



Black/Pink

AFLEVERING 4

In elke MemoRad vertelt een radioloog over het mooiste en het heftigste moment als opleider. Opleider Maartje de Win uit het Amsterdam UMC beschrijft de negatieve kanten van het opleiden in zwart en de positieve kanten in roze.

Black

‘Hoe is dat nou om opleider te zijn?’, wordt mij regelmatig gevraagd, meestal direct gevolgd door: ‘Lijkt me vreselijk, al die regels en een hoop gezeur.’ Meestal zeg ik dan opgewekt dat het echt heel leuk is. Maar eerlijk is eerlijk. Af en toe denk ik ook: waarom wilde ik dit ook alweer? Dan is het goed om even lekker te klagen en fijn dat dit op deze pagina ongegeneerd mag 😊. Want regelmatig voel ik me als opleider meer een manager met veel administratieve taken dan een ‘leermeester’ van het vak radiologie.

Van mijn opleidingstijd wordt een groot deel opgeslokt door administratieve taken, zoals e-mails beantwoorden, stageschema’s bijwerken, VREST-portfolio’s en RGS-schema’s controleren, de PDCA bijwerken, het lokale en regionale opleidingsplan en de opleidingsmappen in *Sharepoint* up-to-date houden, dienstpercentages monitoren, en ga zo maar door.

Ook qua HR wordt er steeds meer op het bordje gelegd van de opleiders/leidinggevers. Denk aan inschalingen, het aanpassen van contracten, declaraties, het goedkeuren en bijhouden van verloven. Dat laatste is een stuk complexer geworden met het geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, betaald en onbetaald ouderschapsverlof. En dan mogen wij ons nog gelukkig prijzen met voldoende opleidingstijd en fijne secretariële ondersteuning.

Ook de aios worden niet gespaard; waar mijn eigen opleidingsportfolio in een re-

delijk bescheiden multomap paste, moeten huidige aios echt alles vastleggen: *entrustable professional activities* (EPA’s), korte praktijkbeoordelingen (KPB’s), *objective structured assessment of technical skills* (OSAT’s), *critically appraised topics* (CAT’s), start- en eindgesprekken van stages, voortgangsgesprekken, individuele ontwikkelingsplannen (IOP’s), overdrachtsformulieren, dienstformulieren voor avond-, nacht- en weekenddiensten, en 90 of 360 gradenbeoordelingen. Natuurlijk nuttig omdat het aios helpt (dwingt) om actief bezig te zijn met feedback en het eigen leertraject, en voor opleiders om de voortgang te bewaken. Maar er is het gevaar van vinken in plaats van vonken. Daar komt nog bij dat de opleider de minder dankbare taak heeft om aios en opleidersgroep (soms tot vervelens toe) aan te spreken als de smileymatrixen in het oranje of rood staan.

In ditzelfde thema ‘vinken in plaats van vonken’ kunnen we het ook hebben over de voorbereiding voor onze laatste opleidingsvisitatie. Wat is er veel tijd gegaan naar het op orde krijgen van alle papieren! Natuurlijk moesten we voor onze fusie de opleidingsplannen en de *Plan-Do-Check-Act*-cyclus (PDCA) integreren, maar dat we daarnaast ook van twee academische locaties overzichten moesten aanleveren van alle apparatuur, verrichtingen, complicatiebesprekingen en van zo’n negentig leden van de opleidersgroep de fte’s, aandachtgebieden, nascholing en publicatieoverzichten, heeft met kwaliteit van opleiding niet veel van doen.



Beeld: DAL-E 3

Naast de administratieve last van het opleiderschap zijn er ook echte zorgen: hoe selecteren we de beste (en ook nog diverse) toekomstige collega’s? En hoe behouden we hen voor de opleiding en ons vak? In een sollicitatiegesprek en op een meeloopdag is het onmogelijk uit te maken of iemand geschikt is voor het vak. Helaas heb ik al meerdere keren meegemaakt dat we (aios, opleidersgroep of soms gezamenlijk) na enige tijd moesten concluderen dat het vak niet paste, hoe goed iedereen zijn best ook had gedaan. Het absolute BLACK-moment was daarbij een gang naar de geschillencommissie, ieder bijgestaan door een advocaat.

