



Black/Pink

AFLEVERING 9

In elke MemoRad vertelt een radioloog of nucleair geneeskundige over het mooiste en het heftigste moment als opleider. Dit keer beschrijft opleider radiologie Henk Jan van der Woude uit het OLVG zijn moeilijkste momenten in zwart en zijn mooiste momenten in roze.

Black

Onbevangen nam ik 2 jaar geleden de schone taak van opleider radiologie op me: de geoliede erfenis van door de wol geverfde voorgangers, een kleurrijke groep van getalenteerde aios, met een uiterst hechte onderlinge samenhang, een solide secretariële opleidingsondersteuning en een vanuit het AUMC strak geordend regionaal netwerk: kom maar op!

Evenals mijn gewaardeerde collega en voormalig excellent opleider Kees van Dijke uit Alkmaar (in deze rubriek in MemoRad 1, 2024) past een zwarte kleurschakering ook niet per se bij mijn instelling en personage. 'Komt goed', 'ontspan' en 'avantil!' laat ik mij makkelijk ontvallen, ook wanneer zich meer donkere wolken samenvakken. Ik had dan ook gehoopt in deze rubriek een hooguit klein beetje zwart te mengen met veel roze tot een prachtig rooskleurig geheel.

Uiteraard dragen diensturen voor de aios bij aan opbouwende autonomie en organisatievaardigheden. Maar subjectieve gevoelens van stress en afvlakkende leercurven door relatief weinig stagetijd tijdens kantooruren in deze periode, waren sfeerbepalend en het was zonneklaar dat de vitaliteit bij meerdere a(n)ios in het geding was door hoge werkdruk, afnemende feedback, verstoring van de privé-werkbalans en gevoelens van stagnerende professionele ontwikkeling. Hiermee geconfronteerd zijnde was het noodzakelijk intern de rode vlag te hissen, en het was aanleiding voor een directe en grondige pitstop.

Onder alle omstandigheden blijft het noodzaak met elkaar hierover transparant in gesprek te gaan en te blijven. Onder het motto *the only way out is to get through* heeft onze vakgroep krachtig gereflec-



Beeld: DALL-E 3

In dat licht is het voorstel om intervisie deel uit te laten maken van de opleiding een serieuze overweging waard (*Medisch Contact*, september 2025). Als uit onderzoek blijkt dat 20 tot 30 procent van de aios symptomen van burn-out ervaart, loont dit de zoektocht naar interventies die bijdragen aan veerkracht en duurzame inzetbaarheid in het spanningsveld tussen professionele ambitie en persoonlijke behoeften. Het is daarom dat het onderwerp van vitaliteit nadrukkelijk en terecht in de schijnwerpers staat, niet alleen lokaal, maar ook regionaal en landelijk.

Elke a(n)ios is hierin uniek en moet niet gespiegeld worden aan andere deelgenoten. Naast het individuele opleidingsplan, met eigen tempo en behoeften, moet ook de individuele welzijnsmaat steeds tegen het licht worden gehouden door het opleidings-team en waar nodig in betere banen worden geleid. De rol van persoonlijke mentoren en buddy's kan hierin ook belangrijk zijn.

De rode vlag en de verplichte pitstop met de nodige aanpassingen hebben er bij ons toe geleid dat de koers weer veilig kon worden voortgezet. Een wake-upcall die me zal heugen, maar als MSK-radioloog propageer ik: schouders eronder, beste been voor, vitale ideeën omarmen. En inderdaad, dan komt het weer goed. Avantil!

'Een goede opleiding vaart wel bij vitale a(n)ios, maar ook bij vitale supervisors'

Nochtans heb ik het afgelopen jaar wel degelijk een minder rooskleurige periode ervaren. Mogelijk herkenbaar in andere klinieken werden ook wij geconfronteerd met een negatieve spiraal. Hierin trad een ongewenste onevenwichtigheid op door toename van dagelijkse en dienstgerelateerde werk(druk) bij een slinkende personele staf en fellowbezetting en een numerieke dip van het aios-cohort. Dit had een duidelijke weerslag op de a(n)ios in de vorm van gevoelens van stress en verlies van structuur. En ook een weerslag op de opleider, immers: ik moet de grenzen bewaken, niet de grenzen opzoeken.

teerd over een optimale en veilige opleiding. Wat volgde was onder meer een directe reorganisatie van de (dienst)structuur met de insteek van duurzaamheid. Het blijft onwenselijk dat werkdruk en onvoldoende personele bezetting de sfeer en supervisie nadelig beïnvloeden. Leercurven, uiteraard direct persoonsafhankelijk, moeten bij voorkeur de hersenpan uitrijzen door constante en actieve bijdragen van het hele opleidingsteam. Een goede opleiding vaart wel bij vitale a(n)ios, maar ook bij vitale supervisors, inclusief het opleidersteam!

