben verricht als medisch specialist.

4. De werkvorm en arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk geven we weer in welke werkvorm(en) medisch specialisten werkzaam zijn en in welk type instelling. We maken hierbij onderscheid tussen de hoofdbaan en eventuele tweede baan. Hoofdbaan is daarbij gedefinieerd als de baan waarin de specialist de meeste uren werkzaam is. Daarnaast gaan we in dit hoofdstuk in op de arbeidsvoorwaarden van aios en medisch specialisten in loondienst. Hier wordt niet ingegaan op eventuele nevenfuncties. Dat komt terug in het hoofdstuk 5.

Type instelling

De medisch specialisten die de loopbaanmonitor hebben ingevuld, werken in diverse typen instellingen. In tabel 5 wordt de verdeling over de instellingen waar zij in hun hoofdbaan werken weergegeven.

Tabel 5 Type instelling in de hoofdbaan

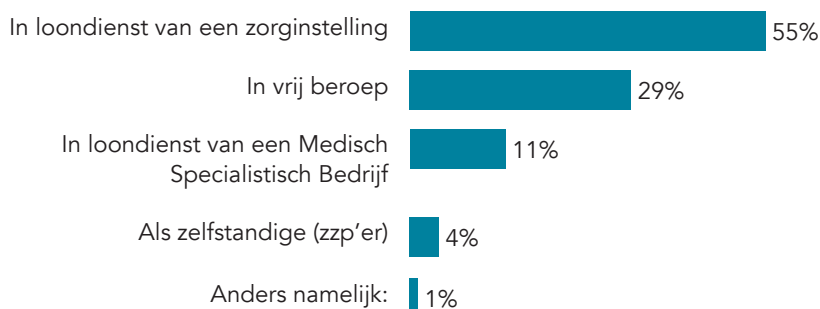
Algemeen ziekenhuis	4.620	65%
Umc	1.525	21%
ZBC	209	3%
Ggz-instelling	372	5%
Revalidatie-instelling	163	2%
Anders, namelijk ...	278	4%
Totaal	7.167	100%

Hoofdbaan

Meer dan de helft (66%) van de respondenten is in zijn of haar hoofdbaan werkzaam in loondienst. Dat kan zowel in dienst zijn van een zorginstelling (55%) als van een MSB (11%). Figuur 7 geeft weer in welke werkvorm de respondenten werken in hun hoofdbaan.

Figuur 7 In welke werkvorm werk je in jouw hoofdbaan? (N=7.167)

Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten.



Tabel 6 geeft een overzicht van de verdeling van de werkvormen van de specialisten over de verschillende instellingen. Voorbeelden van antwoorden die respondenten bij 'Anders, namelijk ...' hebben ingevuld zijn: 'in loondienst van de overheid', 'volledig in loondienst van de arbodienst' of 'in loondienst van de universiteit'.

Tabel 6 In welk type instelling werk je?

	In loondienst	In vrij beroep*	In loondienst van het MSB*	Als zelfstandige	Anders, namelijk	Totaal
Umc	99,1%	n.v.t.	n.v.t.	0,0%	0,9%	100%
Algemeen ziekenhuis	34,9%	45,4%	16,9%	2,1%	0,7%	100%
Ggz-instelling	86,3%	n.v.t.	n.v.t.	12,6%	1,1%	100%
Revalidatie-instelling	98,2%	n.v.t.	n.v.t.	0,6%	1,2%	100%
ZBC	56,0%	n.v.t.	n.v.t.	38,7%	5,3%	100%
Anders namelijk:	67,3%	n.v.t.	n.v.t.	19,8%	12,9%	100%

*Respondenten 'in vrij beroep' of 'in loondienst van het MSB' zijn altijd werkzaam in een algemeen ziekenhuis en hebben dus de vervolgvraag over de type instellingen waar zij werken, niet voorgelegd gekregen.

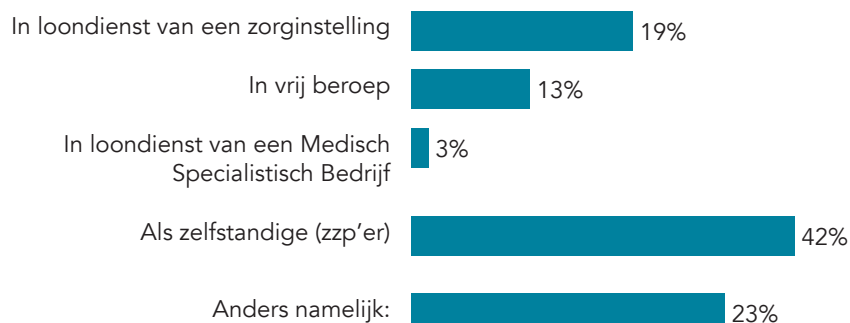
We zien dat van de respondenten die in een algemeen ziekenhuis werken, 62% dat in vrij beroep of in dienst van het MSB doet. 35% is in loondienst van het ziekenhuis en de rest werkt als zelfstandige of in een andere werkvorm.

In umc's werkt 99% van de specialisten in loondienst van het umc en in ggz-instellingen is dat 86%. In revalidatie-instellingen en ZBC's werkt respectievelijk 98% en 56% van de respondenten in loondienst.

Tweede baan als medisch specialist

Aan de medisch specialisten is gevraagd of zij, naast hun hoofdbaan, ook in (een) andere werkvorm(en) werken als medisch specialist. De respondenten die hier 'ja' op antwoordden (N=928), kregen vervolgens de vraag in welke werkvorm en type instelling zij in hun tweede baan werken. In figuur 8 wordt weergegeven in welke werkvorm zij werken in hun tweede baan.

Figuur 8 In welke werkvorm werk je in je tweede baan?



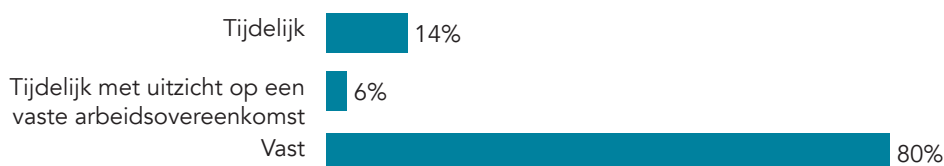
De respondenten blijken in hun tweede baan het vaakst als zelfstandige te werken (41,7%). 23,7% koos de optie 'Anders, namelijk ...'. Voorbeelden van banen die daar werden genoemd, zijn een detachering, promotieonderzoek, hoogleraarschap of een baan als docent.

Arbeidsovereenkomst

Aan medisch specialisten in loondienst van een zorginstelling, of in loondienst van een Medisch Specialistisch Bedrijf (MSB) is gevraagd of zij een tijdelijke of een vaste overeenkomst hebben.

Figuur 9 Heb je een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst? (N=4.694)

Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten die werkzaam zijn 'in loondienst van een zorginstelling' en/of 'in loondienst van een Medisch Specialistisch Bedrijf'.



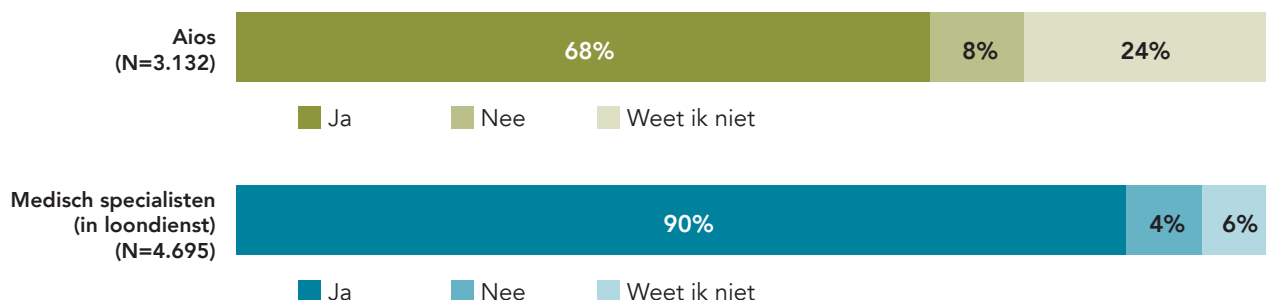
Uit figuur 9 blijkt dat 80% van de medisch specialisten in loondienst een vaste arbeidsovereenkomst heeft. De rest heeft een tijdelijke overeenkomst, waarbij 6% uitzicht heeft op een vaste overeenkomst. In voorgaand hoofdstuk is specifiek ingegaan op de contractvorm van startende specialisten. Aios zijn niet meegenomen in deze vraag omdat zij altijd een tijdelijk contract hebben voor de duur van hun opleiding of voor een specifiek opleidingsonderdeel.

Conform cao

Aan aios en medisch specialisten in loondienst (N=7.827) is gevraagd of de arbeidsovereenkomst in overeenstemming is met de geldende cao (of arbeidsvoorwaardenregeling) van hun instelling. 24% van de aios geeft aan dit niet te weten, net als 6% van de medisch specialisten. Het aantal respondenten aios en medisch specialisten dat aangeeft een arbeidsovereenkomst te hebben conform de cao is 68% respectievelijk 90%. Dit wordt weergegeven in figuur 10.

Figuur 10 Is jouw arbeidsovereenkomst in overeenstemming met de geldende cao? (N=7.827)

Deze vraag is gesteld aan aios en medisch specialisten die werkzaam zijn 'in loondienst van een zorginstelling' en/of 'in loondienst van een Medisch Specialistisch Bedrijf'.



5. Werkweek

In dit hoofdstuk kijken we naar verschillende elementen van de werkweek van medisch specialisten en aios.

