

Inhoud

Voorwoord Loel-assistent!	6
Inleiding Beren op de weg	8
Hoofdstuk 1 Je bul op zak: ... en wat nu?	11
Keuze voor het leven?	12
Jouw specialisatie, jouw keuze	13
Heb vertrouwen	15
Verdere tools en oefeningen	15
Wat kan ik?	16
Wie ben ik?	17
Wat wil ik?	21
Hoofdstuk 2 Solliciteren: hoe kom ik op de gewenste plek?	25
Een goed begin is het halve werk	26
De persoonlijke analyse	26
De STAR-methode	27
Je socialmediaprofiel	28
Een persoonlijkheidstest	28
De sollicitatiebrief en het cv	29
De brief	29
Briefopbouw	29
Curriculum vitae	31
Het gesprek	32
Hoofdstuk 3 De eerste weken: zorg voor jezelf	37
Worstelingen en veranderingen	38
Waar kun je verder op letten tijdens je eerste weken?	41
Intervisie	42
Het Spiraalmodel	43
Het is weekend!	44
Het bedriegersyndroom	46
Het leerproces in theorie	47
Medische missers	48
Bevestigingsbias	49
De illusie van validiteit	49
Fouten voorkomen	50
Het peer support-netwerk	52

Hoofdstuk 4	De eerste maand: hoe krijg je controle?	55
	De ochtendoverdracht	56
	Visite lopen	56
	De voortgang: de formele gang van zaken	60
	Feedback vragen: take charge!	61
	Feedback gekregen en dan wat?	63
	Feedback geven	64
	Het 4G-feedbackmodel	67
	Gedrag	67
	Gevoel	67
	Gevolg	68
	Gewenst	68
	Het Johari-venster	68
Hoofdstuk 5	Het eerste halfjaar: waar blijft de tijd?	71
	Burn-out	72
	Timemanagement in de zorg	73
	Verander je eigen gedrag	76
	Beïnvloed het gedrag van anderen	78
	Verander en organiseer je omgeving	79
	Accepteer het onveranderbare	81
	Het Eisenhower-schema	81
	En nu, aan de slag!	82
	De magische woorden 'Moet ik dit nu doen?'	84
	Realistisch plannen	84
	Manage je energie, niet je tijd	86
	Wie de tijd neemt voor herstel, redt het wel	86
	Uit de comfortzone!	87
	Vier vormen van energie	87
	Fysieke energie	87
	Emotionele energie	87
	Mentale energie: focus	87
	Spirituele energie	88

Hoofdstuk 6	Het eerste jaar: speel het spel	91
	De ijsberg van McClelland	92
	De emotionele bankrekening	94
	De essentie van onderhandelen	97
	Een meningsverschil is ontstaan	99
	Negeren	100
	Toegeven	100
	Vechten	101
	Onderhandelen	101
	Onderhandelen is strategie bepalen	102
	De vrouwen versus de mannen	102
	Blijf trouw aan jezelf	103
Hoofdstuk 7	De hele opleiding: inspiratie en bevoegenheid	105
	Bevoegenheid	106
	Het Job Demands-Resources-model	108
	Hoe ga je om met stresssituaties?	111
	Cognitieve methoden	112
	Interpersoonlijke methoden	112
	Proleemgerichte methoden	112
	Spanningverlagende methoden	113
	Je energiebronnen op het werk	114
Hoofdstuk 8	Klaar: de stap naar specialist	119
	Mind the gap	120
	De zelfstandigheid van de jonge specialist	120
	Hoe om te gaan met de transitie	122
	Je gaat in loondienst	124
	Je gaat beginnen met waarnemen	124
	Goodwill of inverdieneen?	124
	MSB of MSC?	125
	Ondernemingsvorm	125
	Vrij besteedbaar inkomen	125
	Verzekeringen	126
	Pensioenopbouw	126
	Tot slot	127
	Bijlage	128
	Over de auteur	131



*'Je hebt in het leven maar één talent nodig:
het talent om je dromen te vinden.'*
– Jacques Brel

Hoofdstuk 1

Je bul op zak: ... en wat nu?

Daar sta je dan met je diploma op zak. Je bent basisarts!
De eed van Hippocrates heb je uitgesproken. Je bent klaar voor de volgende stap. Misschien weet je allang wat de route is naar jouw uiteindelijke baan. Of misschien weet je dat nog helemaal niet. Dit hoofdstuk helpt je in je zoektocht naar de juiste specialisatie. De oefeningen en testen verschaffen je hierbij duidelijkheid.

Keuze voor het leven?

