

AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN (NUCLEAIR) RADIOLOGEN (IN SPE)

Hoe creëren we de juiste werkomgeving?



Suzanne Otten



Jade Baars



Henri Boersma



Denise van Beekveld



Dylan Henssen

In dit artikel willen de juniorbesturen van de Nederlandse Vereniging van Radiologie (NVvR) en Nederlandse Vereniging van Nucleair Geneeskundigen (NVNG) naar aanleiding van de opleidersvergadering in 2025 een analyse maken van de werkomgeving van aios (nucleair) radiologen en suggesties geven voor verbetering.

Met enige regelmaat is er in de media aandacht voor zorgprofessionals die uit het vak stappen. Dit geldt ook voor (jonge) dokters. Deze tendens speelt niet alleen binnen de (nucleaire) radiologie, maar is ook voor veel andere specialismen een hot topic. De vraag waarom zorgprofessionals stoppen heeft geen eenduidig antwoord. Wel is evident dat een goede werkomgeving zorgt voor het aantrekken en ook het behouden van collega's.

Gezond en veilig werken

Voor de analyse maken we gebruik van het 'Rapport Nationale a(n)ios enquête Gezond en veilig werken 2024' dat de Jonge Specialist (DJS) recent heeft gepubliceerd. DJS is belangenbehartiger van alle arts-assistenten. In totaal hebben 2.027 arts-assistenten deze tweejaarlijkse enquête ingevuld, van wie 131 werkzaam in de radiologie. Dit waren voor het overgrote deel (96%) aios. De meerderheid was vrouw (60%) en werkzaam in een algemeen ziekenhuis (53%).

De getallen en percentages die in dit artikel genoemd worden, zijn gebaseerd op de specifieke resultaten voor de radiologie, tenzij anders vermeld. De meerderheid van de aios radiologie is trots op het vak (92%) en zou opnieuw voor deze specialisatie kiezen (93%). Toch bevestigen de resultaten uit de enquête dat onder de oppervlakte structurele knelpunten

bestaan in werkdruk, compensatie, autonomie en werk-privébalans. Tijd voor een kritische blik op hoe wij binnen de radiologie omgaan met onze collega's.

De belangrijkste bevindingen:

- **Werkdruk en overwerk:** a(n)ios werken gemiddeld 5,2 uur per week meer dan hun contractomvang (44,3 uur vs. 39,1 uur) en besteden daarnaast nog 3,3

7,5), noemt 24% de werkdruk 'te hoog' (in tegenstelling tot 38% van alle respondenten). Verder is 27% (zeer) ontevreden over de werk-privébalans, 40% (zeer) tevreden, en 33% neutraal. Een relatief kleine, maar zorgwekkende groep (25%) ervaart burn-outklachten. Verstoorde werk-privébalans (71%) en werkgerelateerde factoren (55%) zijn

'Een mentor of een een-op-eencoachingstraject kan de aios helpen zich meer gezien te voelen'

uur aan voorbereiding en uitwerking buiten werktijd. Van de ondervraagden geeft 78% aan hiervoor geen compensatie in tijd of geld te ontvangen, in tegenstelling tot 66% van alle respondenten. 43% van de a(n)ios werkt fulltime. Opvallend: 84% van de aios kan regelmatig tot altijd aan het eind van de ingeroosterde werkdag naar huis. Dit is meer dan in de algemene populatie aios. Echter hebben we wel ongeveer evenveel 'overuren' (8,55 ten opzichte van 10,2).

- **Werk-privébalans:** 40% van de aios is tevreden met de werk-privébalans. Ondanks dat de meeste a(n)ios zeggen tevreden te zijn met hun werk (het gemiddelde rapportcijfer is een

hierbij de meest genoemde oorzaken.