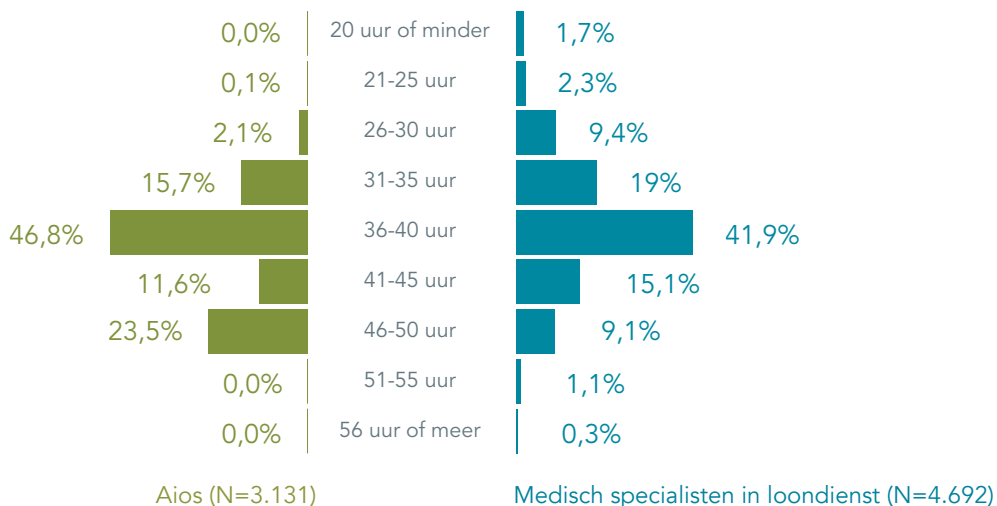
Aantal werkzame uren per week

Uit figuur 11 blijkt dat de meeste respondenten (zowel aios als medisch specialisten) volgens contract 36-40 uur werken. 24% van de aios werkt volgens contract 46-50 uur; bij medisch specialisten in loondienst is dat percentage 9%.

Figuur 11 Hoeveel uur per week werk je volgens je contract, exclusief diensten?

(Overwerkuren en uren in de dienst tellen niet mee)

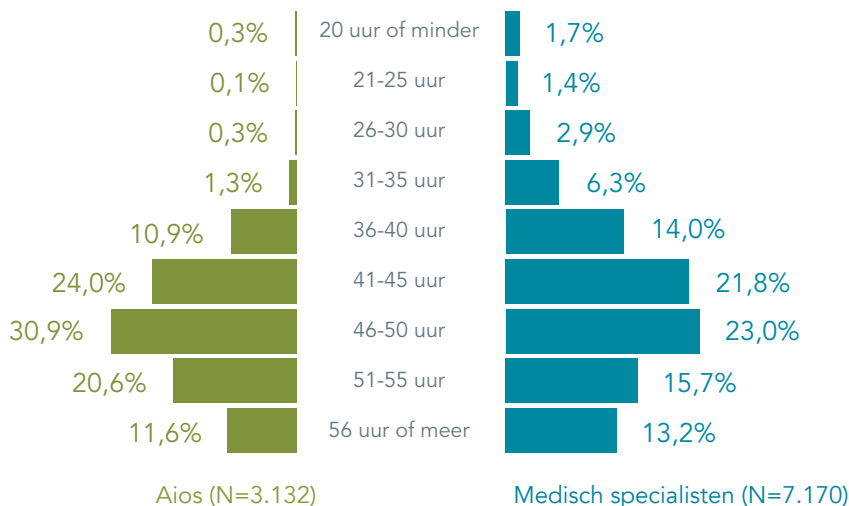
Deze vraag is gesteld aan aios en medisch specialisten die werkzaam zijn 'in loondienst van een zorginstelling' en/of 'in loondienst van een medisch specialistisch bedrijf'.



Vervolgens is aan aios en medisch specialisten gevraagd hoeveel uur zij in werkelijkheid gemiddeld per week werken in hun hoofd baan.

13% van de respondenten geeft aan in werkelijkheid 56 uur of meer per week te werken. Medisch specialisten (13,2%) doen dit relatief iets vaker dan aios (11,6%). De aios geven aan juist vaker 46-50 of 51-55 uur per week te werken. Er is dus een discrepantie tussen het aantal contracturen per week en het gemiddeld aantal gerapporteerde gewerkte uren. De verdeling is te vinden in figuur 12.

Figuur 12 Hoeveel uur werk je in werkelijkheid gemiddeld per week (indien van toepassing, inclusief werkzaamheden in de dienst en overuren)? (N=10.302)



Uit tabel 7 blijkt dat de meeste respondenten idealiter (inclusief diensten en overuren) 36-40 uur willen werken: bijna de helft van de aios (49%) geeft aan hier een voorkeur voor te hebben tegenover 35% van de specialisten.

Aan de respondenten is ook gevraagd hoeveel uren ze idealiter willen werken. 70% van de aios geeft aan een voorkeur te hebben voor een werkweek tussen de 31 en 40 uur, na het afronden van de opleiding. Van de medisch specialisten geeft 52% de voorkeur aan een werkweek tussen de 31 en 40 uur.

Tabel 7 Hoeveel uur per week zou je idealiter willen werken, inclusief diensten en overuren? (N=10.302)

	Aios		Medisch specialisten		Totaal
	N	%	N	%	
20 uur of minder	2	0,1%	128	1,8%	1,3%
21-25 uur	11	0,4%	154	2,1%	1,6%
26-30 uur	96	3,1%	491	6,8%	5,7%
31-35 uur	652	20,8%	1.188	16,6%	17,9%
36-40 uur	1.527	48,8%	2.517	35,1%	39,3%
41-45 uur	565	18,0%	1.491	20,8%	20,0%
46-50 uur	246	7,9%	833	11,6%	10,5%
51-55 uur	26	0,8%	266	3,7%	2,8%
56 uur of meer	7	0,2%	102	1,4%	1,1%
	3.132	100,0%	7.170	100,0%	100,0%

Aangegeven aantal versus idealiter aantal gewerkte uren

In tabel 8 wordt het verband gelegd tussen het aangegeven aantal uren dat iemand gemiddeld per week werkt en het aantal uren dat iemand idealiter zou willen werken (inclusief diensten en overuren).

Tabel 8 Verband tussen ingevulde aantal uren en idealiter gewerkte uren

	Aios		Medisch specialisten		Totaal
	N	%	N	%	%
Werkt idealiter minder dan in werkelijkheid	2.823	90%	5.208	72%	78%
Werkt idealiter even veel als in werkelijkheid	289	9%	1.775	25%	20%
Werkt idealiter meer dan in werkelijkheid	20	1%	187	3%	2%
	3.132	100,0%	7.170	100%	100%

In totaal werkt 78% van de respondenten idealiter minder dan ze ingevuld hebben in de vragenlijst. Voor aios is dit 90%, voor medisch specialisten 72%. Aan de aios hebben we ook gevraagd of zij na het afronden van de medische vervolgopleiding minder, evenveel of meer willen werken dan nu het geval is tijdens de opleiding. 93% geeft aan idealiter minder te willen werken dan dat zij momenteel, dus tijdens de opleiding, werken.

Overwerk

Uit tabel 9 blijkt dat het grootste gedeelte van de respondenten (68%) niet wordt gecompenseerd in tijd of geld voor overwerk. Wanneer respondenten gecompenseerd worden, gebeurt dit voor aios vaker in tijd dan in geld. 3% van de respondenten weet niet of hij/zij een compensatie krijgt voor overwerk.

Tabel 9 Word je gecompenseerd voor overwerk in tijd of geld? (N=10.302)

	Aios		Medisch specialisten		Totaal
	N	%	N	%	%
Ja, in tijd	357	11%	678	10%	10%
Ja, in geld	115	4%	598	8%	7%
Ja, in tijd en geld	258	8%	388	5%	6%
Nee	2.208	71%	4.848	68%	68%
Weet ik niet	154	5%	120	2%	3%
Niet van toepassing	40	1%	538	7%	6%
	3.132	100,0%	7.170	100%	100%

Diensten

Aan aios en medisch specialisten is gevraagd of ze diensten draaien (N=10.299). 86% van de respondenten draait diensten. Van de aios draait 92% diensten. Van de startende medisch specialisten draait 87% diensten en bij mid-career medisch specialisten is dit 88%. In de groep senior-career medisch specialisten is het percentage dienstdoende medisch specialisten relatief laag: 68%. Dit komt overeen met de afspraken die hierover zijn gemaakt in de AMS (specialisten kunnen diensten in de nacht vanaf hun 60ste jaar afbouwen), Cao UMC (specialisten kunnen er voor kiezen vanaf hun 60ste geen diensten meer te draaien) en Cao GGZ (specialisten krijgen een vrijstelling voor crisisdiensten in de nacht en slaapdiensten vanaf 57 jaar).

Van de respondenten die diensten draaien (N=8.853) werkt gemiddeld bijna 86% fulltime mee in diensten. Bij aios ligt dat percentage iets hoger (89%) en bij senior-career medisch specialisten iets lager (80%).

Er is uitgevraagd welk percentage van de respondenten parttime werkt, maar wel fulltime meedraait in diensten. Tabel 10 laat de resultaten zien.

Tabel 10 Werk je fulltime mee in de diensten?

	Werk je fulltime mee in de diensten?		
	Ja	Nee	Totaal
Aios (N=2.208)	89%	11%	100%
Startende medisch specialisten (N=1.245)	85%	15%	100%
Medisch specialisten mid-career (N=1.688)	86%	14%	100%
Medisch specialisten senior-career (N=455)	80%	20%	100%
Totaal	86%	14%	100%

Nevenfuncties

In figuur 11 is beschreven hoeveel uren de respondenten werkzaam zijn als aios of medisch specialist. Bovenop deze werkzame uren hebben aios en medisch specialisten geregeld nevenfuncties al dan niet gerelateerd aan hun werk. In tabel 11 is per leeftijdscategorie aangegeven hoeveel procent van de respondenten nevenfuncties heeft die gerelateerd zijn aan hun werk en of ze deze nevenfunctie bij een wetenschappelijke vereniging of een beroepsvereniging uitoefenen, of binnen hun zorginstelling.

Tabel 11 Vervul je één of meerdere nevenfunctie(s), gerelateerd aan je baan als medisch specialist/aios? Je kan meerdere antwoorden selecteren. (N=10.299) (12.173 antwoorden)

	Aios		Startende medisch specialisten		Medisch specialisten mid-career		Medisch specialisten senior-career		Totaal
	N	%	N	%	N	%	N	%	%
Nee	1.636	52%	1.030	54%	901	25%	513	32%	40%
Binnen mijn zorginstelling	362	12%	379	20%	2.031	55%	719	45%	34%
Binnen mijn wetenschappelijke vereniging	794	25%	505	26%	1325	36%	458	30%	30%
Anders, namelijk:	549	18%	165	9%	501	14%	305	19%	15%
Totaal aantal antwoorden:	3.341	107%	2.079	109%	4.758	130%	1.995	126%	119%
Totaal aantal respondenten:	3.132	100%	1.904	100%	3.671	100%	1.592	100%	100%

Meer dan de helft van de aios (52%) en startende medisch specialisten (54%) vervult geen nevenfuncties gerelateerd aan hun baan. Medisch specialisten mid-career en de medisch specialisten senior-career hebben vaker wel een nevenfunctie.