Het stoppen met de opleiding is teleurstellend voor zowel aios als opleider en zonde van onze schaarse opleidingsplekken. Ook maak ik me zorgen over het vaker voorkomen van langdurige uitval bij aios en over jonge klaren die na hun opleiding besluiten om niet verder te gaan in de radiologie, omdat de werk-privébalans naar de verkeerde kant doorslaat. Goed dan ook dat de NVvR steeds meer aandacht besteedt aan duurzame inzetbaarheid en hopelijk komt de ontwikkeling van AI voor de radiologie in een stroomversnelling, zodat die ons ook echt gaat helpen.

Pink

Hoewel ik regelmatig hoor dat stages te kort en te versnipperd zijn om het vak goed te leren (gelukkig zijn de EPA's in opleidingsland ORANGE wat realistischer bijgesteld), zijn de meeste aios er na vijf jaar echt klaar voor om als goede radiologen aan de slag te gaan. Het mooie van het opleiderschap vind ik dan ook om de 'sprongen' in kennis, ervaring en zelfstandigheid tijdens de opleiding van dichtbij mee te maken.

Na de eerste euforie van de opleidingsplek krijgt menig aios de *eerstejaarsblues*; steeds weer opnieuw beginnen bij een andere stage, nog niet echt kunnen bijdragen en zich daardoor soms een beetje nutteloos voelen. Maar aan het

pen gemaakt in tempo en zelfstandigheid en een differentiatie gekozen. Waar sommigen aan het eind van jaar twee nog wat onzeker vertrekken, komen ze vaak met zelfvertrouwen terug, gemotiveerd om zich verder te verdiepen in het onderdeel van ons vak dat het beste bij hen past.

Leuk om in deze fase van de opleiding gesprekken te hebben over hun ambities en de accenten die ze willen gaan leggen in het IOP. Waar de nieuwe generatie aios andere behoeften heeft en daar ook voor opkomt (hetgeen weleens op gemopper kan rekenen van de huidige generatie), zie ik als opleider dat het met de ambities en werklust echt wel goed zit.

'Na de eerstejaarsblues komt de verantwoordelijkheid in de acute stage'

eind van dat eerste jaar volgt bij ons dan de acute stage, waar alles bij elkaar komt en de aios meer verantwoordelijkheid krijgt. Superleuk om te zien dat ze zich dan echt radioloog (in opleiding) gaan voelen, meestal vol vertrouwen de dienst en het tweede jaar ingaan en ook echt plezier gaan krijgen in het vak.

Een andere sprong is als de aios aan het begin van het vierde jaar weer terugkomt van het perifere jaar. De basis voor radiologie is gelegd, de aios heeft stap-

Aios die al een behoorlijk indrukwekkend cv hebben als ze beginnen en ook naast hun opleiding bezig zijn met wetenschap, AI en onderwijs, of zich als aios-vertegenwoordiger extra inzetten voor het verbeteren van de opleiding, actief zijn in de arts-assistentenraad of het juniorbestuur. Dit alles naast een drukke baan met veel diensten, vaak een jong gezin, een sportief en druk sociaal leven en soms ook nog een mantelzorgfunctie. Ook dat vind ik mooi aan het opleiderschap; dat je betrokken bent bij



Beeld: DALE 3

wat er speelt, dat je hierover gesprekken hebt en soms ook advies kunt geven. Als we dan aan het eind van de rit met een champagnekurk in het plafond vieren dat we weer een nieuwe radioloog hebben afgeleverd, die ook nog eens terugkijkt op een heel fijne assistententijd, is dat een echt absoluut PINK-moment.

Daarnaast maakt het opleiderschap mijn werk enorm afwisselend. Echt een combifunctie, waarvan collega Hendrikse in zijn boek zo mooi de voordelen beschrijft. Naast mijn werk als neurohoofd-halsradioloog besteed ik tijd aan het organiseren van de opleiding, het voeren van gesprekken met aios en het geven van supervisie en onderwijs. Daarbij werk ik samen met supergemotiveerde collega's in het Amsterdam UMC en collega-opleiders uit de Onderwijs- en Opleidingsregio (OOR).

Door het opleiderschap heb ik bovendien toegang gekregen tot commissies, zoals het Concilium, de centrale opleidingscommissie van het Amsterdam UMC en de RGS, waardoor ik meer inzicht krijg in de wondere wereld van het opleiden en heel veel leuke en interessante mensen ontmoet. Echt een aanrader dus!

In de volgende MemoRad vertelt **Wendy Schreurs**, opleider in het Zuyderland Ziekenhuis, over haar Black/Pink-momenten.