- **Twijfel en bespreekbaarheid:** 41% van de aios heeft serieus overwogen te stoppen met de opleiding. Opvallend is dat 73% van hen deze twijfel niet heeft besproken met zijn of haar opleider, vaak omdat de twijfels niet sterk genoeg waren, uit angst voor negatieve gevolgen of vanwege gebrek aan vertrouwen.
- **Dienstbelasting:** slechts 11% kan altijd direct na een dienst naar huis. 3% ontvangt geen enkele compensatie voor aanwezigheidsdiensten en 30% geeft aan geen compensatie te ontvangen voor bereikbaarheidsdiensten.
- **Cultuur en veiligheid:** de sfeer binnen de vakgroep wordt gemiddeld met een

7,4 beoordeeld. Toch voelt maar 20% zich altijd veilig tijdens overdrachten, en 25% van de aios ervaart belemmeringen om vrijuit te spreken met de opleider over werkomstandigheden.

Eerste stap

Aandacht voor het verbeteren van de werkomgeving is van groot belang; alleen zo kunnen we samen de eerste stap zetten richting duurzame oplossingen. Wij hebben onze suggesties onderverdeeld in drie thema's: persoonlijke aandacht, werkdruk en inclusiviteit/diversiteit.

Persoonlijke aandacht

Geen aios is hetzelfde. Daarom is het belangrijk dat een opleiding aansluit bij de individuele groei die een aios doormaakt. Het ORANGE-opleidingsplan geeft hier ook de ruimte voor. Daarnaast kan een mentor of een een-op-eencoachingstraject de aios helpen zich meer gezien te

voelen. Hierbij kan ook ruimte ontstaan voor individuele trajecten en een eigen focus binnen de opleiding. Respondenten van de DJS-enquête hebben de voorkeur voor begeleiding van een mentor (45%), een coachingstraject (41%) en een buddy-systeem (24%). De meest genoemde onderwerpen om te bespreken in de begeleiding zijn loopbaanoriëntatie, werk-privébalans en persoonlijke ontwikkeling.

Daarnaast onderstrepen de juniorbesturen het belang van een goede, open sfeer in de opleidingsgroep. Dit is van essentieel belang; niet alleen voor de eigen aios, maar ook voor potentiële toekomstige aios die nog basisarts of coassistent zijn. Goede voorbeelden van het verbeteren van de cohesie binnen een groep zijn bijvoorbeeld borrels, maar ook intervisie, waarbij aios onder begeleiding van (professionele) coaches/onderwijskundigen

ervaringen kunnen delen en deze samen kunnen bespreken.

Werkdruk

Betrokkenheid van aios en jonge klaren binnen de radiologie is een belangrijk aspect binnen de werkomgeving. Ten eerste is het belangrijk dat basisartsen betrokken raken bij de radiologie, maar onze verantwoordelijkheid begint pas na de start van de opleiding. Met een landelijk uitvalpercentage dat varieert tussen de 5 en 10% (in 2024) mogen we hier niet te lichtzinnig over denken. De grootste uitdagingen voor een opleidingsgroep en opleiders liggen bij 1) het op tijd signaleren van een verstoorde werk-privébalans, 2) het helpen vergroten van de draagkracht en 3) het waar mogelijk verlagen van de werklust. De werk-privébalans dient laagdrempelig bespreekbaar te zijn tussen aios en opleider(s).



Pilot flexibel werken in het Amsterdam UMC

Maartje de Win, opleider Amsterdam UMC



Een belangrijk thema om aios (en radiologen) bevlogen te houden, is de behoefte aan meer flexibiliteit in de werktijden. Dat blijkt zowel uit de in dit artikel genoemde enquête, als tijdens onze eigen aios-heimiddag vorig jaar. Ook daar kwam dit onderwerp als belangrijk verbeterpunt naar voren. Zelf was ik als aios weleens jaloers op mijn man, die op bijzondere dagen, zoals een verjaardag of sinterklaasviering, de kinderen naar school kon brengen, wat later naar zijn werk vertrok of thuiswerkte en 's avonds de laptop weer openklapte om zijn werk af te maken. Als staflid kun je dit met je collega's afstemmen, maar voor aios is die drempel toch hoger.

