



Enquête werkdruk en burn-out aios dermatologie

J.M. Havens¹, F.C. van Erp², I.M.G.J. Bronckers³, namens het bestuur van de VADV

De laatste jaren lijkt het een toenemend probleem te worden: de hoge werkdruk onder artsen (niet) in opleiding leidt steeds vaker tot burn-out verschijnselen en soms zelfs tot uitval. Bij het aios Meldpunt van De Jonge Specialist (DJS) neemt het aantal meldingen sinds 2017 toe.

Naar aanleiding hiervan is in 2018 een landelijke enquête uitgezet onder a(n)ios van alle specialismen. Hieruit bleek onder andere: gemiddeld wordt er 8 uur per week overgewerkt, 89% krijgt hiervoor geen compensatie in tijd of geld, slechts 15% van de jonge dokters kan vaak of altijd aan het einde van de werkdag op tijd naar huis, 1 op de 5 respondenten heeft een verhoogde kans op burn-out, 1 op de 10 is ooit uitgevallen of zat op dat moment thuis vanwege burn-outklachten, en indien een collega langdurig uitvalt, regelt men daarvoor in 70% van de gevallen geen vervanger.

Dit zijn indrukwekkende getallen, maar de vraag is of en in welke mate dit ook voor de aios dermatologie geldt, in hoeverre dit direct gerelateerd is aan de opleiding en wat wij hierin binnen de kaders van de opleiding voor aios kunnen betekenen. Dit is de reden dat wij vanuit de VADV eind 2019 een landelijke enquête hielden onder aios dermatologie in Nederland, met als thema werkdruk en burn-out.

ONDERZOEKSGROEP EN WERKERVARING

Eind 2019 werd naar alle aios dermatologie (totaal 119) een verzoek tot deelname gestuurd: 95 aios (80%) hebben de

enquête ingevuld. De gemiddelde leeftijd was 30,6 jaar, 73,4% is vrouw en 25,3% heeft kinderen.

Voorafgaand aan de opleiding deed 51,6% ervaring op als aios dermatologie voor een periode van 6 maanden of langer, 12,6% voor een periode korter dan 6 maanden en 35,8% had geen ervaring als aios dermatologie.

RESULTATEN

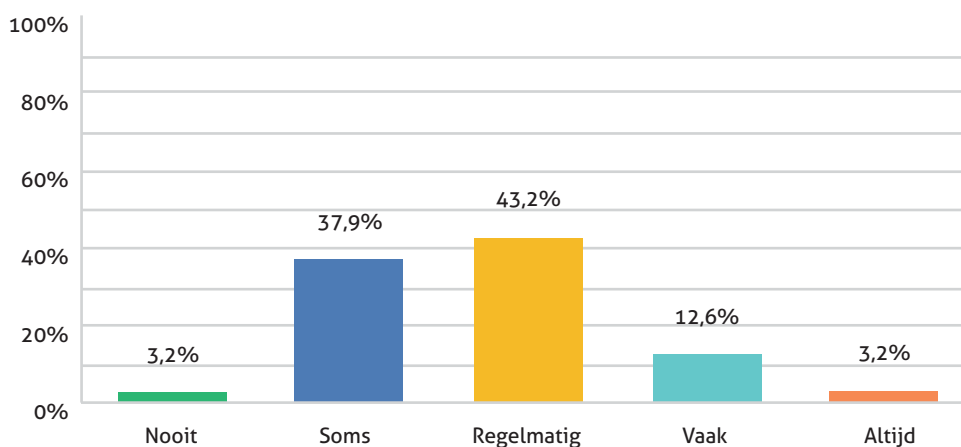
Werkuren

De aios geven aan gemiddeld 46 uur per week in het ziekenhuis te werken. De helft is tevreden over het aantal werkuren, de andere helft zou liever minder willen werken. De tevreden groep bestaat voor een groot deel uit aios die 0,8 fte werken (44%). De groep die liever minder zou willen werken bestaat grotendeels uit aios die fulltime werken (66%), maar ook uit aios die 0,9 fte werken (10,6%) en die 0,8 fte werken (23,4%).

Arbeidsomstandigheden

Werktijden

Meer dan de helft (52,7%) geeft aan vaak of dagelijks overuren te maken. Van de aios geeft 89,5% aan hiervoor geen compensatie te krijgen in tijd en/of geld ('dit hoort bij het werk').