De keuze voor de komende jaren is een belangrijke. Waar wil je je nu echt mee bezighouden? Wil je specialist worden, of misschien huisarts, of bedrijfsarts? Hoe kom je tot de juiste keuze? Kies je met je hart of met je hoofd? Je kiest uiteindelijk voor een specialisatie voor de rest van je professionele leven. Dus is het belangrijk om je hart te volgen. Maar hoe zit het ondertussen met de arbeidsmarkt? Je wilt wèl de zekerheid hebben dat je überhaupt aan de bak komt.

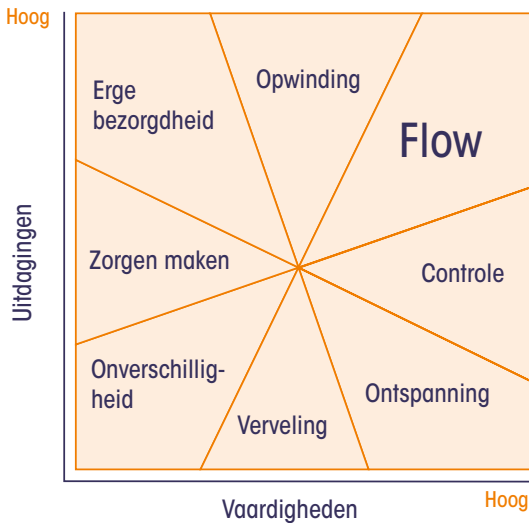
Uit onderzoek van ResearchNed (2009) bleek dat studenten die hun studie hadden gekozen op basis van loopbaan-, status- of salarisverwachtingen duidelijk meer kans liepen uit te vallen in het eerste jaar, dan studenten die op basis van inhoudelijke motivatie een studie hadden gekozen. Dus volg je hart. En realiseer je ook dat het niet per se een keuze voor de rest van je leven hoeft te zijn. Er is altijd een mogelijkheid om te veranderen als je dat echt wilt als je initiële keuze niet de juiste blijkt te zijn.

Confucius zei: 'Wie een leuke baan heeft, hoeft geen dag te werken.' En Aristoteles kwam al meer dan tweeduizend jaar geleden tot de weinig opzienbarende conclusie dat de mens vooral gelukkig wil zijn. Mihaly Csikszentmihalyi voegde daar in 1961 aan toe: 'Geluk wordt om zichzelf nagestreefd, terwijl ieder ander doel – gezondheid, schoonheid, geld of macht – alleen gewaardeerd wordt omdat mensen verwachten dat het ze gelukkig maakt.' Csikszentmihalyi noemde die toestand waarin wij ons gelukkig voelen en optimaal functioneren flow. Maar wanneer ben je in een flow? Door middel van interviews met meer dan duizend mensen onderzocht hij vijf gemeenschappelijke factoren die alle deelnemers beschreven hadden, toen ze zich 'gelukkig' voelden. Flow begint wanneer je:

1. geconcentreerd een activiteit uitvoert;
2. die je zelf bepaalt (autonomie);
3. die niet te makkelijk is (bore-out!) en niet te moeilijk (burn-out!) is;
4. die een duidelijk doel heeft;
5. en waarop je direct feedback krijgt (Csikszentmihalyi, Flow, Boom: 2008).

Hij concludeerde dat mensen die zich in een flow bevinden een diep gevoel van bevrediging ondervinden en het besef van tijd en zelfwaarneming verliezen. Ze gaan volledig op in hun bezigheid. Muzikanten, sporters, kunstenaars, maar ook artsen vertelden over het geluk dat ze ervoeren als gevolg van inspannende activiteiten. Dit in tegenstelling tot de opvatting dat geluk samenhangt met ontspanning. Dit geldt trouwens niet alleen in je professionele, maar ook in je privéleven.

In het Flow-model van Csikszentmihalyi wordt de emotionele toestand weergegeven waarin iemand zich kan bevinden gedurende het uitvoeren van een taak of activiteit. Dit gebeurt aan de hand van de twee wegingsfactoren die tegen elkaar worden uitgezet: uitdaging (challenge level) en vaardigheid (skill level). Aan de hand van het Flow-model omschrijft hij acht emotionele gemoedstoestanden waarin iemand kan verkeren. Je komt in je flow als je zowel je vaardigheden optimaal moet gebruiken en de uitdaging hoog is.