De nevenfuncties van de respondenten die 'Anders, namelijk ...' hebben ingevuld, zijn vooral nadere invullingen van functies binnen de zorginstelling of binnen de wetenschappelijke vereniging, zoals 'betrokkenheid bij ontwikkeling van richtlijnen', promotieonderzoek of 'lid van het green-team in het ziekenhuis'. Voorbeelden van nevenfuncties buiten de zorginstelling zijn 'werkzaam in het verpleeghuis' of 'als docent'.

Aan het einde van de carrière

In deze paragraaf worden de resultaten getoond van een aantal vragen die aan medisch specialisten senior-career zijn gesteld. Deze medisch specialisten zijn 57 jaar of ouder. We hebben hen gevraagd of zij voor of na hun AOW-leeftijd verwachten te stoppen met werken. Uit tabel 12 blijkt dat het grootste gedeelte van de medisch specialisten senior-career voor (42%) of op (40%) zijn AOW-leeftijd verwacht te stoppen met werken. Vrouwen verwachten vaker al voor hun AOW-leeftijd te stoppen met werken dan mannen (respectievelijk 54% en 36%). 18% van de respondenten geeft aan langer te willen doorwerken.

Tabel 12 Wanneer verwacht je te stoppen met jouw werkzaamheden? (N=1.582)

	Man		Vrouw		Totaal
	N	%	N	%	%
Voor mijn AOW-leeftijd	368	36%	302	54%	42%
Op mijn AOW-leeftijd	428	42%	200	36%	40%
Na mijn AOW-leeftijd	228	22%	56	10%	18%
	1.024	100%	558	100%	100%

Eerder stoppen

Het grootste gedeelte van de respondenten die verwacht voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken, wil twee jaar of minder voor de AOW-leeftijd stoppen (46%). Een klein deel (6%) wil dit meer dan vijf jaar voor de AOW-leeftijd. Tabel 13 laat de verdeling zien.

Tabel 13 Hoeveel jaar voor jouw AOW-leeftijd zou je willen stoppen met werken? (N=670)

Deze vraag is gesteld aan respondenten die aangaven voor hun AOW-leeftijd verwachten te stoppen met werken.

	Man		Vrouw		Totaal
	N	%	N	%	%
2 jaar of minder	204	56%	104	34%	46%
3 jaar	93	25%	71	23%	25%
4 jaar	37	10%	45	15%	12%
5 jaar	25	7%	50	17%	11%
Meer dan 5 jaar	9	2%	32	11%	6%
	368	100%	302	100%	100%

Van de respondenten die verwachten eerder dan de AOW-leeftijd met pensioen te gaan, geeft het merendeel (58%) als reden aan andere dingen te willen doen. Daarnaast wil 41% het rustiger aandoen. Vrouwen geven vaker dan mannen aan de werkdruk te hoog te vinden (respectievelijk 42% en 24%) of een partner te hebben die al met pensioen is (respectievelijk 35% en 12%). Gemiddeld geeft 22% van de respondenten aan omwille van de mentale gezondheid eerder dan de AOW-leeftijd te willen stoppen en 24% noemt de fysieke gezondheid als reden.

Doorwerken na AOW-leeftijd

284 (18%) respondenten geven aan na de AOW-leeftijd nog te willen doorwerken als medisch specialist. Zij willen dit vooral, omdat ze plezier hebben in het werk (88%).

Diensten tot aan pensioen

Uit tabel 14 blijkt dat het grootste gedeelte van de medisch specialisten senior-career die diensten draaien, verwacht dit tot zijn of haar pensioen te kunnen doen (56%). 40% verwacht dat diensten doen te zwaar wordt of wil hiermee stoppen. Nadere analyse laat zien dat de verwachting dat diensten te zwaar worden, samenhangt met de tevredenheid over het rooster en de dienstendruk. Wie minder tevreden is over deze aspecten, heeft een lagere verwachting om door te kunnen werken tijdens diensten.

Tabel 14 Verwacht je tot je pensioen diensten te kunnen blijven draaien?

Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten senior-career die aangaven diensten te draaien.

	N	%
Ja, ik verwacht dit te kunnen doen.	602	56%
Ik verwacht dit te kunnen doen, maar ik wil hier mee stoppen.	241	22%
Nee, ik verwacht dat dit te zwaar wordt.	194	18%
Weet ik niet.	47	4%
	1.084	100%

6. Werkplezier

Om meer inzicht te krijgen in het werkplezier van medisch specialisten en aios, hebben we enkele vragen uit de UBES-vragenlijst gebruikt.

Uit de UBES-vragenlijst³ hebben wij de negen stellingen gebruikt om inzicht te krijgen in het werkplezier van de respondenten. Alle respondenten die momenteel werkzaam zijn als aios of medisch specialist (N=10.302) zijn per stelling gevraagd hoe vaak dit voor hen van toepassing is: nooit, af en toe, regelmatig, vaak of (bijna) altijd⁴.

1. Op mijn werk bruis ik van energie.
2. Als ik werk, voel ik me fit en sterk.
3. Ik ben enthousiast over mijn baan.
4. Mijn werk inspireert mij.
5. Als ik opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan.
6. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.
7. Ik ben trots op het werk dat ik doe.
8. Ik ga helemaal op in mijn werk.
9. Mijn werk brengt mij in vervoering.

Er is getoetst of de resultaten van deze stellingen samen in één construct 'werkplezier' kunnen worden uitgedrukt. Dit blijkt statistisch te kunnen (Cronbachs alfa = 0,91). Er is bij dit onderdeel niet uitgevraagd welke factoren positieve of negatieve invloed hebben op het werkplezier.

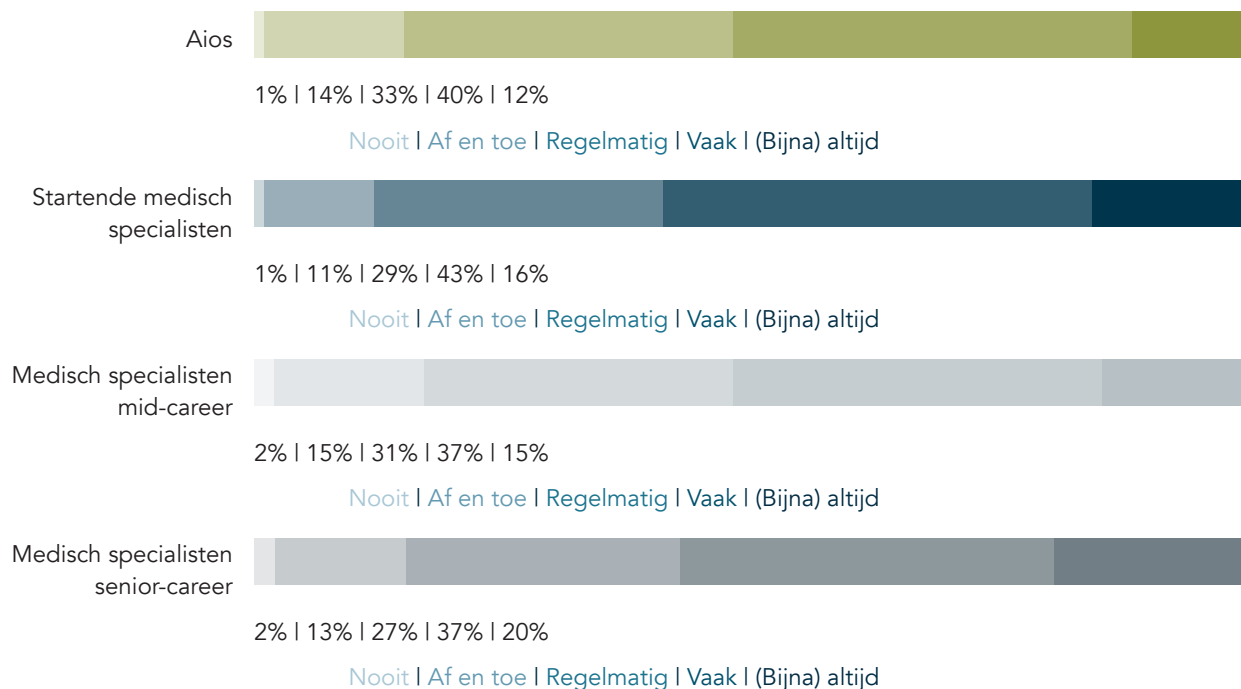
Carrièrefase

In figuur 13 wordt de verdeling van de antwoorden over de verschillende carrièrefasen weergegeven. Zo ervaart 88% van de startende specialisten regelmatig, vaak of (bijna) altijd werkplezier. Bij de aios is dit 85%.

3 Bron: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Handleiding_UBES.pdf

4 De percentages in de balkjes tellen vanwege afronding niet altijd op tot 100%.

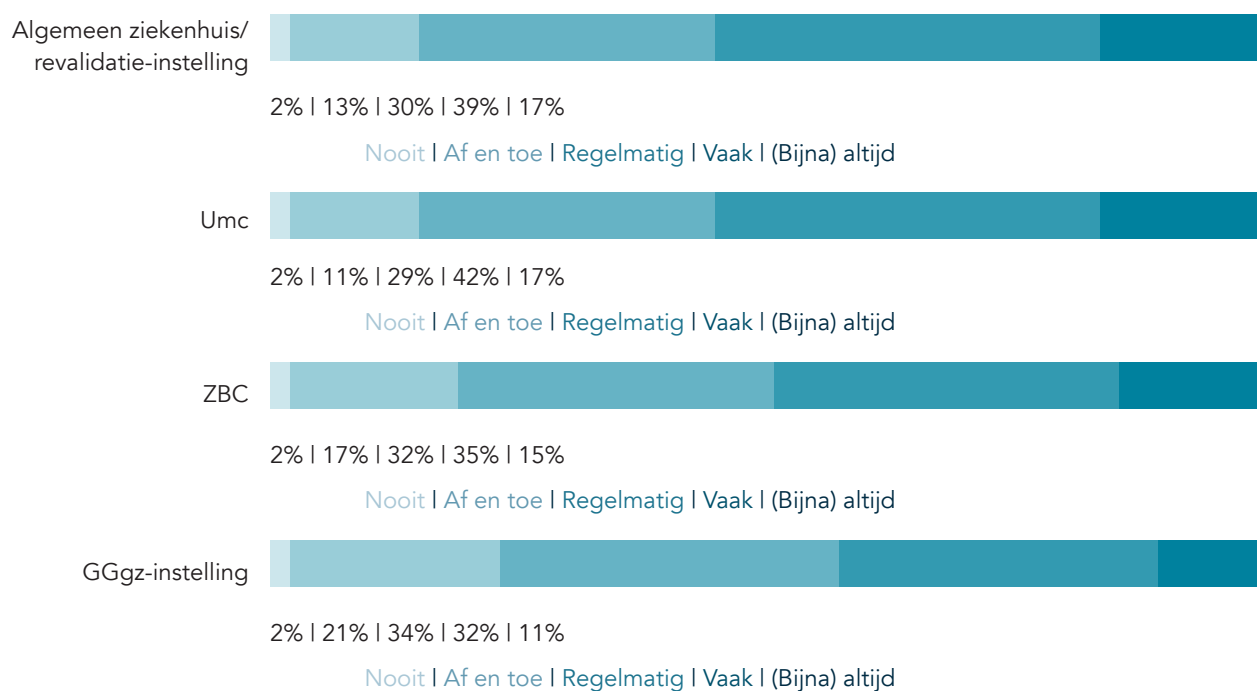
Figuur 13 In hoeverre ervaar je werkplezier?



