

Krapte op de arbeidsmarkt voor pas afgestudeerde specialisten

Jonge urologen vinden moeilijk een baan

Susanne Fledderus

Terwijl het totaal aantal vacatures voor artsen de laatste jaren stijgt, is het voor cardiologen, radiologen, chirurgen en urologen die net klaar zijn met hun opleiding erg lastig om een baan te vinden. Jonge urologen maken zich zorgen over de toekomst.



Afgelopen zomer trok De Jonge Orde aan de bel. Er zou in snel tempo een teveel aan jonge specialisten ontstaan. Een halfjaar later lijkt dit nog steeds actueel, al is de situatie bij de urologen iets verbeterd. Anna van Lingén, vijfdejaars aios urologie in Nijmegen: 'Als voorzitter van de Jonge Urologen Commissie probeer ik het probleem zo goed mogelijk in kaart te brengen. In november 2012 hadden zestien urologen nog geen zicht op een baan op een totaal van ruim vierhonderd zittende urologen. Nu lijkt de situatie toch minder nijpend dan gevreesd.' Volgens Van Lingén hebben in elk geval tien van deze zestien jonge klaren inmiddels een tijdelijke plek gevonden. 'De problemen zijn echter nog niet opgelost want volgens onze berekeningen op basis van gegevens van de Nederlandse Vereniging voor Urologie (NVU), waarbij wordt gekeken naar de in- en uitstroom van urologen, groeit de beroepsgroep de komende vijf jaar met vijftig mensen. Het zal voor deze jonge urologen een uitdaging worden om een baan te vinden; vooral een vaste aanstelling is lastig om te bemachtigen. Het aantal tijdelijke functies stijgt inmiddels wel. Op dit moment werken ongeveer tweeëndertig mensen als chef de clinique, fellow of waarnemer tijdens zwangerschap of ziekte.'

Verschillende oorzaken

Ook Guus Lycklama à Nijeholt, opleider in het Leids Universitair Medisch Centrum en voorzitter van het Concilium Urologicum, de

opleidingscommissie van de urologen, erkent dat de situatie aandacht vereist. Hij ziet verschillende oorzaken voor de huidige problematiek. 'De belangrijkste is de onzekere financiële situatie in de maatschappen, die de laatste jaren minder omzetten. Daarnaast is nog niet precies duidelijk welke invloed de omzetting van het DBC-systeem naar het DOT-systeem zal hebben op de inkomsten. Daardoor zijn maatschappen terughoudender om uit te breiden en zelfs om mensen te vervangen. Verder zie je dat er steeds meer physician assistants en aniossen bij komen die ook een deel van de urologische taken gaan overnemen.'

Als er een overschot aan urologen komt, zal dit niet zonder gevolgen blijven. In het kaderbesluit staat dat een medisch specialist gemiddeld over vijf jaar ten minste zestien uur per week patiëntgebonden werk moet verrichten. Haalt hij dit niet, dan verloopt zijn registratie en kan hij niet langer aan de slag blijven. Om een overschot te voorkomen zijn er gesprekken geweest met verschillende organisaties. 'We hebben er bij het Bestuurlijk Overleg Licht-voetige Structuur (BOLS, red.) en bij het Capaciteitsorgaan op aangedrongen om het aantal opleidingsplekken voor 2013 te verminderen', vertelt Lycklama à Nijeholt. 'Het Capaciteits-orgaan heeft de benodigde instroom geraamd op drieëntwintig tot dertig plekken. We hebben dit kunnen bijstellen naar twintig. Ik denk ook niet dat we onder de twintig opleidingsplekken moeten komen. We hebben nu al een duidelijke daad gesteld door onder het minimum te gaan zitten.'



Voor jonge urologen is het lastig om een vaste aanstelling te bemachtigen. En als dat te lang voortduurt kunnen ze hun registratie verliezen.

beeld: Corbis

Signalen oppikken

Joris Meegdes, senior adviseur van het Capaciteitsorgaan, heeft wel begrip voor de zorgen van de urologen. Hij zegt de signalen over de werkloosheid op te pikken, maar denkt niet dat de afgelopen jaren te veel mensen tot de opleidingen zijn toegelaten. De jaarlijkse benodigde instroom berekent hij aan de hand van een aantal parameters zoals de huidige hoeveelheid urologen, de urologen die met pensioen gaan, de feminisering, de verwachte vraag en de vergrijzing. Meegdes: 'Het gemiddeld aantal urologen per inwoner is al jaren vrij stabiel. Daarnaast stijgt de productie nog steeds en komen er meer vrouwen bij die vaker in deeltijd willen werken. Het lijkt er dus op dat er de komende jaren nog genoeg urologen nodig zijn. Deze nieuwe mensen moeten alleen wel de

kans krijgen om te worden aangenomen.' Volgens Van Ling kun je ook niet op eens veel minder mensen tot de opleiding toelaten, want er vallen altijd nog aiossen af. 'Nu al zijn in bepaalde opleidingskli-

nieken tekorten doordat sommigen stoppen met de opleiding of zwangerschapsverlof opnemen. Daardoor stijgt de werkdruk bij de