Afbeelding 1:
Het Flow-model van Mihaly Csikszentmihalyi

Jouw specialisatie, jouw keuze

Het is belangrijk dat de keuze voor jouw specialisatie past bij jouw wensen, competenties en vaardigheden. Op dit moment zijn er 33 erkende opleidingen tot medisch specialist in Nederland. Daarnaast zijn er nog vele andere opties, zoals het profiel spoedeisendehulparts, de huisartsenopleiding en de beroepen in de sociale geneeskunde. Er is een verscheidenheid aan 41 vervolgopleidingen in totaal. Een hoop om uit te kiezen dus!

Factoren die meespelen, naast de inhoudelijke argumenten (brede of specialistische kennis, patiëntengroep, autonomie, et cetera), zijn arbeidsvoorwaardelijke zaken (bijvoorbeeld: diensten of niet, wel of niet parttime kunnen werken). Daarnaast heb je nog andere argumenten als mate van zelfstandigheid en/of het vooruitzicht op een vaste baan. Dit zijn uiteindelijke rationele overwegingen, maar die zijn ook belangrijk als je je hart wilt volgen en je je vak op de lange termijn ook leuk wilt blijven vinden.



*'Those who don't believe in magic,
will never find it.'*
– Roald Dahl

Hoofdstuk 2

Solliciteren: hoe kom ik op de gewenste plek?

Je weet wat je wilt. Nu moet je nog op zoek naar die positie die bij je past. En of het nu gaat om een plek als anios of aios; die baan vinden is niet zo makkelijk. Veel jonge artsen zien er dan ook tegenop. En dat is ook niet zo gek. Steeds meer afgestudeerde basisartsen kunnen geen opleidingsplek vinden. In 2009 waren er nog zo'n 3.719 artsen op zoek naar een plek voor hun vervolgopleiding, in 2016 was het aantal gestegen naar 5.102. En als er niks verandert, blijft dat aantal stijgen. Dat komt doordat er elk jaar meer studenten tot de opleiding geneeskunde worden toegelaten dan er opleidingsplekken zijn. Dus als er een mooie plek vrij is, dan wil je er ook echt voor gaan.

Solliciteren wordt vaak gezien als het verkopen van jezelf. En dat is ook niet onterecht, er zijn overeenkomsten. Maar het is niet helemaal hetzelfde. Solliciteren is veel persoonlijker dan verkopen. Het gaat namelijk over jou. Je verkoopt uiteindelijk jezelf. En solliciteren is lastig, omdat het in één keer goed moet gaan en je de kans loopt om afgewezen te worden en je droombaan aan je neus voorbij te zien gaan. De uitkomst is onzeker. Daardoor is het risicovol, levert het stress op en kost het veel energie. Maar het goede nieuws is: solliciteren is te leren. In dit hoofdstuk vind je de basisprincipes.

De volgende stappen zijn onderdeel van het sollicitatieproces:

1. de voorbereiding;
2. het opstellen van een brief en curriculum vitae;
3. het gesprek;
4. de afronding.

Een goed begin is het halve werk

Voor sollicitaties is een goede voorbereiding cruciaal. Probeer daarom glashelder te krijgen wat jij te bieden hebt. Zorg dat je weet wat je sterke en zwakke punten zijn. Een goed hulpmiddel hierbij is het maken van een persoonlijke analyse. Je brengt ermee in kaart wat je tot nu toe hebt bereikt, welke werkzaamheden je hebt verricht, en welke verantwoordelijkheden en nevenactiviteiten daarbij hoorden.

De persoonlijke analyse

Begin je persoonlijke analyse met het maken van een overzicht van de activiteiten die je hebt ondernomen vanaf je jeugd tot en met vandaag. Denk breed; schrappen kan altijd nog. Vermeld zowel schoolse als buitenschoolse activiteiten, hobby's, vakantiewerk, de posities die je hebt bekleed tijdens en na je studie.

Voeg vervolgens een kolom aan deze lijst toe. Hierin vermeld je de belangrijkste werkzaamheden die je hebt uitgevoerd om deze activiteiten te laten slagen. Heb je bijvoorbeeld een studiereis georganiseerd tijdens je studie, dan vermeld je deze activiteit op de lijst samen met de werkzaamheden die bij het organiseren hiervan horen. Heb je al een betrekking op dit moment als anios, maar oriënteer je je op de volgende stap? Vermeld dan natuurlijk ook deze werkzaamheden.

Deze analyse levert je twee zaken op: je zult zien dat je meer hebt ondernomen dan je zelf denkt en je ontdekt wellicht een terugkerend patroon in je activiteiten. Als je deze activiteiten met plezier en succes hebt gedaan, zegt dat iets over jouw talenten en wellicht ook over de richting die je op wilt.