Type instelling

In figuur 14 wordt het ervaren werkplezier uitgesplitst op type instelling waar de aios of medisch specialist werkzaam is. Hieruit blijkt dat het percentage aios en specialisten dat regelmatig tot (bijna) altijd werkplezier ervaart, in ggz-instellingen lager is dan in andere instellingen (77% in de ggz tegenover 88% in umc's, 86% in algemene ziekenhuizen en 82% in ZBC's). Hierbij moet worden opgemerkt dat het aantal respondenten vanuit de ggz niet representatief is; deze bevinding is dus indicatief.

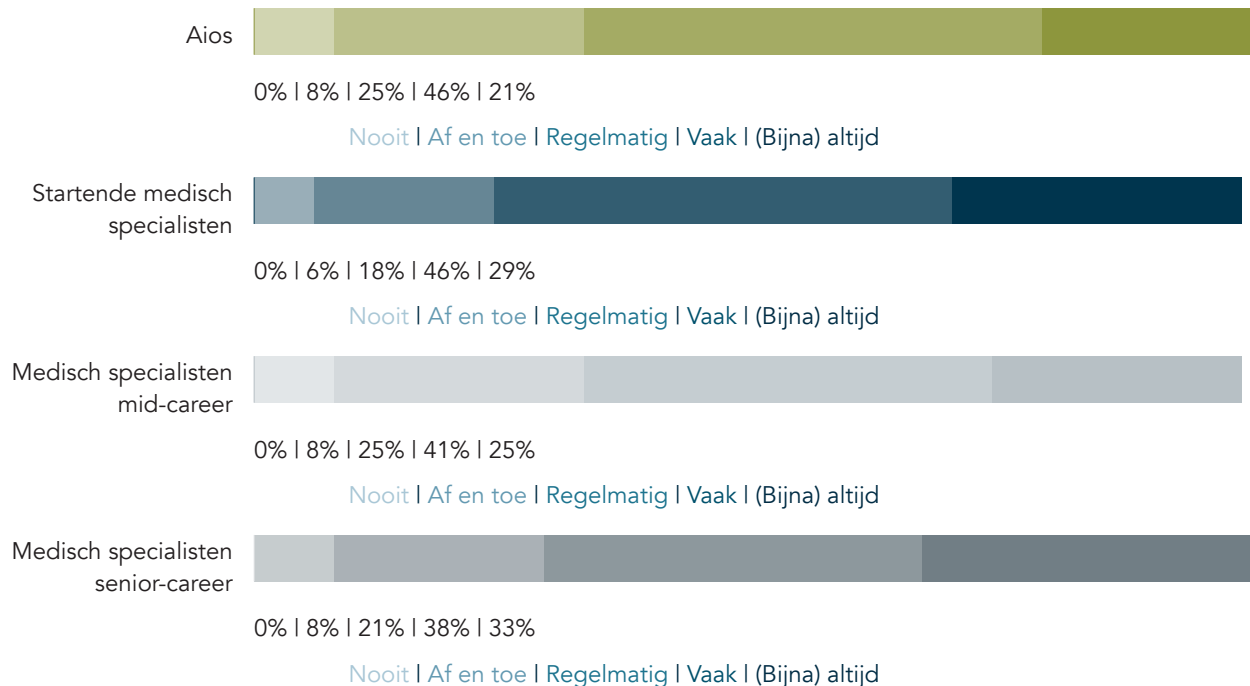
Figuur 14 Werkplezier per type instelling



Enthousiast over mijn baan

Uit de stelling 'Ik ben enthousiast over mijn baan' blijkt dat geen van de respondenten nooit enthousiast is over hun baan. Van de startende specialisten is 94% regelmatig tot (bijna) altijd enthousiast over zijn baan, tegenover 92% van de aios, mid-career en senior-career specialisten.

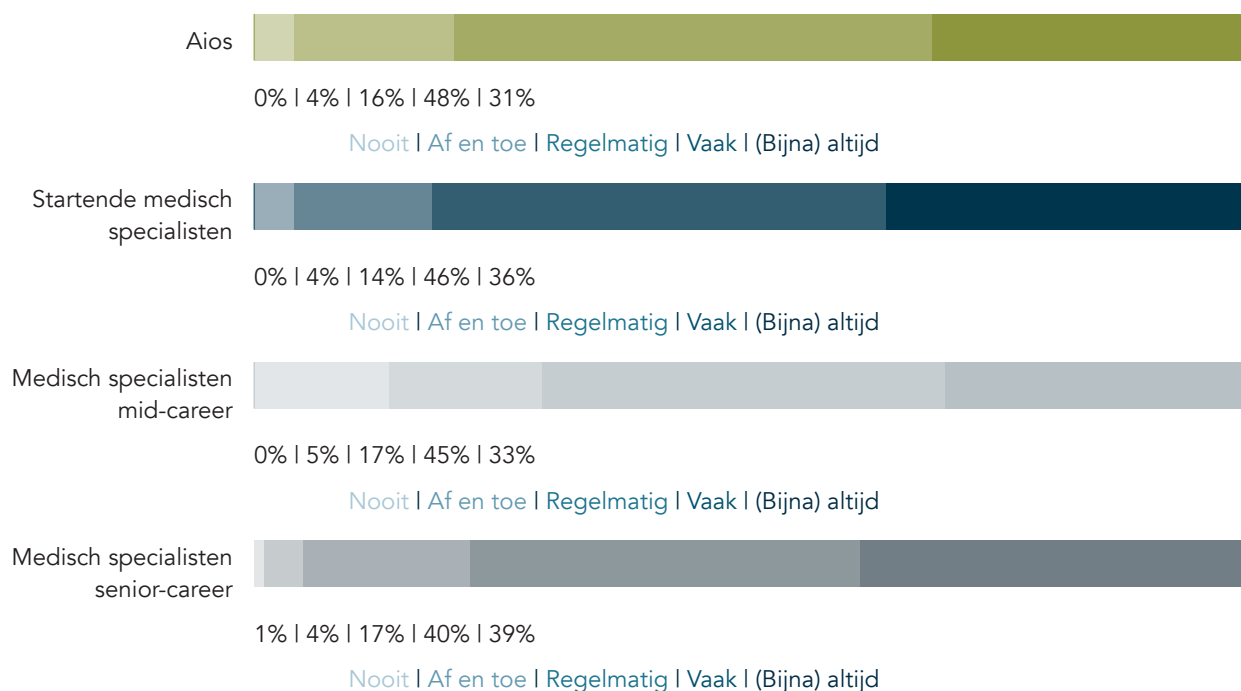
Figuur 15 Stelling: ik ben enthousiast over mijn baan



Trots op het werk

Het overgrote deel van de medisch specialisten (in opleiding) is trots op het werk dat hij doet. Binnen alle carrièrefasen is 95 tot 96% regelmatig tot (bijna) altijd trots op zijn werk.

Figuur 16 Stelling: ik ben trots op het werk dat ik doe



7. Tevredenheid

Om meer inzicht te krijgen in de tevredenheid van medisch specialisten en aios, hebben we de respondenten gevraagd om per onderwerp aan te geven in welke mate ze hierover tevreden zijn.

Respondenten is gevraagd om aan te geven hoe tevreden zij zijn met de diverse aspecten van hun werk. De antwoordopties waren: zeer ontevreden, ontevreden, 'niet tevreden, niet ontevreden', tevreden en zeer tevreden⁵.

Hieronder wordt weergegeven over welke aspecten de respondenten gemiddeld het meest tevreden zijn:

1. De samenwerking met directe collega's
2. De werkvorm
3. De mogelijkheden tot opleiding, bij- en nascholing en begeleiding
4. Het inkomen.
5. Indien in loondienst: mijn werkgever
6. De combinatie van taken en werkzaamheden
7. Het rooster (inclusief rust- en hersteltijd)
8. De balans tussen werk en privé
9. De werkdruk
10. De invloed die ik heb binnen mijn organisatie

Er is een duidelijke correlatie gevonden tussen de antwoorden op de tevredenheid over de werkdruk, de combinatie van taken en werkzaamheden en de invloed binnen de organisatie. Dat wil zeggen dat respondenten die op een van deze stellingen aangeven tevreden of zeer tevreden zijn, ook tevreden of zeer tevreden zijn over de factor die wordt uitgevraagd in de andere twee stellingen.

Tevredenheid over samenwerking met directe collega's

Zowel medisch specialisten als aios zijn van alle stellingen het meest tevreden over de samenwerking met directe collega's. 89% is (zeer) tevreden over deze samenwerking. Er zijn geen verschillen tussen de diverse groepen. De resultaten worden weergegeven in figuur 17.