Figuur 1. Antwoord op de vraag hoe regelmatig een aios minstens een half uur kan pauzeren zonder invullingen met onderwijs, besprekingen of patiëntenzorg.

¹ Aios dermatologie MUMC+ Maastricht

² Aios dermatologie UMC Utrecht

³ Aios dermatologie Radboud UMC, Nijmegen

Een deel van de aios (18%) heeft dit wel aangekaart, zonder direct tot een oplossing te zijn gekomen. Deze verantwoordelijkheid ligt uiteraard zowel bij de aios als bij de stafleden/ de opleider.

Op de vraag hoe regelmatig de aios minstens een half uur kunnen pauzeren zonder invulling daarvan met onderwijs, besprekingen of patiëntenzorg, geeft 15,8% aan vaak of altijd, en 43,2% regelmatig (zie figuur 1).

Aan het einde van de werkdag verlaat een groot deel (39%) tussen 17.30 en 18.00 uur het ziekenhuis. Het grootste deel (59%) echter pas na 18.00 uur, en bijna 1 op de 5 (19%) pas na 18.30 uur.

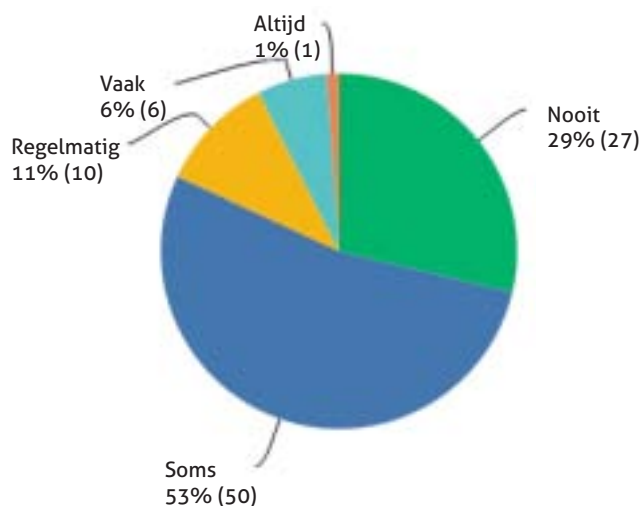
Uitval door ziekte en zwangerschap

Wanneer een collega aios door ziekte of zwangerschap uitvalt, regelt men in 62% van de gevallen geen vervanger. Als het om zwangerschapsverlof gaat, neemt een collega aios het werk grotendeels over (61,1%). Andere oplossingen zijn het sluiten van spreekuren, het aanpassen van het rooster, en/of het regelen van een vervanger (anios). Dit laatste was bij 7% het geval.