Uit studies is duidelijk geworden dat flexibel werken leidt tot meer autonomie, een betere werk-privébalans en uiteindelijk meer werkplezier en vitaliteit. Een deel van ons werk leent zich daar ook prima voor. Tijd dus om er binnen onze opleiding in het Amsterdam UMC mee aan de slag te gaan: wij zijn 1 maart gestart met een pilot flexibel werken voor aios.

Een werkgroep van 3 aios en 2 stafleden werkte de pilot uit. De opgestelde afspraken zijn besproken in de staf- en opleidingsvergaderingen. Tijdens de pilot mogen aios 1 keer per week maximaal 2 uur afwijken van hun gebruikelijke werktijden, dus bijvoorbeeld 2 uur later beginnen en dan ook 2 uur later eindigen. Dit moet wel worden afgestemd met het staflid dat die dag ingedeeld staat. Communicatie en onderling vertrouwen vormen de basis.

Zoals bij elke verandering riep dit ook vragen op. Mag een aios bijvoorbeeld om 12.30 uur weg om te gaan sporten? Sommige stages, zoals interventieradiologie, echo of kinderradiologie, zijn minder geschikt voor flexibel werken dan stages waarbij voornamelijk conventionele foto's of scans worden beoordeeld, zoals MSK, neuro, abdomen of thorax. Ook is er bij latere werktijden niet altijd directe supervisie aanwezig. Aios moeten dan zelf kunnen inschatten welke onderzoeken zelfstandig kunnen worden beoordeeld, of welke de volgende dag met een supervisor besproken kunnen worden.

Daarnaast is er een formeel aandachtspunt: werktijd na 18.00 uur zou officieel als dienstdag moeten gelden. Tijdens deze pilot houden we daar nog geen rekening mee. Maar als deze vorm van werken breder wordt ingevoerd of structureel wordt opgenomen in opleidingsprogramma's, moet dat wel worden meegenomen. We zijn benieuwd naar de ervaringen en resultaten. Wordt vervolgd!

Tips & tricks voor het samenstellen van inclusieve en diverse groepen

Karen Stegers-Jager, hoogleraar Innovatief en persoonsgericht leren en werken in de gezondheidszorg, Radboudumc



Wees je bewust van je rol

In de praktijk blijken selectiecommissies zelf te bepalen welke informatie van kandidaten zij als relevant beschouwen. Dit heeft invloed op wat ze meenemen in de besluitvorming. Voor kandidaten ligt de uitdaging in het balanceren tussen het spel spelen en zichzelf zijn en tussen erbij (willen) horen en opvallen. Dit geldt vooral voor niet-traditionele kandidaten, zoals degenen die als eerste in hun familie zijn gaan studeren of die een migratieachtergrond hebben.

Wees alert op barrières in de selectieprocedures

- Of iemand wel of niet past in het team, is sterk gebaseerd op de vraag in hoeverre de sollicitant op de ander lijkt. We hebben hierbij te maken met het similariteitsprincipe (= we vertrouwen degenen die lijken op onszelf of op mensen die we aardig vinden) en zogenoemde *in-group bias* (= we hebben een positiever beeld van mensen van wie we denken dat ze tot onze groep horen).
- Om het spel te kunnen spelen moet iemand de sollicitant de vaak impliciete spelregels vertellen en moet diegene weten 'hoe het hoort'. Oftewel, de sollicitant moet beschikken over het juiste sociale en culturele kapitaal.
- Er wordt vaak geen rekening gehouden met verschillen in kansen op het carrièrepad tot nu toe.

Voeg structuur toe

Het belangrijkste advies is om duidelijk te definiëren wat een commissie zoekt in een kandidaat, de sollicitant onafhankelijk te beoordelen op elke dimensie en je intuïtie pas te gebruiken nadat alle beoordelingen bekend zijn.