Tot slot voeg je een derde kolom met eigenschappen toe die je nodig hebt gehad om de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Deze kolom bevat de competenties die je vaak in

de advertenties tegenkomt, bijvoorbeeld: vakkennis, vakkunde, communiceren, luisteren, flexibiliteit, plannen en organiseren, doorzettingsvermogen, stressbestendigheid, et cetera.

Activiteit	Werkzaamheden	Competenties
Studiereis georganiseerd	Budget en draaiboek gemaakt Team samengesteld, externe partijen betrokken	Initiatief nemen Plannen en organiseren Stressbestendig Doorzettingsvermogen
Voorzitter ouderraad	Jaarlijkse doelstellingen geformuleerd en strategie bepaald en deze uitgevoerd	Samenwerken Visieontwikkeling Delegeren Leidinggeven
Voorlichting/begeleiding coassistenten bij training patiëntcommunicatie	Coachen van coassistenten	Luisteren/sensitiviteit Motiveren Klantgerichtheid
Nieuw dienstrooster voor afdeling geïntroduceerd	Uitgangsprincipes geformuleerd, afgestemd, rekenwerk uitgevoerd, rooster geïntroduceerd	Initiatief nemen Vergaderen Besluiten nemen Plannen en organiseren

Afbeelding 3: Voorbeeld van een zelfanalyse.

De STAR-methode

De STAR-methode grijpt direct aan bij de bovenstaande vorm van zelfanalyse. Hij wordt zeer veel gebruikt bij het interviewen van sollicitanten. Het is een techniek om op gestructureerde wijze een betrouwbaar beeld te krijgen van het gedrag, de kennis en de vaardigheden van de kandidaat. Een STAR-vraag onderzoekt je competenties door een Situatie uit een vorige of je huidige baan aan te halen, waarin je een Taak had, waarvoor je Actie moest ondernemen, om een bepaald Resultaat te bereiken.

Als je bijvoorbeeld in je interview gevraagd wordt of je stressbestendig bent, dan kun je dit mooi onderbouwen door te vertellen dat je een studiereis hebt georganiseerd (situatie), waarbij je het draaiboek hebt gemaakt en het budget beheerd (taken), waarvoor je met alle partijen om tafel hebt gezeten en op het laatste moment nog een sponsor hebt gevonden (actie), waardoor de studiereis door kon gaan (resultaat). Hiermee toon je aan dat je inderdaad stressbestendig bent. Tot slot kun je nog een tweede R toevoegen van reflectie: wat heb je van deze ervaring geleerd?



1. *Werk een paar belangrijke kwaliteiten uit die nodig zijn voor de functie waarnaar je solliciteert. Zoek dan naar situaties binnen de laatste twee à drie jaar. Hoe actueler, hoe beter. Dit mogen ook privésituaties zijn. Ook die zijn representatief.*
2. *Wijd niet te veel uit per situatie. Houd het kort en krachtig. De interviewer vraagt zelf wel door als hij meer informatie wil.*
3. *Oefen de STAR-methode met anderen. Vertel ze jouw verhaal en vraag om eerlijke feedback. Komt met dit voorbeeld jouw kwaliteit echt naar voren?*

Je socialmediaprofiel

Het niet hebben van een account op een sociaal netwerk is niet meer van deze tijd en uiterst onhandig. Als een personeelsfunctionaris honderd kandidaten moet vergelijken waarvan er tien geen socialmediaprofiel hebben, zal hij deze waarschijnlijk direct laten afvallen. Kortom, zorg dat je te vinden bent op een of meerdere sociale netwerken.

Bijna iedereen heeft tegenwoordig wel een profiel op een socialmediaplatform. De meesten zullen actief zijn op Facebook en LinkedIn, maar veel mensen hebben tegenwoordig ook een account op Instagram of Twitter. Maar wees je er wel van bewust dat die ook te zien zijn voor potentiële werkgevers waarbij jij solliciteert! Veel recruiters en werkgevers zoeken sollicitanten op met Google en vinden vervolgens ook jouw privéfoto's, gemaakt in het café en op vakantie. Dit is de eerste indruk die iemand van jou krijgt! Deze beelden gaan jou natuurlijk niet helpen om uitgenodigd te worden voor een eerste gesprek. Maak je profiel daarom voor de zekerheid privé, zodat iemand die je niet kent alleen je profielfoto en basisinformatie kan zien.