Figuur 17 De samenwerking met directe collega's (N=10.302)



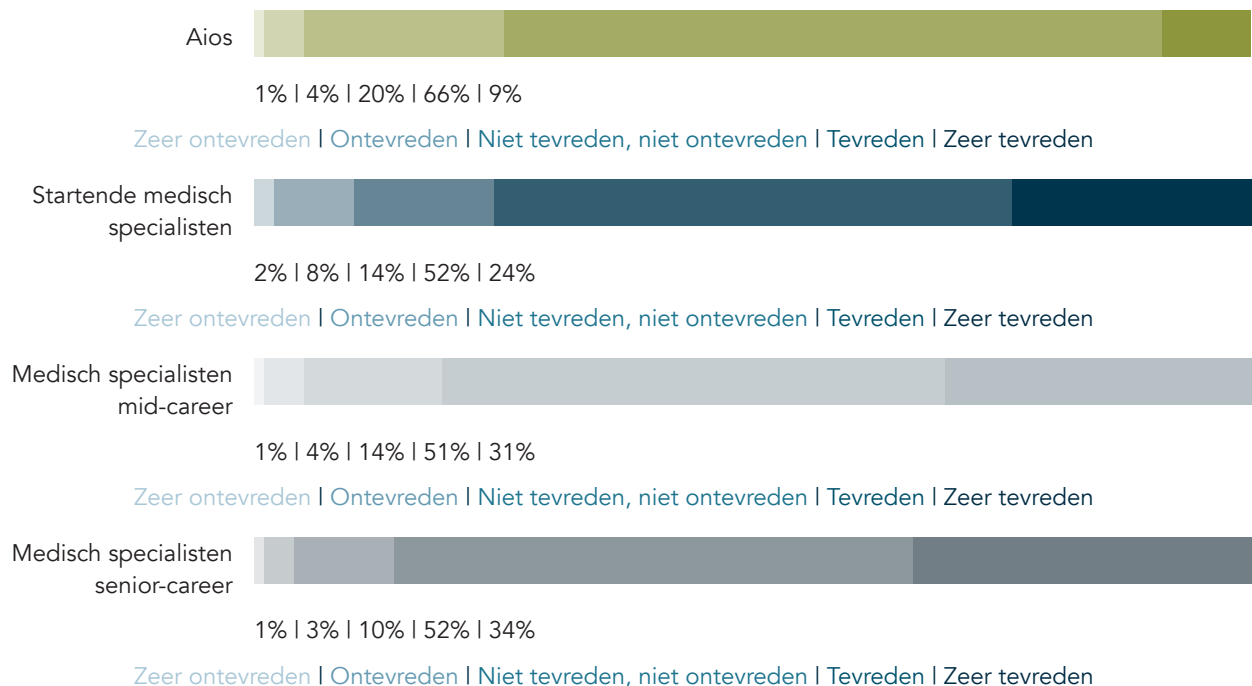
Tevredenheid over de werkvorm

Medisch specialisten werken in verschillende werkvormen. Aios werken altijd in loondienst. De tevredenheid over de werkvorm bij medisch specialisten is sterk afhankelijk van het soort contract. 25% van de respondenten met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast contract, is (zeer) ontevreden over de werkvorm. Dit is terug te zien in de tevredenheid van de startende specialisten ten opzichte van de mid-career en senior-career specialisten.

⁵ De percentages in de balkjes tellen vanwege afronding niet altijd op tot 100%.

In figuur 18 wordt de tevredenheid over de werkvorm weergegeven van de respondenten in verschillende carrièrefasen.

Figuur 18 De werkvorm (N=10.302)

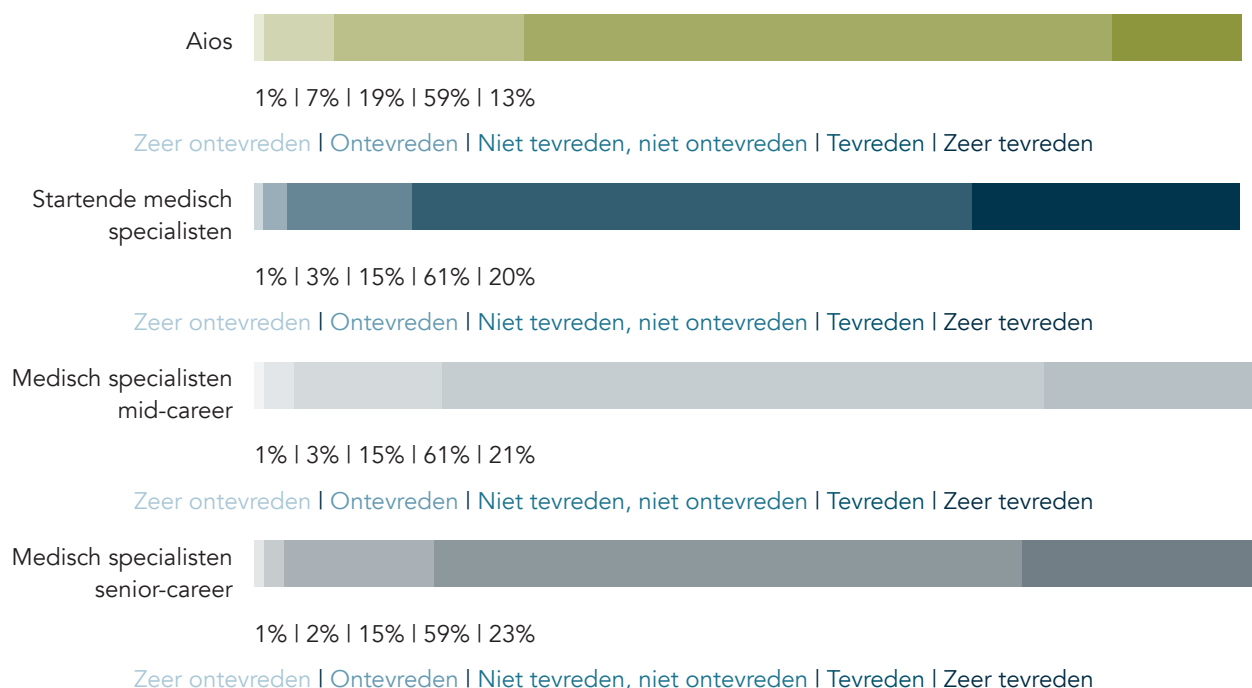


Er is geen verschil in tevredenheid over de werkvorm tussen medisch specialisten in loondienst of in vrij beroep.

Tevredenheid over mogelijkheden tot opleiding, bij- en nascholing en begeleiding

Meer aios zijn (zeer) ontevreden over de mogelijkheid tot opleiding, bij- en nascholing en begeleiding dan de specialisten. 8% van hen is (zeer) ontevreden, tegenover 3-4% van de medisch specialisten. De verdeling is terug te vinden in figuur 19.

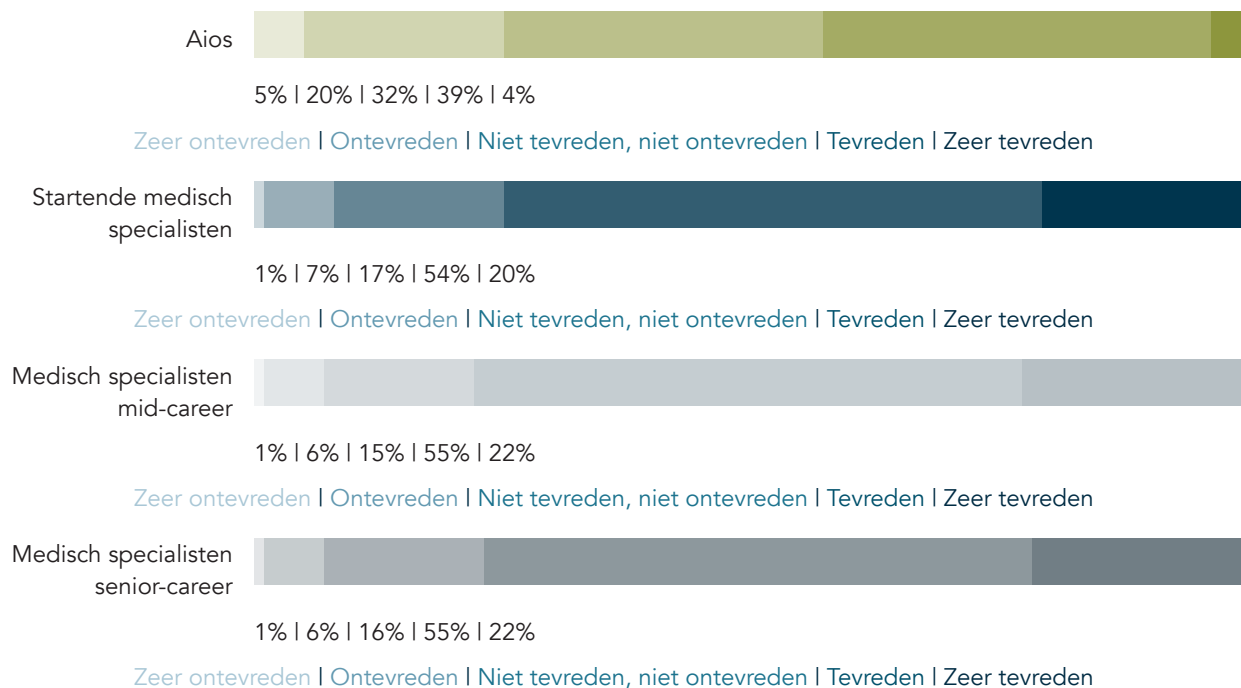
Figuur 19 De mogelijkheden tot opleiding, bij- en nascholing en begeleiding (N=10.302)



Tevredenheid over het inkomen

Bij medisch specialisten is het merendeel van de respondenten tevreden tot zeer tevreden met het inkomen. Bij aios is dit lager: 43% is (zeer) tevreden en 25% is (zeer) ontevreden. De resultaten worden weergegeven in figuur 20.

Figuur 20 Het inkomen (N=10.302)



Tevredenheid over de werkgever

Aan aios en medisch specialisten in loondienst van een zorginstelling of in loondienst van een MSB is gevraagd naar de tevredenheid over de werkgever. Er zijn geen verschillen gevonden in de tevredenheid in de verschillende carrièrefasen, werkgever of per type instelling. 65% van de respondenten is tevreden of zeer tevreden over de werkgever. 11% is (zeer) ontevreden over de werkgever. De resultaten worden weergegeven in figuur 21.

