



Black/Pink

AFLEVERING 1

In elke MemoRad vertelt een radioloog over het mooiste en het heftigste moment als opleider. Radioloog en opleider in het Erasmus MC Rotterdam Winnifred van Lankeren trapt de eerste aflevering af: zij belicht de mythologie van het opleiden.

Black

De start van mijn opleiderschap liep parallel met de modernisering van de medische vervolgopleidingen. Al snel kwam de opleidingsvisiteatie. De instelling, opleiders, opleidingsgroep en aiossen moeten voldoen aan het Kaderbesluit CGS en het specifieke Besluit Radiologie, twee dikke reglementen ingedeeld in hoofdstukken, artikelen, en genummerde leden. Wanneer de opleiding gevisiteerd wordt, moeten al deze zaken goed geregeld en gedocumenteerd zijn. Dit is best een lastige klus. Zeker voor een opleider die vrij 'geel, oranje en rood' is en wars is van presentielijsten, afvink- en sanctiesystemen. Maar een Tantaluskwelling zou ik het niet willen noemen.

'Soms voel ik me als de zieneres Cassandra die steeds onheil voorspelt'

Gelukkig waren er meer ervaren, betrokken opleiders die zich opwierpen als mentoren en de jonge opleider waarschuwden voor de valkuilen, proefvisitaties en jaargesprekken met de centrale opleidingscommissie (COC). Door de jaren heen, met eerst HORA en toen Corona, kwam de opleiding Radiologie in het Erasmus MC netjes door de visitaties heen. Maar voordat de visitatiecommissie 'ad hoc' voor je neus stond, gingen daar weken van stress aan vooraf. Het invullen van het gegevensdocument in *Compusense* bracht secretaresses tot tranen, onderwijsondersteuners verouderden zienderogen en de opleiders zelf

waren de laatste weken bezig met het opstellen en scherpstellen van domeinen 'Scherpbier', individuele opleidingsplannen, kwaliteitskaders, PDCA-cycli en aios-portfolio's in VREST.

Om alle *smileys* op groen te krijgen moesten alle zeilen bijgezet. Veel aiossen hadden wel al de benodigde aantallen KPB's (korte praktijkbeoordelingen) en OSATS (*assessment of technical skills*) maar de *usual suspects* moeten nog wel, natuurlijk binnen het veilig opleidingsklimaat, stringent aangespoord worden. Vooral het aantal CAT's (*critical appraised topics*), bleef over de hele linie achter. Geheel in de geest van het cyclisch verbeteren

werd in de maandelijkse vergadering van alle aiossen met opleider, plaatsvervanger en opleidingsmanager gezocht naar oplossingen. Woensdag KPB-dag, de maandelijkse 'CAT'tenbak en andere vrijblijvende 'eens per week' of 'eens per 4 weken'-oplossingen hadden al jammerlijk gefaald.

Toen kwamen de aiossen met een lumineus idee. Alle aiossen zouden op persoonlijke titel ingedeeld worden om tweemaal per jaar een CAT te houden. Ondergetekende was weinig enthousiast, met name omdat de aanname was dat dit zou lukken op basis van intrin-



sieke en niet door excentrieke motivatie. Bij hoog en bij laag beweerden de aiossen dat zo'n lijst precies was wat ze nodig hadden en dat het alle problemen zou oplossen. Ze zouden zelf ruilen als het door dienst of vakantie niet zou uitkomen. Om niet rigide of negatief over te willen komen ben ik meegegaan in dit plan. Om nog enige controle te houden, heeft mijn secretaresse een indeling van alle aiossen gemaakt. We hielden rekening met de opleidingsduur, zodat een net startende aios niet in maand 1 een CAT zou hoeven doen. Maar ook met de uitwisselaars in jaar 3 die dan ook niet meteen bij hun start in het Erasmus MC een CAT moesten doen. Verder dachten we aan 6 maanden tussentijd tussen de CAT's, enzovoorts en zo verder. Bij een vrij grote groep aiossen was dit werkelijk een Sisyfusarbeid. Maar de lijst kwam er en de indeling voldeed aan alle gestelde parameters.