1. *Zorg voor een representatieve profielfoto. Houd deze foto 'gewoon' en ongedwongen. Een leuke foto met je moeder, je vriend of je kindje ... niet doen. Laat gewoon je hoofd zien, zoals op je paspoortfoto, met eventueel je schouders er nog op.*
2. *Denk als je concurrent. Bekijk je profiel alsof je de sterkste concurrent bent. Stel je voor dat je een van de laatste twee bent voor een baan en ga dan alles wat je kunt vinden over jezelf online na alsof je die andere persoon, je concurrent, bent.*
3. *Regel LinkedIn-aanbevelingen of complimenten op Facebook en Twitter! Ook die worden gelezen door recruiters en zijn daarom zeer welkom. Wees echter voorzichtig met complimentenuitwisselingen. Als persoon A persoon B aanbeveelt op LinkedIn, maar andersom persoon B persoon A ook, is dat wel wat doorzichtig.*

Een persoonlijkheidstest

In het bedrijfsleven is het gebruikelijker dan in de zorg: een assessment doen waarvan een persoonlijkheidstest een onderdeel is. Bij zo'n test word je gevraagd een vragenlijst in te vullen en op basis daarvan volgt een rapportage over jouw werkgedrag.

Met een persoonlijkheidstest worden je zogeheten soft skills in kaart gebracht. De resultaten worden gebruikt om je gedrag te voorspellen en te verklaren. Hiervoor wordt meestal het

Big Five-model gebruikt. Dit model beschrijft vijf persoonlijkheidsdimensies, namelijk:

- emotionele stabiliteit;
- mildheid (tegenover bazigheid);
- zorgvuldigheid;
- extraversie;
- intellectuele autonomie (openheid).

De test zelf bestaat vaak uit uitspraken die worden voorgelegd over gedragingen of meningen, waarbij jij aan moet geven in welke mate deze van toepassing zijn op jou of in hoeverre jij het eens bent met de uitspraak. Zo'n test kan je ook heel goed helpen in de voorbereiding van je sollicitatie. Je kunt je voorbereiden op vragen die hierover gaan en zelfs eventueel aangeven dat je ter voorbereiding al een test hebt gedaan. De Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) waar ik het in het vorige hoofdstuk over had, is één van deze persoonlijkheidstesten.

De sollicitatiebrief en het cv

De brief

Er is een groot overschot aan basisartsen. En de verwachting is dat deze scheefgroei de komende jaren alleen maar erger wordt. In 2016 kregen 5.102 basisartsen niet de opleidingsplek die zij ambieerden (de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra, augustus 2017). Dit komt doordat het aantal opleidingsplekken is verminderd, terwijl het aantal plaatsen voor bachelorstudenten geneeskunde niet is veranderd. Dus het aantal vacatures voor jouw opleiding is beperkt.

Een goede brief en dito cv zijn dan ook van groot belang. Om eruit te worden geplukt, moet je brief de nieuwsgierigheid van de lezer prikkelen. Dit bereik je vooral door te bieden wat er wordt gevraagd, door aan te sluiten bij de ander. Wees kort, duidelijk en zakelijk. Probeer het op één A4'tje te houden. Je hoeft ook niet alles te vertellen; als je door de eerste selectie heen komt, volgt er minimaal nog één gesprek waarin je je verhaal kunt vertellen.

Briefopbouw

Je begint de brief met te vertellen waarom je belangstelling hebt voor deze plek. Dit doe je door je eigen motivatie aan te laten sluiten bij de vraag. Hierbij kun je denken aan redenen als: blik verruimen, ervaring verbreden, verder specialiseren, interesse om bij te dragen aan de ontwikkeling die het ziekenhuis doormaakt, oprechte interesse voor het vak, et cetera.

Johanneke (anios SEH) solliciteerde op een opleidingsplek. Een stukje uit haar brief:

'(...) De reden dat ik graag in dit ziekenhuis mijn opleiding wil doen, is dat uw opleiding vol in ontwikkeling is. Dit biedt in mijn ogen ruimte voor vernieuwing en schept mogelijkheden. Tijdens het meelopen viel mij op dat er enthousiaste en gedreven opleiders zijn, dagelijks geïntegreerde onderwijsmomenten en aandacht voor ontwikkeling van het vak. Ik voel affiniteit met het brede scala aan patiënten dat door de SEH-artsen gezien wordt en met de korte lijnen met verschillende specialismen. Ik ervoer de artsen en verpleegkundigen als ervaren, hardwerkend, onderwijsgericht en opvallend prettig in de omgang met zowel patiënten als collega's. Hier zie ik mijzelf tussen passen.'