Meer specifiek gaat het dan om acties als:

- Bepaal welke 3 tot 5 competenties essentieel zijn voor de functie.
- Stel functiespecifieke en competentiegerichte vragen op en focus hierbij op concreet gedrag (gebruik bijvoorbeeld de STARR-methode, waarbij je antwoord geeft op vragen over de situatie, taak, actie, het resultaat en de reflectie).
- Behandel alle kandidaten gelijk: dezelfde vragen, evenveel tijd en dezelfde vorm.
- Gebruik vooraf vastgestelde criteria en normeringen, bijvoorbeeld rubrics, om antwoorden te scoren.
- Beoordeel alle competenties onafhankelijk van elkaar en bereken gewogen totaalscores per kandidaat.
- Gebruik een commissie die bestaat uit ten minste twee interviewers, die onafhankelijk van elkaar de kandidaten beoordelen.

Andere tips

- Zorg voor diversiteit onder de leden van de sollicitatiecommissie.
- Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden.
- Schrijf een inclusieve(re) vacaturetekst.
- Vervang cv en brief door een vragenformulier met vaste vragen over de functie-eisen.
- Focus op wat iemand toevoegt aan het team.

Voor meer informatie en referenties:

zie Stegers-Jager (2024). Divers talent (h)erkend (Oratie).

Autonomie

Om de draagkracht van de aios te vergroten, is autonomie van grote waarde. Hierbij valt te denken aan meer autonomie in de werktijden. Door een (kleine) verschuiving in de werktijden, krijgt de aios de ruimte om een drukke baan beter in balans te brengen met het privéleven. Een ander voorbeeld is op de persoon toegespitste leerdoelen, zoals we in toenemende mate zien gebeuren binnen het nieuwe opleidingsplan ORANGE. Het vergroten van de draagkracht ontstaat door naar elkaar om te kijken en van elkaar te leren. Een maandelijks aios-vergadering waarin ook het mentale welzijn van de aios een vast agendapunt is, kan hierbij

helpen. Zo bespreek je, in vertrouwelijke kring, met elkaar hoe het gaat en kun je advies inwinnen bij elkaar. Ook de eerdergenoemde een-op-eencoaching kan – zeker indien die wordt ingezet rondom *life events* en onder werktijd kan plaatsvinden – bijdragen aan een toenemende draagkracht.

Pauze zonder pieper

Voor het verlagen van de ervaren werklast werden andere oplossingen aangedragen: pauze zonder pieper, het niet overschrijden van de maximale dienstpercentages en het minimaliseren van verstoringen tijdens werk zijn de belangrijkste oplossingen. Minder dan de helft

van de arts-assistenten radiologie (46%) geeft aan dat er vaak of altijd gepauzeerd kan worden, zonder invulling van onderwijs of besprekingen. Op de vraag welke factoren het meest bijdragen aan een zware werkdag zijn te veel telefoontjes ($n = 104$), weinig tot geen mogelijkheid voor pauze ($n = 66$) en de lengte van de dienst ($n = 45$) de 3 meest gegeven antwoorden. Een van de aangedragen oplossingen voor het verminderen van het aantal telefoontjes is het inzetten van *medical scribes*, vaak getrainde studenten geneeskunde, die de piepers van de SEH kunnen beheren. Zij kunnen de verschillende oproepen combineren tot één stoormoment. Een andere genoemde

oplossing is het maken van concrete afspraken tussen vakgroepen over welke diagnostiek op welk tijdstip geïndiceerd is en wanneer hiervoor telefonisch contact noodzakelijk is (en wanneer juist niet). Hierbij is de *couleur locale* vanzelfsprekend een belangrijke factor.

Er zijn zeker kansen voor verbetering, maar ook mag niet onbenoemd blijven dat een aantal zaken binnen onze opleidingen al uitstekend is geregeld. Wellicht moeten we daarover meer naar buiten treden, zodat ook jonge basisartsen zien dat wij, naast dat we oog hebben voor onze diagnostische schermen, ook naar elkaar omkijken.

