



# Black/Pink

**AFLEVERING 11**

In elke MemoRad vertelt een radioloog of nucleair geneeskundige over het mooiste en het heftigste moment als opleider. Dit keer beschrijft opleider radiologie Caroline Klazen uit het Medisch Spectrum Twente haar moeilijkste momenten in zwart en haar mooiste momenten in roze.

## Black

Als ik terugkijk op mijn twee jaar als plaatsvervangend opleider en inmiddels negen jaar als opleider, zie ik één rode draad: verandering. Van opleidingsplan *Hora* naar *Corona*, en inmiddels zitten we midden in opleidingsplan *ORANGE*. Elke overgang vroeg om een reorganisatie van de manier waarop wij onze opleiding inrichten. Dat heeft tijd en energie gekost, maar ook veel gebracht.

Om de opeenvolgende opleidingsplannen goed te implementeren, hebben we onze workflow aangepast. De 'corveetaken' van de aios zijn overgenomen door radiologen, PA'ers en laboranten. De aios worden boventallig ingeroosterd, zodat ze zich kunnen focussen op hun persoonlijke leerdoelen, en de radiologen draaien structureel mee in de voorachtdiensten, overdag

genomen. Gelukkig biedt *ORANGE* via de ABCD-rollen ruimte om die verantwoordelijkheid alsnog te ontplooiën.

Net als mijn voorgangers in deze rubriek vind ik de toegenomen regeldruk en administratie de grootste *black* als opleider. Met de beste bedoelingen leggen we in de diverse gremia veelal onszelf deze regels op. Het is de moeite waard om er kritischer naar te kijken. Wat voegt daadwerkelijk iets toe aan de kwaliteit van de opleiding en welke papieren belasting staat daartegenover?

We steken terecht enorm veel energie in de werk-privébalans van de aios. Maar het werkgeluk van de radiologen en nucleair geneeskundigen zelf



Beeld: DALL·E 3

**‘Het werkgeluk van de radiologen en nucleair geneeskundigen zelf verdient minstens evenveel aandacht als dat van de aios’**

én 's nachts. Hiermee hebben we de opleiding verbeterd. Maar er zit ook een spanningsveld in: we willen radiologen afleveren met verantwoordelijkheidsgevoel voor de afdeling, terwijl we juist dié verantwoordelijkheid tijdens de opleiding grotendeels hebben weg-

verdient minstens evenveel aandacht. De afgelopen jaren zijn steeds meer taken verschoven naar de radiologen en nucleair geneeskundigen om de aios te ontlasten. Dat is begrijpelijk, maar heeft een keerzijde. Zeker gezien de trend dat steeds minder jonge dokters

vanwege de werk-privébalans medisch specialist willen worden. Coassistenten die een specialisatie kiezen, kijken immers niet alleen naar hoe de aios het hebben, maar ook naar de specialisten. Ons vak heeft gelukkig veel te bieden op het gebied van balans, zoals de mogelijkheid tot thuiswerken en flexibiliteit. We moeten er oog voor blijven hebben om een aantrekkelijk vak te blijven en zo goede aios aan te kunnen trekken.

De opleidingstijd is vaak een tijd vol met 'life events', terwijl de opleiding veel inzet vereist. In de vijf jaar durende opleiding gebeurt er van alles: verhuizen, nieuwe relaties, huwelijken, kinderen. Maar ook verbroken relaties, zwangerschappen die niet goed verlopen, ouders die ziek worden of overlijden en soms zelfs aios die ziek worden. Dát zijn de echte *black*-momenten. Op zulke momenten is het echt belangrijk om er als opleidingsgroep voor elkaar te zijn.

## Pink

Het allerleukste aan opleider zijn is dat je de ontwikkeling van de aios van dichtbij meemaakt en daar je steentje aan mag bijdragen. Niet alleen de medisch-inhoudelijke groei, maar juist ook de persoonlijke ontwikkeling. Zo leuk om te zien dat een aios tot bloei komt op alle vlakken. Als opleider ben je vertrouwenspersoon en mag je vaak als eerste meegenieten van al het moois dat op hun pad komt.

Niet alleen de aios ontwikkelen zich. Als opleider krijg je juist de kans om jezelf verder te ontwikkelen. Door bijvoorbeeld feedback, alle inspirerende praatjes die de *medical school* of het OOR organiseert en inspirerende boe-

We hebben een ontzettend leuke en enthousiaste aiosgroep, die veel gezelligheid en dynamiek op de afdeling brengt. Gezamenlijke koffiemomenten, etentjes, de jaarlijkse skivakantie, barbecues, pokeravonden, roeiclinics, vrijdagmiddagborrels en het co-assistentengala: er wordt wat afgelachen. Zoveel *pink*-momenten. Dat klinkt misschien als randzaak, maar is het niet: een hechte groep werkt beter samen, spreekt elkaar makkelijker aan en vangt elkaar op als het even tegenzit.

De aios kijken ook met frisse ogen naar de afdeling. Zij komen met ideeën om



gemeen hebben dan verschillend zijn. Mijn generatie (1970-1985), nu de pragmatische generatie genoemd, werd eerder door de generaties boven ons tot 'patatgeneratie' gebombardeerd. Volgens mij is het best goed gekomen met ons. Het zal dus ook wel goed komen met de huidige prinsen en prinsessen.

Aios kunnen op de werkvloer leren hoe belangrijk het is om verantwoordelijkheid te nemen en dat je meer aankunt dan je denkt. Wij kunnen echter ook veel van de aios leren. Inmiddels hebben we *sabbaticals* opgenomen in ons eigen contract, geïnspireerd door de aios die ons daarin voorgingen. Alleen al het idee dat het mogelijk is, geeft lucht. In navolging van het Amsterdam UMC loopt er nu een pilot met flexibele werktijden voor aios. Als dat een succes wordt, bekijken we of het ook voor de radiologen en nucleair geneeskundigen mogelijk is.

Al met al: wij kunnen aios veel leren, maar zij ons net zo goed. Die wisselwerking maakt het opleiderschap voor mij zo bijzonder.

'Niets is zo mooi als zien dat iemand tot bloei komt. Helemaal als je daar een klein steentje aan mocht bijdragen'

ken die collega-opleiders aanbevelen. Zelf heb ik het meest geleerd van een coachingsopleiding die het ziekenhuis aanbood. Als startende opleider had ik de neiging problemen zelf te willen oplossen. Goedbedoeld, maar niet altijd de juiste aanpak. Ik heb geleerd dat mijn oplossing voor andermans probleem helemaal niet de meest passende hoeft te zijn. Nu begeleid ik de aios in het vinden van hun oplossing, waarbij ze zelf probleemeigenaar blijven. Dat werkt veel beter, en de verbeterplannen die zo ontstaan, worden ook meteen gedragen door de groep zelf.

werkprocessen te verbeteren waarvan wij de knelpunten door gewenning al lang niet meer zien. Ze pakken dit ook regelmatig zelf op, wat mooi past binnen de ABCD-rollen van ORANGE. Leerzaam voor hen, vernieuwend voor ons.

In het OOR en de COC is de afgelopen jaren veel gesproken over generatieverschillen op de werkvloer. De meeste aios zijn *millennials*: ze vinden naast werk ook privé belangrijk, en durven dat uit te spreken. Geef ze eens ongelijk. Al kan dit op de werkvloer wel een wisselwerking opleveren. Toch denk ik dat de verschillende generaties meer