Leg daarna uit waarom juist jij in aanmerking komt voor deze baan. Het is niet voldoende om te schrijven dat je aan de functie-eisen voldoet. Ga niet alleen opsommen wat je allemaal kunt. Dat staat al in je cv. In een sollicitatiebrief gaat het juist om zaken die niet in een cv staan. De lezer wil een beeld krijgen van wat jou beweegt, wat je leuk vindt en vooral: jouw motivatie. Laat zien dat je je verdiept hebt in de functie en de werkplek:

'Ik geef graag onderwijs waarmee ik mijn kennis en enthousiasme voor het vak deel en tevens een begeleidende, coachende rol op mij neem. Ik heb dan ook interesse in verdere betrokkenheid bij de begeleiding en opleiding van coassistenten en arts-assistenten. Daarnaast weet ik me snel in een nieuwe werkomgeving in te passen en grijp ik kansen aan om de organisatie en kwaliteit van de medische zorg te verbeteren.'

Een ander voorbeeld van anios Karel die de opleiding tot kinderarts wil doen:

'Dankzij mijn passie en effectief timemanagement lukte het mij eerder om meerdere studies te combineren. Het werken op meerdere terreinen wil ik blijven doen. In de toekomst zie ik mijzelf werken in een perifeer ziekenhuis als algemeen kinderarts die zich, naast het reguliere werk, met aandacht voor sociale pediatrie inzet voor onderwijs en management. Reeds nu vind ik naast de reguliere werkzaamheden plezier in het delen van kennis met mijn collega's, mijn ondervinding komt daar goed bij van pas.'

Je mag als afrondende zin best schrijven dat je graag voor een nader gesprek uitgenodigd wilt worden. Het is niet origineel, maar wel ter zake:



*'Take pride in how far you have come.
Have faith in how far you can go.'*
– Aristoteles

Hoofdstuk 3

De eerste weken: zorg voor jezelf

En dan is het eindelijk zover. Je eerste dag als arts-assistent. Het voelt spannend. Hoe zorg je er nu voor dat je zo snel mogelijk landt? Dat je het goed doet? Dat je een goede samenwerking krijgt met al je collega's? Dat je weet hoe alles werkt? Je wilt natuurlijk graag hard werken, maar er ook nog een gezellig privéleven op nahouden. Dat klinkt als een enorme uitdaging. En dat is het ook.

Worstelingen en veranderingen

In 2005 bleek uit onderzoek dat één op de vijf aiossen een burn-out had. Dat is een zorgelijk cijfer. De uitkomsten waren onder andere aanleiding voor de Arbeidsinspectie en de Inspectie voor de Gezondheidszorg om actie te ondernemen. Zo werden het Arbeidstijdenbesluit en de Arbeidstijdenwet gewijzigd met strengere regels ten aanzien van de werk- en diensttijden van aiossen. Tien jaar later is onderzocht door De Jonge Specialist, Artsen Stichting Nederland (ASN) en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband of de maatregelen vruchten hebben afgeworpen. En ja, er zijn verbeteringen. De steun die aiossen van collega's ervaren is toegenomen. Ze ervaren meer leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en de opleiding voldoet vaker aan de verwachtingen. De controle over taken en vrijheid van handelen en beslissen, de zogenaamde regelruimte, vinden aiossen iets afgenomen. Van alle aiossen geeft 95 procent aan dat hij trots is op zijn vak.

Dat zijn mooie ontwikkelingen vind ik. Vooral dat er meer steun wordt ervaren. Toen ik bijna tien jaar geleden mijn eerste aiossen ging coachen, schrok ik van de verhalen. Ik merkte dat assistenten vreselijk kunnen worstelen met alles wat er op hen afkomt. Ik vroeg ze of ze dit met hun opleider of collega's hadden besproken. En bijna altijd was het antwoord nee.

De uitdagingen waar de aios mee te maken krijgen, zijn al heel wat om mee om te gaan. Maar wat mij vaak meer raakte, was de eenzaamheid die ermee gepaard gaat. Het niet willen of kunnen delen met je collega's dat je zo worstelt, is vooral wat het zo moeilijk maakt. Ik kreeg vaak te horen dat dat toch te precair was. Je bent nog afhankelijk, en je wilt vooral niet laten zien of merken dat jij de enige bent. Terwijl ik weet dat diezelfde collega's hier ook mee worstelen. Alhoewel dat natuurlijk niet voor iedere aios geldt.

Inmiddels is dat aan het veranderen. Langzaam, maar toch zit er beweging in. Er is veel gebeurd in de tussenliggende jaren; er zijn onderzoeken geweest, er zijn maatregelen getroffen en er is veel aandacht voor in de media geweest, wat de noodzaak van het onderwerp illustreert. En toch zijn we er nog lang niet.