Figuur 21 Mijn werkgever (N=7.827)

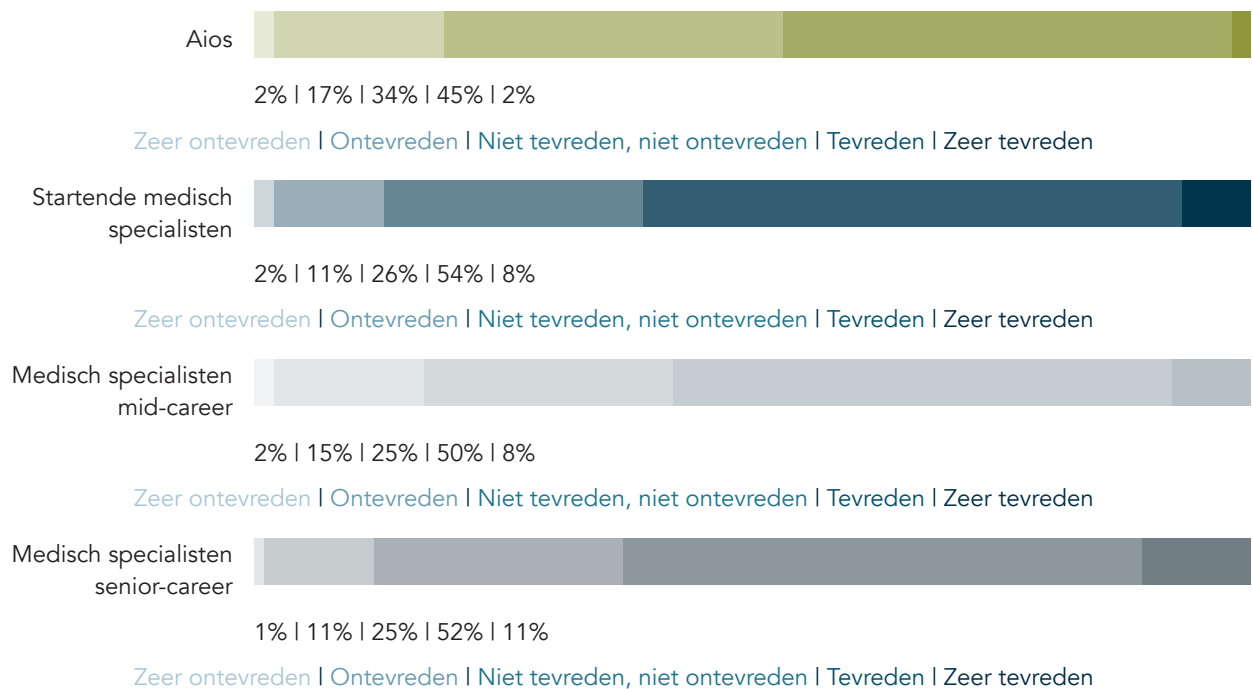
Deze vraag is gesteld aan aios en medisch specialisten die werkzaam zijn 'in loondienst van een zorginstelling' en/of 'in loondienst van een medisch specialistisch bedrijf'.



Tevredenheid over de combinatie van taken en werkzaamheden

In figuur 22 is inzichtelijk gemaakt dat het grootste gedeelte van de respondenten (zeer) tevreden is over de combinatie van taken en werkzaamheden. Aios zijn minder tevreden over de combinatie van taken en werkzaamheden dan specialisten. Van de aios is 19% (zeer) ontevreden tegenover 47% (zeer) tevreden, waar dit bij de specialisten varieert van 12 tot 17% tegenover 58 tot 63%.

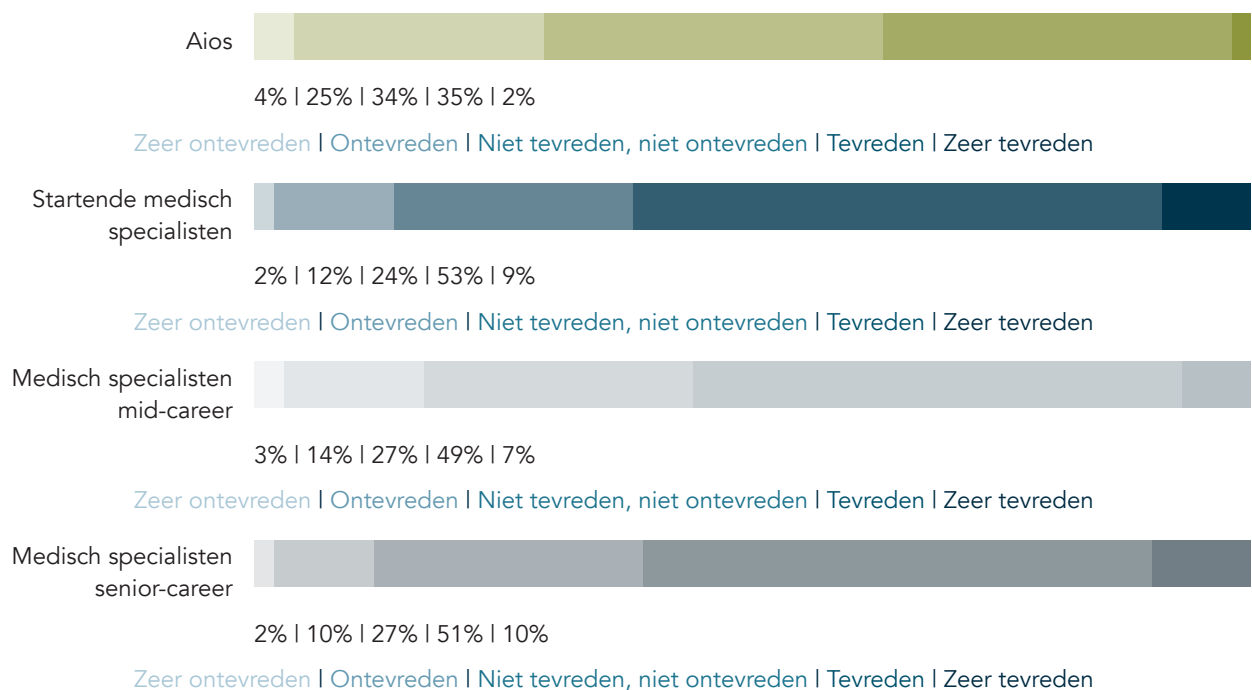
Figuur 22 De combinatie van taken en werkzaamheden (N=10.302)



Tevredenheid over het rooster

Figuur 23 laat de tevredenheid van aios en medisch specialisten over het rooster zien. Van de aios is 29% (zeer) ontevreden over zijn rooster tegenover 12 tot 17% van de medisch specialisten. De verschillen tussen startende specialisten, mid-career specialisten en senior-career specialisten zijn klein.

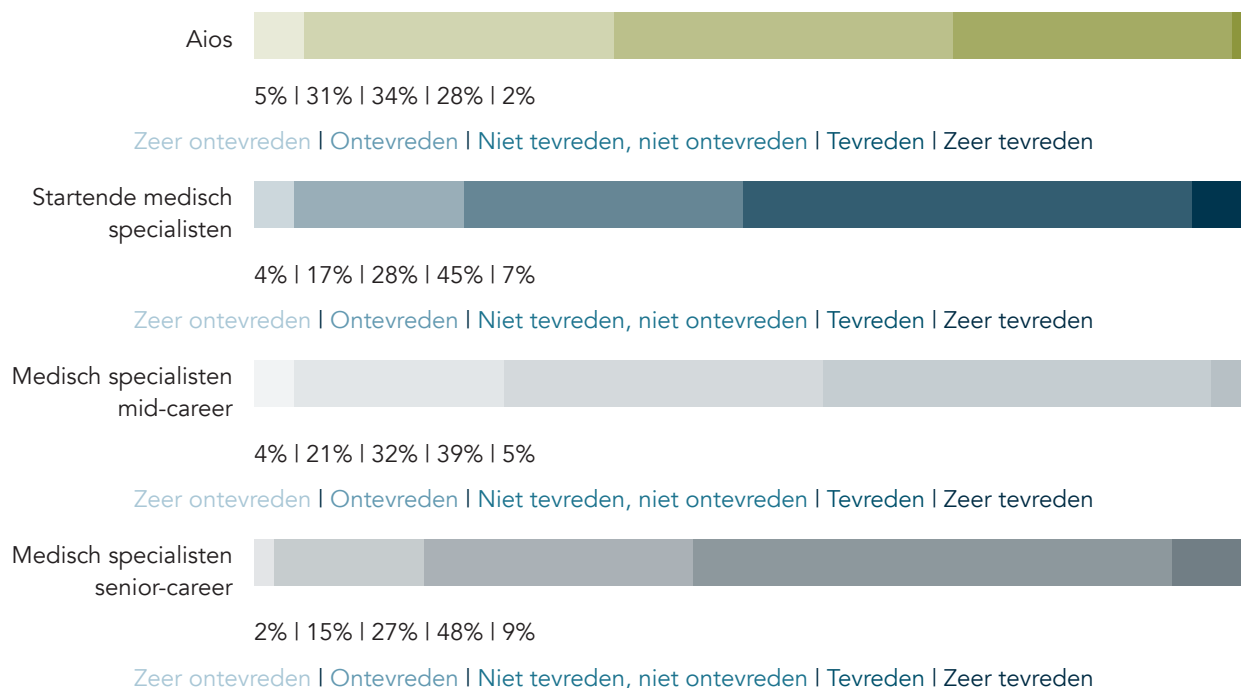
Figuur 23 Het rooster (N=10.302)



Tevredenheid over werk-privébalans

Van de aios die hebben deelgenomen aan de loopbaanmonitor is 36% (zeer) ontevreden met de werk-privé balans. Bij medisch specialisten ligt dit percentage op 17 tot 25%. Dit is terug te zien in figuur 24.