Inclusiviteit en diversiteit

Een ander belangrijk onderwerp om collega's mee aan te trekken en te behouden, is het creëren van een inclusieve cultuur. Inclusiviteit gaat over de mate waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt, ongeacht achtergrond of profiel. Dit begint bij de sfeer in de vakgroep en het voorbeeldgedrag van stafleden. Open communicatie, het bespreekbaar maken van werkdruk of persoonlijke omstandigheden, en het ac-

Onbewuste vooroordelen

Diversiteit binnen de opleiding radiologie is momenteel nog beperkt inzichtelijk, mede doordat er nauwelijks gegevens beschikbaar zijn over de achtergrond van sollicitanten of aios. Toch is het belang

van een diverse opleidingsgroep evident. Teams met verschillende perspectieven functioneren beter, kunnen beter omgaan met een diverse patiëntenpopulatie en vormen een aantrekkelijker leerklimaat. Diversiteit beperkt zich uiteraard niet tot geslacht of leeftijd, maar omvat ook culturele achtergrond, geaardheid, sociaal-economische positie en eerdere (wetenschappelijke) werkervaring. Een praktische stap om de diversiteit binnen de opleiding te vergroten, is het invoeren van meer objectieve en transparante selectieprocedures. Denk hierbij aan het

trots is zelden een duurzame motivatiebron en houdt mensen niet overeind. De genoemde uitkomsten van de DJS-enquête bevestigen de structurele knelpunten die ook de juniorbesturen vanuit hun achterban vernemen. Dit vraagt om een

'Trots is zelden een duurzame motivatiebron en houdt mensen niet overeind'

serieuze reflectie vanuit de opleidingsgroepen. Hoe zorgen we ervoor dat de werkomstandigheden het enthousiasme van jonge collega's niet ondermijnen? Hoe versterken we de veiligheid, autonomie en balans zodat jonge collega's dit vak duurzaam kunnen én willen blijven uitoefenen? Als we de toekomst van de radiologie serieus nemen, moeten we de ervaring van aios als graadmeter durven gebruiken. De eerste stap is luisteren. De tweede is handelen.

'Pauze zonder pieper, het niet overschrijden van de maximale dienstpercentages en het minimaliseren van verstoringen tijdens werk dragen bij aan een lagere werklast'

tief inzetten van mentoren, buddy's en coaching zijn onontbeerlijke elementen. Het is belangrijk om te beseffen dat inclusiviteit op de werkvloer niet vanzelf gaat. Dit vraagt om structurele aandacht, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat iedere aios een mentor heeft met wie een goede klik bestaat, bij voorkeur buiten de hiërarchische lijn van de opleider.

anonymiseren van sollicitaties en het werken met vaste vragenlijsten en beoordelingsformats. Zo kan de impact van (onbewuste) vooroordelen worden verkleind.

Trots

We hebben het mooiste vak van de wereld en daar zijn we terecht trots op. Maar

Suzanne Otten

aios radiologie, Medisch Spectrum Twente, bestuurslid juniorsectie NVNG

Jade Baars

aios radiologie, Haaglanden Medisch Centrum, bestuurslid juniorsectie NVvR

Henri Boersma

aios radiologie, Maastricht UMC+, bestuurslid juniorcommissie NVNG

Denise van Beekveld

aios radiologie, Erasmus Medisch Centrum, voorzitter juniorcommissie NVvR

Dylan Henssen

staflid Klinik und Poliklinik für Nuklearmedizin, Universitätsklinikum Leipzig (Duitsland), wetenschappelijk onderzoeker afdeling Beeldvorming Radboudumc, voorzitter juniorcommissie NVNG

Nascholingen, congressen en cursussen

Het meest actuele overzicht van alle congressen en cursussen op het gebied van radiologie en nucleaire geneeskunde in Nederland en Europa op de **Holland Radiology Page**. Hier vindt u ook verwijzingen naar het aanbod van de ESR, ARRS, ACR en de RSNA. In de congresagenda van GAIA staan alle activiteiten die de NVvR heeft geaccrediteerd.

Op de hoogte blijven van na- en bijscholingen van NVvR-leden? Zoek dan op 'Samenscholing' via de nieuwspagina van de NVvR.