Ilhan Karaoglu, net klaar met de opleiding:

'De eerste week van januari had ik nog geen zicht op een baan. Vandaag hoorde ik echter dat ik waarschijnlijk per 1 maart voor drie maanden als chef de clinique in een ziekenhuis in Tilburg aan de slag kan. Ik ga daar iemand vervangen die met zwangerschapsverlof gaat. Ik kijk ernaar uit om aan de slag te gaan, want ik vind het belangrijk om te blijven werken, al is het maar tijdelijk. Alleen door aan het werk te blijven onderhoud je contacten en blijf je op de hoogte van eventuele nieuwe vacatures. In totaal heb ik acht brieven geschreven en ben ik twee keer op gesprek geweest. Per sollicitatie reageren veel mensen, ik schat zo'n dertig per keer, dus is het lastig om jezelf te onderscheiden. In de huidige markt kun je ook niet te veel eisen stellen aan een baan. Ik woon met mijn gezin in Deventer, maar ga straks voor mijn nieuwe functie doordeweeks bij mijn ouders in Eindhoven wonen.'

'Aiossen zijn er niet voor de bedrijfsvoering'

overgebleven assistenten aanzienlijk.' Lycklama à Nijeholt is echter van mening dat het in de toekomst praktisch uitvoerbaar moet zijn om in klinieken met minder aiossen te werken dan nu het geval is. 'Sommige ziekenhuizen komen in de problemen als er een assistententekort dreigt, maar we moeten niet vergeten dat aiossen er niet voor de bedrijfsvoering zijn. De productie die zij uitvoeren en het geld dat zij meebrengen mogen niet leidend zijn om ze aan te nemen. En daarnaast zouden urologen, aniossen en physician assistants meer taken van aiossen kunnen overnemen.'

'De Jonge Urologen Commissie probeert zelf ook met oplossingen te komen', zegt Van Ling. Ze vertelt dat de commissie juist een notitie heeft opgesteld om de dreigende werkloosheid onder de aandacht te brengen bij alle urologen in Nederland. In deze notitie draagt

de commissie een aantal oplossingen aan om de werkgelegenheid te verhogen, zoals het afstaan van 0,2 tot 0,5 fte door oudere urologen om een aanstelling voor een jongere collega te realiseren.

Verder wordt voorgesteld om het aanbod aan fellowships te vergroten en om aniosplekken inhoudelijk aan te passen aan het niveau van chef de clinique, zodat jonge urologen daar ook op kunnen solliciteren. Volgens Van Ling lijkt deze notitie zijn vruchten te hebben afgeworpen, want sindsdien heeft een deel van de urologen die in november nog geen uitzicht had op een baan een nieuwe betrekking gevonden.

Hoewel de meeste jonge urologen nu dus tijdelijk onder de pannen lijken te zijn, is het de vraag hoe de situatie zich de komende jaren gaat ontwikkelen. Lycklama à Nijeholt: 'Er is wel vaker onzekerheid geweest over werkloosheid onder urologen, maar de markt lijkt nog nooit zo verzadigd te zijn geweest als nu. Gelukkig hebben mensen die net klaar zijn maximaal drie jaar speling voordat zij hun registratie als specialist kwijtraken. In deze periode moeten zij er toch in slagen aan het werk te raken. En wellicht wordt de markt in de toekomst internationaler. Misschien gaan meer Nederlandse urologen naar het buitenland en komen buitenlanders bij ons werken.'



Henry Bickerstaffe, net klaar met de opleiding:

'Al langere tijd zag ik dat jonge urologen steeds moeilijker aan een baan konden komen en dat er een overschot ging ontstaan. Om me te onderscheiden heb ik daarom tijdens mijn opleiding een fellowship (superspecialisatie) laparoscopie geregeld. Dit zou een halfjaar duren en ik zou er direct na mijn opleiding mee beginnen.

Omdat de markt niet aantrok voorzag ik al dat het nog steeds lastig zou zijn om een baan te vinden nadat ik mijn fellowship zou hebben afgerond. Daarom besloot ik tegelijkertijd ook te kijken naar mogelijkheden om in het buitenland te gaan werken. Via een Belgische collega hoorde ik dat er in een ziekenhuis in Antwerpen een vacature in de maatschap zou komen. Nadat ik me verder in het Belgische systeem had verdiept besloot ik te solliciteren en werd ik aangenomen. Eerst wilde ik na afloop van het fellowship beginnen in Antwerpen. Wegens omstandigheden heb ik echter besloten om van het fellowship af te zien en volgende maand al met mijn nieuwe baan te starten.

Ik ga werken in een maatschap van in totaal elf urologen, verdeeld over drie locaties. Straks verwacht ik ongeveer hetzelfde te gaan verdienen als een beginnend uroloog in Nederland. Voordeel is dat ik geen goodwill hoeft te betalen.'

'De markt lijkt nog nooit zo verzadigd te zijn geweest als nu'