



Black/Pink

AFLEVERING 6

In elke MemoRad vertelt een radioloog of nucleair geneeskundige over het mooiste en het heftigste moment als opleider. Dit keer beschrijft opleider radiologie Monique Hobbelink uit het UMC Utrecht haar moeilijkste momenten in zwart en haar mooiste momenten in roze.

Black

Rond de feestdagen, een periode van relatieve rust in het ziekenhuis, besloot ik een oude archiefkast op te ruimen. Tussen de stapels vond ik lijvige papieren visitatiedossiers, gekreukelde notulen, vergeelde proefschriften en blauwe ordners met het portfolio van aios. Ook stuitte ik op portfolio's van assistenten die vol hoop en ambitie aan de opleiding waren begonnen, maar hun opleiding niet hadden voltooid.

Ik herinner me de lastige dilemma's en vaak moeilijke omstandigheden van deze jonge collega's. Ziekte, twijfels over de keuze voor de radiologie, perfectionisme of stagnerende opleidingsontwikkeling speelden vaak een rol. Ook zijn er aios vertrokken naar het buitenland voor een wetenschappelijke carrière of vanwege onverwachte familieomstandigheden. Ik herinner me zelfs een aios die zonder bericht besloot niet meer terug te keren naar het opleidingsziekenhuis.

Het zijn niet alleen talenten die bepalen of een opleiding succesvol wordt afgerond. Mentale veerkracht en persoonlijke omstandigheden spelen minstens zo'n grote rol. Mijn eerste opleidingservaring deed ik op als opleider nucleaire geneeskunde tijdens de modernisering en individualisering van de medische vervolgoopleidingen. De opleiding moest voldoen aan nieuwe strikte wet- en regelgeving en werd onderworpen aan uitgebreide visitaties. Algemene competenties zoals communicatie, samenwerking en professionaliteit, werden steeds

belangrijker, en tegelijkertijd deed het portfolio zijn intrede. Hierbij werden de aios meer verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Opleiders en leden van de opleidingsgroep moesten hun didactische vaardigheden verbeteren via *Teach the Teacher*-trainingen.

In 2023 ontstond er onrust door een wijziging in de verdeling van medisch-specialistische opleidingsplaatsen. Deze verdeling is nu gebaseerd op de zorgvraag van alle ziekenhuizen per regio, in plaats van op het aantal opleidingsziekenhuizen per regio, wat een meer voor de hand liggende basis zou zijn geweest. De wijziging vloeit voort uit een arbeidsmarktzaakstuk en de politieke wens om regionale tekorten aan medisch specialisten te verminderen. Sommige regio's zijn tevreden omdat zij meer opleidingsplekken krijgen, terwijl andere zich benadeeld voelen door de nieuwe methode. Ik maak me zorgen over de kwaliteit, capaciteit en continuïteit van de opleidingen als gevolg van deze herverdeling. Helaas hebben de wetenschappelijke verenigingen zeer weinig invloed op het verdelingsproces, dat bovendien volatiel, niet transparant en niet verifieerbaar is.

Als opleiders hebben we het voorrecht om talentvolle arts-assistenten te begeleiden en te zien groeien in hun vak. Onder hen zijn ook enkele Surinaamse aios, jonge artsen met een enorme drive en toewijding. Hun komst verrijkt het team, de sfeer en de dynamiek op de afdeling.



Beeld: DALL-E 3

Hoewel zij dezelfde werkzaamheden verrichten als hun Nederlandse collega's, inclusief ANW-diensten, ontvangt een deel van de Surinaamse aios geen salaris. Dit dwingt hen tot het maken van aanzienlijke schulden, het afsluiten van leningen of het zoeken van sponsors. Gelukkig stellen steeds meer ziekenhuizen hen aan als anios met bijbehorend salaris. Daarnaast zorgen ingewikkelde procedures rondom verblijfsvergunningen en BIG-registraties vaak voor vertraging en onzekerheid. Een betere samenwerking en duidelijke afspraken tussen overheden, ziekenhuizen en instanties zoals de IND en het BIG-register, zijn nodig om ongelijkheid te verminderen.

Ik ervaar, evenals de opleiders die mij voorgingen in *Black/Pink*, de almaar toenemende last van administratieve taken en bureaucratische rompslomp, voortvloeiende uit de modernisering en professionalisering van de opleiding, de cao en de verschuiving van financiële en HR-taken naar leidinggevend. Continu werken aan verbetering van de opleiding, laten zien wat je doet en waarom, en het monitoren en evalueren van processen zijn tijdrovend en kunnen het werkplezier verminderen. Goede ondersteuning is daarbij onmisbaar.