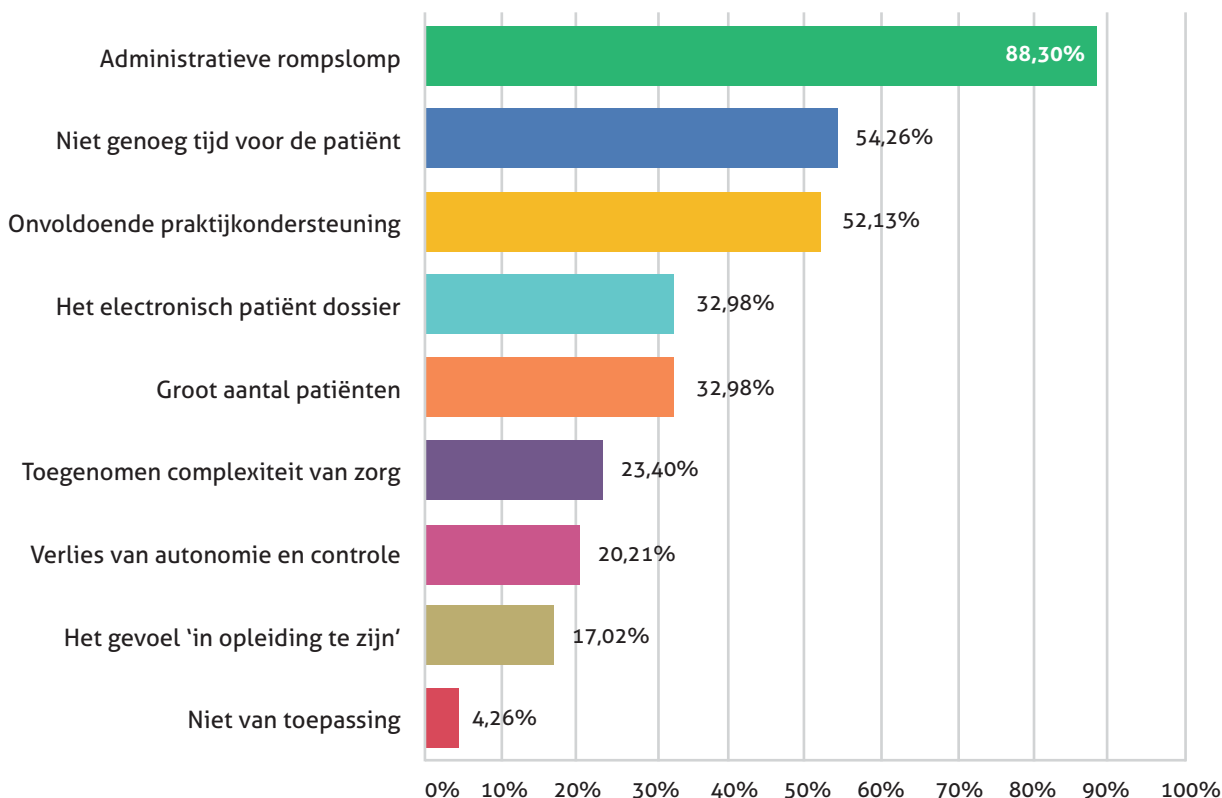
Werkdruk

Meer dan de helft (60,6%) ervaart een hoge of te hoge werkdruk en 40,4% vindt deze werkdruk hoger dan verwacht. Van de aios heeft bijna de helft (45%) vaak of altijd het gevoel gehaast te moeten werken. Bij het ervaren van een te hoge werkdruk kiest bijna de helft (48,9%) ervoor hier niets mee te doen ('dit hoort bij het werk').

Van de overige 51%, bespreekt een groot deel (70,2%) het wel met collega a(n)ios, en een kleiner deel (24,5%) bespreekt dit met een staflid en/of opleider. Figuur 2 geeft de factoren aan die bijdragen aan het ervaren van een hoge werkdruk. Belangrijk punt hierbij vormt de administratieve rompslomp. Dit betreft een welbekend probleem waar niet alleen aios maar ook stafleden mee van doen hebben en waar als collectief veelal periodiek aandacht voor wordt gevraagd.



Figuur 3. Antwoord op de vraag hoe vaak een aios last heeft van burn-out verschijnselen (zoals extreme vermoeidheid, toegenomen prikkelbaarheid, slaapstoornissen, cynisme, escapisme of onzekerheid) in relatie tot het eigen kunnen).



Figuur 2. Factoren die van invloed zijn op het ervaren van een hoge werkdruk (maximaal 3 antwoorden).

Burn-out

Van de aios heeft 53,1% soms last (gehad) van burn-out verschijnselen (zoals extreme vermoeidheid, toegenomen prikkelbaarheid, slaapproblemen, cynisme, escapisme of onzekerheid met betrekking tot het eigen kunnen [1]), 10,6% regelmatig en 6,4% vaak (zie figuur 3).

Als belangrijkste oorzaken van burn-out verschijnselen noemen de aios een te hoge werkdruk (44,6%), disbalans werk-privé (40,2%) en persoonlijke eigenschappen zoals perfectionisme (31,5%). Kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is dat 'disbalans werk-privé' niet nader werd gespecificeerd. De 'aios van nu' neemt in de dagelijkse praktijk immers ook deel aan veel (niet-)opleidingsgerelateerde nevenactiviteiten, zowel werkgerelateerd (onder andere promotietraject, organisatorische taken) als in sociaal opzicht (sporten, sociale kring, et cetera.).

Van de aios heeft 12,8% (1 op de 8) nu of in het verleden niet kunnen werken vanwege stress of burn-out verschijnselen. Als dit voorkomt, duurt dit in 67% van de gevallen langer dan 3 maanden.

Ongeveer 1 op de 20 (5,3%) twijfelt wekelijks over het stoppen met de opleiding vanwege de werkdruk. In drukke periodes wordt hier door 14,9% aan gedacht. Het bespreekbaar maken van een (dreigende) burn-out gebeurt in de regel met een collega a(n)ios (87,2%), en in mindere mate (ook) met de opleider (62,8%).