Uit een enquête in 2016 onder 1.231 aiossen bleek dat ze voor inhoud en werksfeer respectievelijk een 7,5 en een 7,6 als cijfer gaven. Het aantal aiossen dat aangeeft weleens te hebben overwogen om met de opleiding te stoppen is 36 procent. Dit percentage is afgenomen ten opzichte van 2005 (43 procent). Een verstoorde werk-privébalans en te hoge werkdruk werden als belangrijkste redenen van deze overwegingen gegeven. Dus ja, toch weer die werk-privébalans. Je kunt je werk nog zo leuk vinden, maar als je elke avond stuk thuiskomt, als je 's avonds nog moet studeren en als je in het weekend alleen maar moe bent, dan kun je toch gaan twifelen.

De werk-privébalans

Een nieuwe baan kost energie. Realiseer je dat als je start. Je kijkt er waarschijnlijk naar uit, maar je vindt het vast ook spannend. Deze periode wordt intensief. Je moet je nog van alles

eigen maken, je collega's leren kennen, de protocollen, maar je moet je ook de informele regels eigen maken. Dat kost tijd en energie. Gun jezelf de tijd om je alles meester te maken. En weet dat bijna iedereen het spannend vindt om ergens nieuw te beginnen.

Om je in ieder geval zo goed mogelijk voor te bereiden op de komende periode heeft De Jonge Specialist een checklist ontworpen voor de startende a(n)ios. Het is een checklist waarmee je kunt controleren of je voldoende geïnformeerd bent om je functie uit te oefenen. De lijst laat je zien wat je moet weten over onder andere de werkprocessen, richtlijnen, regels en protocollen binnen het ziekenhuis. Het is handig om de lijst door te lopen bij of vlak na de indiensttreding (zie de bijlage achter in dit boek).

Anna Verhulst, aios Interne Geneeskunde start in het Meander Medisch Centrum:

Stiekem toch wel spannend, je eerste baan als échte dokter. Ondanks drie jaar coschappen zijn er veel nieuwe uitdagingen die om de hoek komen kijken: meer patiënten om voor te zorgen, zelf medicatie voorschrijven en (onregelmatige) diensten draaien. Daar komen nog eens bij: een nieuw ziekenhuis, nieuwe collega's, nieuwe computerprogramma's en logistieke structuren om mee bekend te raken.

Omdat het mijn allereerste baan was waren er drie weken ingepland om 'in te werken'. De eerste twee dagen met een algemene ziekenhuisbrede introductie, en de weken daarna een inwerkprogramma bij mijn eigen specialisme. Dat laatste leunde zwaar op de collega's die me moesten inwerken. Als die enthousiast en gemotiveerd zijn om jou de dagelijkse routines eigen te maken, dan is het een ideale constructie. Maar het kan in de praktijk ook anders lopen. De collega die mij inwerkte was net die paar dagen ontzettend druk, waardoor ik vooral aan het meehelpen was op de afdeling in plaats van dat ik zelf rustig kon wennen. Een checklist van zaken die je 'gedaan' of 'gezien' moet hebben is aardig, maar mijn collega's wisten ook niet waar ze die konden vinden.

De combinatie en stapeling van eerste indrukken maakt dat je (zeker als beginnende) jonge dokter er de eerste maanden rekening mee moet houden dat er veel energie zal gaan naar je werk. Het heeft mij veel rust gegeven om de eerste drie maanden niet al te veel extra dingen in te plannen naast mijn werk en in mijn weekenden. Ik leg mijn omgeving uit dat ik liever niet te veel vaste afspraken maak maar liever in de week of in het weekend zelf kijk waar ik op dat moment behoefte aan heb. Dat geeft mij een stukje rust. En mijn omgeving ook.



Stefaan Bergé, opleider van het jaar 2016, Mond- Kaak- en Aangezichtschirurgie, Radboudumc:

Het blijkt dat zowel aios als opleider geloof in het goede van de zaak moeten hebben en dat naar elkaar toe ook moeten voorleven. En ik denk dat het goed is dat nog wat te expliciteren: dat je zowel als aios en als opleider je vertrouwen moet voorleven, maar dat je het ook moet uitspreken. Ik probeer altijd een heel uitgebreid intakegesprek met een startende aios te doen.

Twee tot drie maanden voor de start van de opleiding neem ik twee, soms drie uur de tijd om in een een-op-eensetting op allerlei manieren dat vertrouwen uit te spreken. Ik vraag hen het landelijke en regionale opleidingsplan goed te bestuderen, voordat ze naar dat gesprek komen. Dan worden de kaders besproken en het geloof in het goede, en het vertrouwen. Die tijd, die win je exponentieel terug.