Pink

Een belangrijk *pink* moment was de fusie van de opleidingen radiologie en nucleaire geneeskunde op 1 juli 2015. Uniek in Europa en ingegeven door de hybride beeldvorming. Nu, bijna tien jaar later, ben ik enorm trots op de aios die hebben gekozen voor de differentiatie nucleaire geneeskunde en moleculaire radiologie, op geregistreerde radiologen en nucleair geneeskundigen die door cross-overtrainingen elkaars expertise hebben verworven, en

pelijke vraagstukken voor voortdurende aanpassingen en nieuwe thema's. Denk hierbij aan kunstmatige intelligentie, de toenemende zorgvraag, de betaalbaarheid van zorg, interprofessioneel samenwerken en leren, het bevorderen van werkplezier en duurzame inzetbaarheid.

Het is onze taak om jonge, talentvolle professionals in hun kracht te zetten en ruimte te creëren voor een optimale

‘Het is inspirerend om gemotiveerde kandidaten te spreken over hun ambities, ervaringen, talenten en dromen’

op collega's die zich dubbel hebben gespecialiseerd. Zij zijn pioniers en verbinders.

Regelmatig kijk ik met een vleugje jaloezie naar de aios van vandaag. Hoe fijn moet het zijn om een EPA- en competentiegerichte opleiding te volgen, met verdiepingstages, een of meer differentiaties en mogelijkheden om je te profileren in de nieuwste ontwikkelingen? Dankzij een individueel opleidingsplan, gebaseerd op *Entrustable Professional Activities*, is er meer structuur en duidelijkheid ontstaan. Tegelijkertijd kan het een uitdaging zijn voor aios om binnen deze kaders zelf de regie te nemen over hun opleiding en keuzes te maken.

Enerzijds staat de opleidingstijd onder druk door kortere werktijden en hogere eisen vanuit de bedrijfsvoering. Anderzijds zorgen snelle technologische ontwikkelingen en grote maatschap-

en toekomstbestendige ontwikkeling. Hoewel de coronapandemie zonder twijfel een enorme crisis was, heeft deze ook geleid tot een onverwacht snelle digitalisering van de zorg en de opleiding. Waar we voorheen langzaam en aarzelend overgingen op digitale werk- en leeromgevingen, zijn online onderwijs, videovergaderen, thuiswerken, telezorg en chatten inmiddels niet meer weg te denken. Bovendien zorgt kunstmatige intelligentie voor een enorme technologische vooruitgang. Het is cruciaal om hier in de opleiding aandacht aan te besteden, evenals aan de sociale implicaties ervan.

Met veel plezier denk ik mee over intergenerationele samenwerking en neem ik deel aan sollicitatiecommissies die aios werven en selecteren. Het is inspirerend om gemotiveerde kandidaten te spreken over hun ambities, ervaringen, talenten en dromen. Sommige kandidaten hebben indrukwekkende cv's,



zeker gezien hun jonge carrière. Naast klinische ervaring hebben zij vaak wetenschappelijk onderzoek gedaan, zijn zij sociaal-maatschappelijk actief en maken zij tijd vrij voor hobby's, sport, familie en vrienden. De druk om te presteren is groot, en ze stellen vaak hoge eisen aan zichzelf. In veel gevallen blijven deze hoge ambities ook tijdens de opleiding bestaan, terwijl aios die combineren met de zorg voor een jong gezin. Het is bijzonder om hen als opleider in deze uitdagende levensfase te begeleiden en hun persoonlijke en professionele groei van dichtbij mee te maken, ook wanneer de uitdagingen groot zijn of het even tegenzit.

Opleiden is meer dan alleen het overdragen van kennis. Het is een gezamenlijke inspanning van de hele opleidingsgroep en de aios. De samenwerking binnen het team én met gedreven collega-opleiders in diverse gremia – lokaal, regionaal en landelijk – geeft veel voldoening en energie. Maar het ultieme hoogtepunt? Dat is zonder twijfel het moment waarop een assistent zijn opleiding succesvol afrondt als bekwaam radioloog en de ins en outs in een exitgesprek worden gedeeld. Voor mij is opleiden een proces van continu leren, zorgen voor elkaar en samen successen vieren.

Beste aios, je wordt maar één keer opgeleid tot radioloog. Neem de regie, bepaal wat voor radioloog je wilt worden en werk daar doelgericht naar toe. Als opleider ben ik ervan overtuigd dat dit je de rest van je carrière ten goede zal komen.