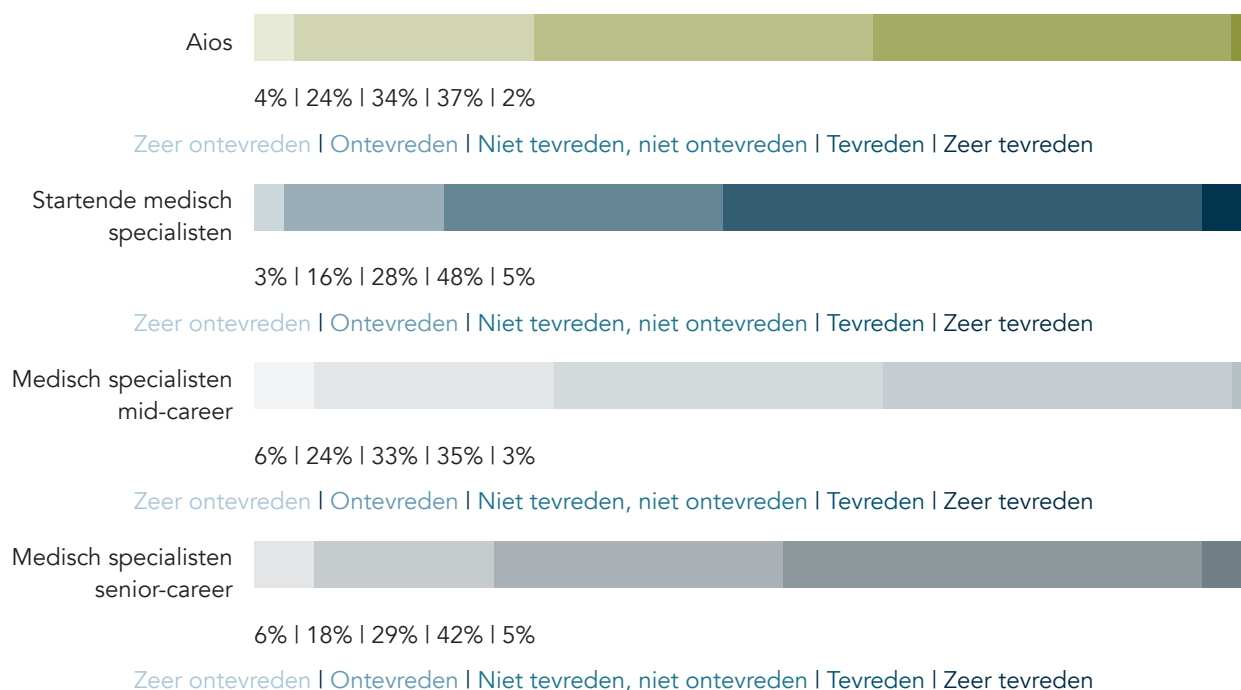
Figuur 24 De balans tussen werk en privé (N=10.302)



Tevredenheid over de werkdruk

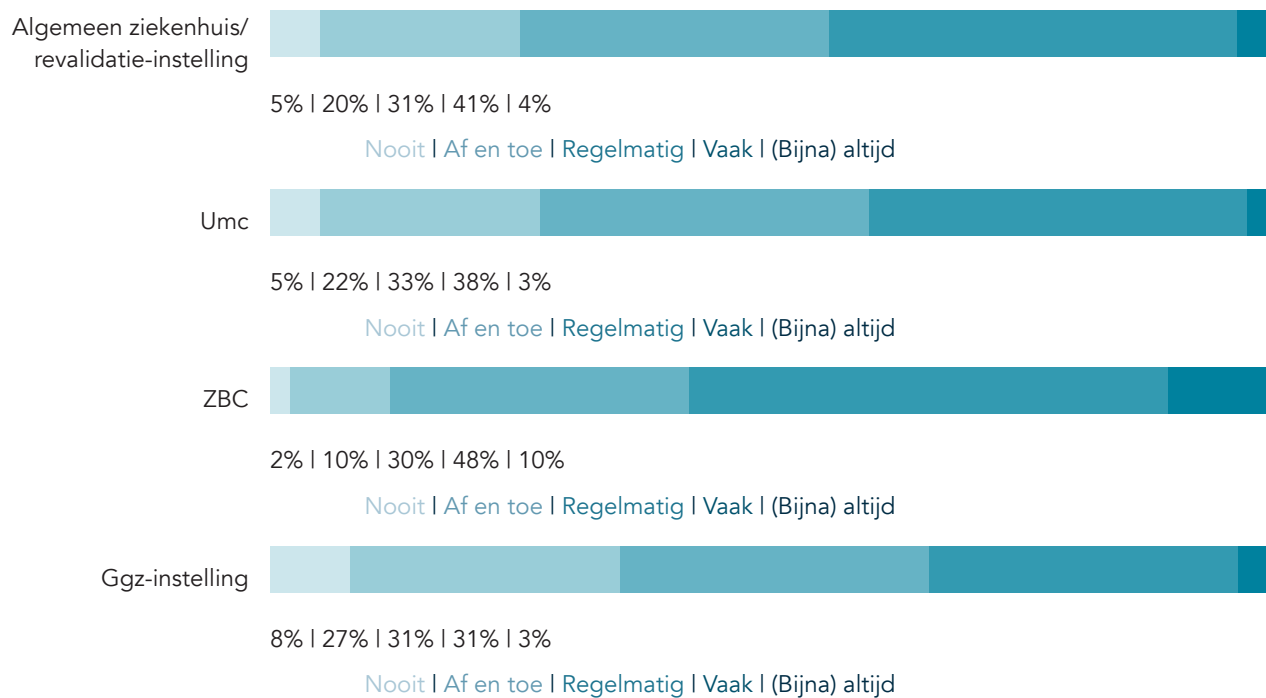
28% van de aios en 30% van de medisch specialisten mid-career zijn (zeer) ontevreden over de werkdruk. Bij de startende specialisten is dit 19%. In figuur 25 wordt dit weergegeven.

Figuur 25 De werkdruk (N=10.302)



De tevredenheid over de werkdruk verschilt per type instelling. Medisch specialisten en aios in een ggz-instelling zijn het minst tevreden over de werkdruk. 35% van hen geeft aan (zeer) ontevreden te zijn over de werkdruk tegenover 27% in umc's, 25% in algemene ziekenhuizen/revalidatie-instellingen en 12% in ZBC's. Deze uitsplitsing wordt gegeven in figuur 26. Hierbij moet worden opgemerkt dat het aantal respondenten vanuit de ggz niet representatief is; deze bevinding is dus indicatief.

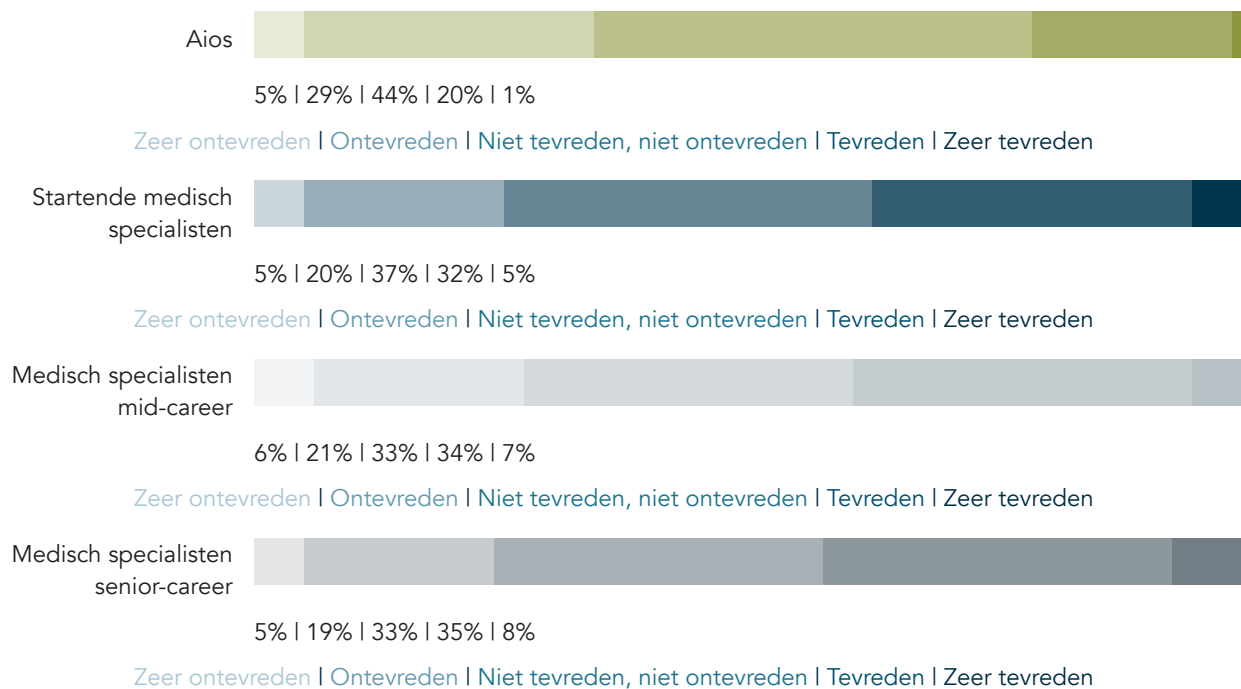
Figuur 26 Werkdruk per type instelling (N=10.302)



Tevredenheid over invloed binnen de organisatie

Van alle factoren die zijn uitgevraagd, zijn respondenten het minst tevreden over de invloed die ze hebben binnen hun organisatie (figuur 27). De tevredenheid hierover verschilt per leeftijdsfase. Zo is 34% van de aios (zeer) ontevreden over de invloed die zij hebben binnen de organisatie, bij de senior-career specialisten is dat 24%.

Figuur 27 De invloed die ik heb binnen mijn organisatie (N=10.302)



Medisch specialisten in loondienst van een MSB zijn minder tevreden over de invloed die ze hebben dan medisch specialisten in andere werkvormen. Het meest tevreden zijn medisch specialisten in vrij beroep en medisch specialisten die werken als zelfstandige.

Respondenten die werkzaam zijn in een umc zijn minder tevreden over de invloed die ze hebben dan respondenten in een algemeen ziekenhuis of in een ggz-instelling. 30% van de specialisten werkzaam in een umc is (zeer) ontevreden over de invloed die zij hebben tegenover 25% in een algemeen ziekenhuis en 26% in een ggz-instelling.

8. Carrièrewensen en ambities

In dit hoofdstuk kijken we naar de carrièrewensen en ambities van aios en medisch specialisten.

Aios – werken als specialist?

Aan de aios (N=3.124) is gevraagd of zij van plan zijn na het afronden van de medische vervolgopleiding te gaan werken als medisch specialist. 91% van de aios geeft aan dit inderdaad te willen. 1% weet al dat zij niet als specialist wil werken en 8% twijfelt nog over de vervolgstappen na de opleiding.

De aios die aangeven niet als specialist te willen werken, of dat nog niet weten, zitten in verschillende fasen van hun opleiding. Tabel 15 geeft de spreiding weer ten opzichte van het jaar waarin aios verwachten hun opleiding af te ronden. Deze spreiding lijkt over de jaren niet veel te verschillen behoudens aios die in of na 2027 verwachten klaar te zijn.