Na een jaar? Je voelt 'm al. Het aantal CAT's per aios per tijdeenheid was eerder gedaald dan toegenomen. Soms voel ik me als de zieneres Cassandra die steeds onheil voorspelt maar nooit wordt geloofd, terwijl haar voorspellingen toch telkens uitkomen. Zo waarschuwde deze mythische koningsdochter dat het paard van Troje een list was, maar tevergeefs. Ach, gelukkig is de opleiding niet de stad Troje!

Pink

De start van mijn opleiderschap liep parallel met de modernisering van de medische vervolgoopleidingen. Naast alle lastige en soms invoelbare regels was daar het individuele opleiden, met het IOP (Individueel Opleidingsplan). Een mogelijkheid voor aios om hun eigen leerdoelen te bepalen voor een opleiding op maat. Dat betekent dat er de eerste twee, twee- en half jaar een vrij strak schema gevolgd wordt, maar dat in het tweede deel van de opleiding de aios zelf gaat bepalen wat voor type radioloog hij of zij gaat worden. Met daarbij niet alleen vakinhoudelijke inhoud, maar ook zaken zoals wetenschap, leiderschap, onderwijs en innovatie.

Daar kon ik wat mee. Zeus (in dit geval Hera) kon hierdoor van de Olympus af dalen en de aios zelf aan het roer laten, waarbij de opleider eerder ondersteunend dan sturend is.

‘De aiossen gebruiken hun eigen vleugels’

Ik gebruik vaak het voorbeeld van de curlingschijf, waarbij de opleider alleen nog met de bezem het ijs veegt en faciliteert. Waar zit hier de Achilleshiel? Nu precies daar: dat de aios zelf stuurt. Inmiddels zitten de voetpezen van al mijn aiossen nog prima op hun plek, en is dit een groot succes gebleken. Voortgangsgesprekken,

die trouwens als het goed gaat met de opleiding niet lang hoeven te duren, werden gevuld met van tevoren door de aios bedachte schema's, lijsten, doelen, plannen en planning. Zo'n gesprek is leuk en spannend om te voeren, en veel makkelijker voor de opleider die niet alles voor hoeft te kauwen. De aiossen gebruiken hun vleugels, ik hoef alleen te zorgen dat ze nergens tegenaan vliegen of te dicht bij de zon komen waarbij hun vleugeltjes eraf kunnen smelten.

Tijdens HORA en zeker tijdens Corona waren de wensen van de snel door de opleiding rollende aiossen soms te groot voor de opleidingsspelregels. De acute radiologie en de basisvaardigheden worden prima onderhouden in de avond-, nacht- en weekenddiensten, zodat er overdag voldoende tijd is voor verdieping en daar willen de aiossen gebruik van maken.

Na het afronden van de opleiding wordt de radioloog ingeschreven bij de RGS als 'radioloog' zonder vermelding van een officieel subspecialisme. Daarom vind ik dat als je bevoegd en bekwaam wilt worden in een ander onderdeel van de radiologie tijdens je opleiding, dat dit geen enkel probleem



moet zijn. Ik heb dat, mits de aios daar geschikt voor was, altijd toegestaan, hoewel ik me realiseerde dat ik tegen het opleidingscurriculum van Corona inging. Bijvoorbeeld, na de differentiatie Interventieradiologie ook graag een stuk van de Abdomenradiologie. Cardiothoracaal, helaas nog steeds een niche, met extra mammariadiologie of de combinatie Neuro/Hoofdhals met MSK. Daarbij werd de individuele behoefte aan vakoverstijgende vaardigheden geleidelijk groter.

Nu heeft koning Midas ezelsoren, maar wat ik merkbaar in de holle boom fluisterde, is er ditmaal gelukkig er goed uitgekomen. Het Concilium heeft in haar wijsheid beslist dat een aios naast de 'officiële' differentiatie ook EPA's uit andere thema's mag halen, mits daar voldoende tijd en talent voor is. Daarnaast heeft het bestuur van de vereniging de ABCD- rollen benoemd (Innovator, Behandelaar, Consultant en Diagnosticus). Ook deze rollen zijn een belangrijk onderdeel van ORANGE geworden. Inmiddels voldoet mijn opleiding weer aan de regels. Soms voel ik me dan toch een wijze uil.

In de volgende MemoRad vertelt **Kees van Dijke**, opleider radiologie bij Noordwest Ziekenhuisgroep en opleider van het jaar 2022, over zijn Black/Pink-momenten.