10% heeft geen invloed op het werkrooster. 29,4% is wel actief betrokken bij het maken van het rooster, en 43,1% heeft die mogelijkheid uitsluitend bij het aangeven van specifieke knelpunten.

Preventie burn-out

Van de aios vindt 72% dat er op zijn of haar werkplek onvoldoende aandacht is voor (preventie van) burn-out klachten. Op de vraag hoe er vanuit de stafleden/de opleider omgegaan wordt met het onderwerp (preventie van) burn-out klachten, geeft meer dan 1 op de 8 aios (12,8%) het antwoord 'Slecht, het is een taboe'. 44,7% Geeft aan 'Matig, het wordt erkend maar er volgt weinig actie'. Het overige deel van de aios (42,5%) geeft aan voldoende of goed.

Van de AIOS gaf 46,9% aan dat op zijn of haar werkplek niets aan preventie van burn-out wordt gedaan. Als er wel iets gebeurt, is dit vooral in de vorm van een coach of intervisietraject (26,6%), onderwijs over dit onderwerp (20,2%) en/of vroegtijdige signalering door opleider of mentor (19,2%). Het is (nog) niet bekend welke van deze interventiemethoden de voorkeur hebben en welke het meest effectief blijken op de lange termijn.

Werkplezier

Uiteindelijk is 82% van de aios is tevreden met de keuze voor het vak dermatologie, en 94% vindt dat er sprake is van een goede sfeer binnen de aios-groep. Het feit dat 18% klaarblijkelijk niet tevreden is met de keuze voor het vak, werd niet nader gespecificeerd.

DISCUSSIE

Wij zijn ons ervan bewust dat de huidige resultaten betrekking hebben op ervaren werkdruk in de huidige werksituatie van aios. Hierbij hebben wij niet meegenomen welke niet-opleidingsgerelateerde factoren (mede) zouden kunnen bijdragen aan de ervaren werkdruk onder aios. Te denken valt aan de hoeveelheid nevenactiviteiten die aios in zijn/haar vrije tijd doen, maar ook aan extra (gekozen) activiteiten of taken op het werk. Hoewel dergelijke factoren in de praktijk moeilijk te kwantificeren zijn, spelen deze zeker een rol. De aios van nu wordt opgeleid in een tijd die veel mogelijkheden en daarmee ook verwachtingen kent, en de aios dan ook dwingt om daarin zelf keuzes te kunnen/durven maken. Dit laatste kan uiteraard ook bijdragen aan een verstoorde werk-privé balans en daarmee aan een hoge(re) werkdruk.

CONCLUSIE

Met deze enquête laten we zien dat aios dermatologie in veel gevallen een hoge werkdruk ervaren en dat dit (mede) kan leiden tot burn-out en uitval bij 1 op de 8 aios. Dit getal is hoger dan de uitval door burn-out klachten onder de aios landelijk zoals die bleek uit de enquête van De Jonge Specialist in 2018 (1 op de 10 uitgevallen destijds of in het verleden). Aan preventie, herkenning en erkenning van burn-out schiet het in veel gevallen volgens de meerderheid van hen tekort. De meerderheid vindt dat een hoge werkdruk en/of burn-out klachten bij het werk horen en bespreekt dit niet met de opleider. Naar onze mening ligt hier ook een grote taak voor de individuele aios: het is belangrijk een te hoge werkdruk, overbelasting en/of een disbalans in werk- en privé op tijd aan te kaarten. Het systeem werkt nu vaak zo dat men iets in gang zet zodra een aios daadwerkelijk uitvalt, waar juist eerder gehandeld moet worden. Voor het creëren van de ruimte daarvoor en het opzetten van een burn-out preventie programma ligt een belangrijke taak en verbeterpunt bij de opleiders, de aios en hun afdeling. Welke van de genoemde interventiemethoden hierbij de voorkeur hebben en het meest effectief blijken zal in de toekomst moeten blijken. De huidige resultaten vinden wij zorgelijk. Met de resultaten van deze enquête gaan wij graag het gesprek aan met de opleiders en hopen wij handvatten te bieden om de ervaren werkdruk te verlagen en zo het opleidingsklimaat te verbeteren.

LITERATUUR

1. Verschuren CM, et al. Multidisciplinaire richtlijn Overspanning en Burn-out voor eerstelijns professionals. LIVE/NHG/NVAB, Utrecht 2011.

CORRESPONDENTIEADRES

E-mail: vadv@nvdv.nl