Tabel 15

	Ja		Nee		Weet ik nog niet	
	N	%	N	%	N	%
2022	442	92,5%	4	0,8%	32	6,7%
2023	524	89,3%	8	1,4%	55	9,4%
2024	525	91,0%	4	0,7%	48	8,3%
2025	527	89,8%	7	1,2%	53	9,0%
2026	415	90,6%	4	0,9%	39	8,5%
2027	275	95,2%	1	0,3%	13	4,5%
Na 2027	131	92,3%	2	1,4%	9	6,3%
	2.839	91,0%	30	1,0%	249	8,0%

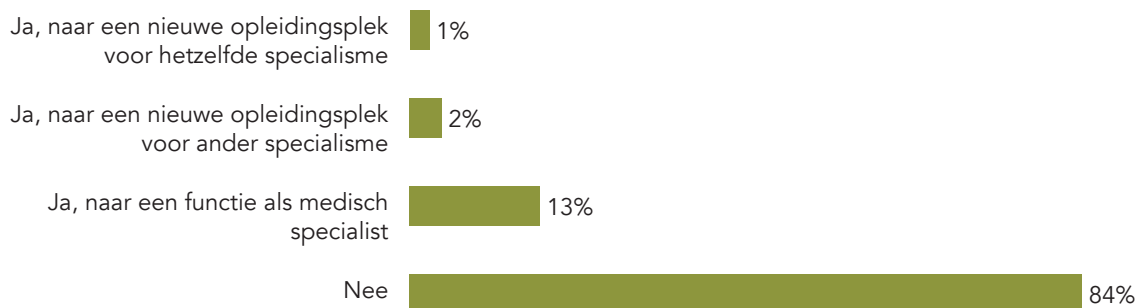
Nadere analyse toont dat aios die na hun opleiding als medisch specialist aan de slag willen, meer tevreden zijn over de combinatie van taken en werkzaamheden, de werk-privébalans en de werkdruk dan degenen die niet als medisch specialist willen gaan werken, of dit nog niet weten.

Aios – op zoek naar een andere werkplek of opleidingsplek?

In figuur 28 is te zien dat 3% van de aios het afgelopen halfjaar op zoek is geweest naar een andere opleidingsplek. De helft van deze groep heeft gezocht naar een opleidingsplek voor een ander specialisme.

Figuur 28 Heb je het afgelopen halfjaar gezocht of gesolliciteerd naar een andere werkplek of opleidingsplek? (N=3.123)

Deze vraag is gesteld aan aios.



Medisch specialisten – vooruitblik korte termijn

Om meer inzicht te krijgen in de ambities op de korte termijn, is ook aan medisch specialisten gevraagd of zij het afgelopen halfjaar hebben gesolliciteerd of gezocht naar een (andere) functie/werkplek (tabel 16). Vier op de vijf medisch specialisten heeft dit niet gedaan. Van de 20% die dit wel heeft gedaan, heeft ongeveer twee derde gesolliciteerd naar een functie als medisch specialist. 3% heeft zowel naar een functie als medisch specialist als naar een andere functie gesolliciteerd en nog eens 3% heeft gesolliciteerd naar een functie niet zijnde medisch specialist. De redenen om te zoeken naar een andere functie of werkplek zijn divers en hebben voornamelijk te maken met ontevredenheid over de huidige werkplek of functie, of over een tijdelijk contract dat binnenkort afloopt.

Tabel 16 Heb je het afgelopen halfjaar gezocht of gesolliciteerd naar een (andere) functie/werkplek? (N=7.148)
Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten.

	Startende medisch specialisten		Medisch specialisten mid-career		Medisch specialisten senior-career		Totaal
	N	%	N	%	N	%	%
Ja, naar een functie als medisch specialist.	619	32%	290	8%	82	5%	14%
Ja, zowel naar een functie als medisch specialist als naar functie niet als medisch specialist.	56	3%	130	4%	36	2%	3%
Ja, maar niet naar een functie als medisch specialist.	14	1%	122	3%	56	4%	3%
Nee.	1.210	64%	3.120	85%	1.413	89%	80%
	1.899	100%	3.662	100%	1.587	100%	100%

Medisch specialisten – vooruitblik lange termijn

Gevraagd naar hun ambities en carrièrewensen voor de komende jaren, geeft meer dan de helft van de medisch specialisten (56%) aan de komende vijf jaar zijn of haar huidige functie, taken en werkzaamheden te willen behouden. Voor de medisch specialisten senior-career is dit percentage lager (37%). Dit lijkt samen te hangen met het feit dat zij vaker dan de andere leeftijdsgroepen over afzienbare tijd willen stoppen met werken (38%). De spreiding wordt weergegeven in tabel 17.

Tabel 17 De komende vijf jaar wil ik ... (N=7.144)

Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten.

	Startende medisch specialisten		Medisch specialisten mid-career		Medisch specialisten senior-career		Totaal
	N	%	N	%	N	%	%
... mijn huidige functie, taken en werkzaamheden behouden.	1.160	61%	2.228	61%	588	37%	56%
... een vergelijkbare functie in een andere instelling.	282	15%	206	5%	40	2%	7%
... andere taken/werkzaamheden binnen mijn huidige werkomgeving.	201	10%	468	13%	115	7%	11%
... andere taken/werkzaamheden bij een andere instelling.	90	5%	131	4%	43	3%	4%
... een functie buiten de zorg.	16	1%	101	3%	28	2%	2%
... stoppen met werken.	0	0%	26	1%	602	38%	9%
... weet ik nog niet	150	8%	499	13%	170	11%	11%
	1.899	100%	3.659	100%	1.586	100%	100%

De ambities van medisch specialisten in algemene ziekenhuizen, umc's, ZBC's en revalidatie-instellingen zijn ongeveer gelijk. Medisch specialisten in ggz-instellingen vormen daarop een uitzondering. Zij willen minder vaak hun huidige functie, taken en werkzaamheden behouden (43%) ten opzichte van de respondenten die ergens anders werkzaam zijn (gemiddeld 53%). De respondenten die werkzaam zijn in een ggz-instelling geven bovendien relatief vaak (20%) aan nog niet te weten wat ze de komende vijf jaar willen.

Tabel 18 laat zien dat het grootste deel van de respondenten die graag hun huidige functie, taken en werkzaamheden behouden, dit ook voor de komende tien jaar wil.

Tabel 18 Over tien jaar wil ik ... (N=3.388)

Deze vraag is gesteld aan startende medisch specialisten en aan medisch specialisten mid-career die hebben aangegeven hun huidige functie, taken en werkzaamheden te willen behouden.

	N	%
... mijn huidige functie, taken en werkzaamheden behouden.	1.604	47%
... een vergelijkbare functie in een andere instelling.	181	5%
... andere taken/werkzaamheden binnen mijn huidige werkomgeving.	561	17%
... andere taken/werkzaamheden bij een andere instelling.	63	2%
... een functie buiten de zorg.	53	2%
... stoppen met werken.	266	8%
... weet ik nog niet	660	19%
	3.388	100%

Aan de respondenten is ook gevraagd of zij de komende vijf jaar van plan zijn minder, evenveel of meer uur te gaan werken (tabel 19) . Het grootste gedeelte van de specialisten wil evenveel blijven werken (64%), maar vooral medisch specialisten senior-career geven vaker aan minder te willen gaan werken (44% tegenover 25% als gemiddelde voor alle leeftijdsgroepen).

Tabel 19 Ben je de komende vijf jaar van plan minder, evenveel of meer te werken? (N=6.514)

Deze vraag is gesteld aan medisch specialisten die niet hebben aangegeven de komende vijf jaar te willen stoppen met werken.

	Startende medisch specialisten		Medisch specialisten mid-career		Medisch specialisten senior-career		Totaal
	N	%	N	%	N	%	%
Minder	364	19%	831	23%	432	44%	25%
Evenveel	1.296	68%	2.400	66%	458	47%	64%
Meer	107	6%	111	3%	12	1%	3%
Weet ik niet	132	7%	289	8%	82	8%	8%
	1.899	100%	3.631	100%	984	100%	100%

Naschrift

De loopbaanmonitor zal een tweejaarlijks terugkerend onderzoek onder alle medisch specialisten (in opleiding) worden. Doordat we dit onderzoek elke twee jaar herhalen, kunnen we trends signaleren en monitoren. De zorg staat onder zware druk en de uitdagingen zullen ook in de toekomst enorm blijven. Wij vinden het belangrijk dat (toekomstig) medisch specialisten gemotiveerd en met plezier naar hun werk kunnen gaan, zich kunnen blijven ontwikkelen en voldoende carrièreperspectief hebben. Dat is essentieel om uitstroom en uitval te beperken en zo met elkaar toegankelijke zorg van hoge kwaliteit te kunnen bieden.

De uitkomsten van deze eerste editie van de loopbaanmonitor sluiten aan op de signalen die wij ontvangen van onze achterban. Groot voordeel is dat we deze signalen, van aios tot en met senior-career medisch specialisten, nu kunnen kwantificeren, onderbouwen en vergelijken. Dat helpt ons om problemen en knelpunten bij de loopbaanontwikkeling van medisch specialisten (in opleiding) te objectiveren en oplossingen aan te dragen. De uitkomsten van de loopbaanmonitor geven ons om die reden waardevolle input voor ons beleid voor de komende jaren.

Als belangenorganisaties zetten wij ons in voor iedere aios en medisch specialist zodat hij zijn werk kan doen in een gezonde en veilige werkomgeving, met goede arbeidsvoorwaarden en vooral met plezier. Natuurlijk zijn we ongelooflijk trots dat aios en medisch specialisten met zoveel enthousiasme en plezier hun vak uitoefenen, en de samenwerking met directe collega's hoog waarderen. Het gemis aan invloed binnen de organisatie, de ontevredenheid over werk/privébalans en de ervaren werkdruk baren ons echter zorgen. Oudere specialisten geven aan te verwachten dat zij de diensten niet meer aan kunnen, aios en specialisten werken structureel meer dan de contracturen en worden daar in 69% van de gevallen niet voor gecompenseerd. Van de aios zou 90% idealiter minder willen werken dan zij nu doen, onder de medisch specialisten is dat 73%. Ook het gegeven dat de relatief kleine groep aios en medisch specialisten werkzaam in de ggz over het algemeen ontevredener is, heeft onze aandacht, ondanks dat het aantal respondenten relatief klein is.

Wij hebben respondenten gevraagd of wij hen mogen benaderen voor een verdiepende vragenlijst, of voor een interview. Wij zijn dankbaar voor de hoeveelheid positieve reacties hierop.

De komende tijd zullen we met deze en andere punten uit de monitor aan de slag gaan, met elkaar, met jullie én met onze stakeholders.

Bijlage 1: Afkortingen

Aios: arts in opleiding tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus.

AMS: Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten

DJS: De Jonge Specialist

Federatie: Federatie Medisch Specialisten

Ggz: Geestelijke gezondheidszorg

Umc: Universitair medisch centrum

LAD: Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband

MSB: Medisch Specialistisch Bedrijf

ZBC: Zelfstandig behandelcentrum

Zzp'er: zelfstandige zonder personeel