Pink

Ontegenzeggelijk is het mooiste van opleiden toch ook zelf opleidend voorwerp te zijn. In de ideale wereld van meester – (met)gezel: gezellig ouderwets ‘aan de kast’ de a(n)ios virtueel bij de hand, bij de pink nemen en op geleide van de fase binnen de opleiding timmeren aan een gedegen fundament, of later verdiepen tot grote hoogte. Niet opgejaagd door overvolle werklijsten en/of meerdere synchrone taken. Hoezo, *korte* praktijkbeoordeling, neem de tijd en kwaliteit! *Time is brain* is ook hier van toepassing.

Helaas is de praktijk vaak wat weerbarstiger, maar de visie op supervisie moet zijn dat er waarde wordt toegevoegd. De

heid kan accentueren. Het stellen van individuele leerdoelen en waar nodig het bijstellen en evalueren hiervan dragen bij aan de progressie van het door de meesten als intensief ervaren eerste jaar.

Interessant is te ervaren welke keuzes aios maken tijdens voortgangsgesprekken in de gevorderde fase, gevoed door goede ervaringen en passie, ongekende talenten, of meer strategisch. Soms met een uitgesproken focus, soms breed uitwaaiend in het palet van mogelijkheden binnen het huidige opleidingsplan. Hier past ook de rol van het opleidings-team om de aios in het juiste spoor te *Orangeren*.



Beeld: DALL-E 3

AI als een bedreiging te zien voor onze huidige generatie in opleiding. Wel is het van belang nu begrip op te bouwen en kennis te hebben van technologische ontwikkelingen en de vertaalslag naar de klinische praktijk.

Het is welhaast ontroerend wanneer een aios nu nog advies vraagt voor een boek om meer begrip te krijgen van de basale conventionele radiologie: dat is mooi, dat is *pink*! Hier wordt mijn senioriteit weliswaar benadrukt, nochtans wel gestreeld. Al met al vind ik ruime voldoening op deze pinkpagina. Het is oprecht een voorrecht om voor te mogen gaan in een opleidings-traject van een geweldige aios-groep, af en toe struikelend, maar vooral met eenieder meeglurend naar beloftevolle stippen aan de horizon en die fameuze finishvlag aan het einde van de rit. Dit alles in goede harmonie met de gehele opleidingsgroep en de partners in de regio.

Terugkijkend naar mijn zwarte pagina, realiseer ik me dat het als opleider goed is om gepaste feedback te krijgen: wat gaat er goed, wat kan er beter? Maar ook dat door een roze bril vanuit het perspectief van diezelfde opleider vooruitkijkend, *feed forward* leidend mag zijn, om zo de huidige aios continu te ondersteunen in hun individuele ontwikkeling en motivatie om bevoegde radiologen te worden.

‘Ontegenzeggelijk is het mooiste van opleiden toch ook zelf opleidend voorwerp te zijn’

keuze om deel uit te maken van een opleidingsgroep schept verplichtingen, een beetje nemen en bij voorkeur veel geven.

Het is mooi en uitdagend om hierin eenieder individueel aan te sturen, bij te sturen en waar nodig ook af te remmen. Ik word blij van de aios die verguld is van complimenten wegens goed gedrag en mooie prestaties, maar tegelijkertijd zoekt naar (nog) meer uitdagingen om ‘de wijste’ te worden. Subspecialist is goed, superspecialist is beter, maar doe vooral die dingen waar je langdurig voldoening in kunt vinden. Met name is ook het eerste opleidingsjaar cruciaal in de begeleiding, waarin elke nieuwe stage nieuwsgierigheid induceert, maar ook bij herhaling de confrontatie met bewuste onbekwaam-

Met nadruk moet hierbij ook het belang van een opleidingsteam genoemd worden, voor betere detectie van signalen en een betere wegging in consensus van benodigde aanpassingen in het opleidings-traject op de korte en lange termijn. Bovendien is het goed om mensen met een roze opleidershart op tijd voor te sorteren op dergelijke taken in de toekomst.

Het huidige opleidingslandschap is interessant, de rol van AI voornaam. Aios ervaren nu de voordelen van AI in de workflow met op fronten efficiënte ontlasting binnen de diensturen. Al in de nabije toekomst als ondersteuning in de besluitvorming herkennen en als een andere manier van werken beschouwen, is wezenlijk anders en realistischer dan