Naast geloof en vertrouwen zijn ook eerlijkheid en rust belangrijke gedragsfactoren voor een opleider en een aios, zeker in hun onderlinge verhouding. Eerlijkheid in de zin van burgerlijke ongehoorzaamheid. Sommige aiossen hebben dat, anderen zouden dat nog verder moeten ontwikkelen. Wees nu toch eens eerlijk en oprecht stout, toon burgerlijke ongehoorzaamheid. Weg met die braafheid! Meer partner, minder passant; meer driver's seat, minder passagier op de achterbank.

Eerlijkheid ook in de zin van authenticiteit. Zijn wie je bent: niet beter, niet slechter. Zo creëer je cultuur. Een cultuur in jezelf of in een organisatie, dat werkt als een ijsberg, dat zit er zo diep in, dat kun je niet zomaar even bewegen. Maar als je authentiek bent, dan hoeft dat ook niet te bewegen, dan is dat mooi, dan groeit die ijsberg zowel boven als onder de waterspiegel. Het voelt dan warm. Een warme ijsberg die groeit, mooi toch!? Mensen authentiek laten zijn, geeft ze rust. En rust geeft dan weer veiligheid en stabiliteit. En dat bezorgt hen het gevoel van sterke geraamtes, veilige structuren en dan kunnen ze losgaan. Creatieve, wervende rock-'n-roll dus in een veilige opleiding.

Waar kun je verder op letten tijdens je eerste weken?

Wat is nu belangrijk tijdens de eerste weken naast het feit dat je het reilen en zeilen moet leren van dit ziekenhuis en deze vakgroep? Hopelijk heb je een goed gevoel bij je opleider. Het is geen must, maar fijn is het wel. En hopelijk heb je ook een mentor toegewezen gekregen waar je vertrouwen in hebt en collega's om je heen die je helpen, die je je snel 'thuis' laten voelen. Naast deze externe factoren is het minstens zo belangrijk om goed voor jezelf te zorgen. En goed voor jezelf zorgen, bestaat uit twee componenten. Het gaat niet alleen om je fysieke (goed eten en slapen bijvoorbeeld), maar ook om je mentale kant. Het klinkt misschien een beetje soft. Maar onderschat niet dat je een pittige tijd tegemoet gaat.

Goed voor je lijf zorgen klinkt misschien wat paternalistisch, maar de uitdrukking 'een gezonde geest in een gezond lijf' komt niet zomaar uit de lucht vallen. Juist in dit vak is het soms moeilijk om voor jezelf te kiezen. Want voor jezelf kiezen, betekent vaak niet-kiezen voor de ander (c.q. de patiënt). Let erop dat je goed eet en drinkt, op tijd luncht, er liefst even met de collega's voor gaat zitten, of even een frisse neus haalt. Als jij er daarna weer met frisse energie tegenaan kunt, heeft de patiënt daar juist weer baat bij. In de praktijk blijkt dat deze momenten er vaak bij inschieten. Zo veel taken, zo veel vragen en zo veel belletjes te doen en je wilt ook nog even wat opzoeken. Dat kwartiertje pauze is dan vaak het enige moment dat je die praktische zaken kunt doen. Coachees geven aan in de gesprekken dat ze de lunchpauze dan 'graag' opgeven. En natuurlijk is het niet erg als dat zo af en toe eens gebeurt. Maar even een pauze van je werk, even iets anders doen, heb je ook nodig om daarna weer met frisse energie de middag in te gaan. Daarnaast wordt ook vaak de sociale component van het lunchen vergeten. Even met je collega's lachen of juist even lekker zeuren over die vreselijk irritante patiënt helpt ook om de boel te relativeren. En wie weet, misschien kan je collega je ook nog even helpen met die inhoudelijke vraag die je eigenlijk wilde opzoeken.

Naast de fysieke component, is het ook goed om vinger aan de pols te houden hoe je erbij zit. Voel je je oké? Heb je het idee dat je je hoofd boven water kunt houden? Hopelijk heb je een mentor of begeleider gekregen. Iemand waar je mee kunt sparren en met je vragen en onzekerheden terecht kunt. Heb je het gevoel dat je deze persoon in vertrouwen kunt nemen? Is er een klik? Als dat niet het geval is, wacht dan niet te lang om hier actie op te nemen. Ga het gesprek zo snel mogelijk aan met je mentor. Misschien valt hij of zij je mee tijdens het gesprek en besluit je het nog even te proberen. Mocht je er echt geen goed gevoel bij hebben, vraag dan of het mogelijk is dat je een andere mentor kunt krijgen. Let op dat je die vraag goed motiveert zodat deze relatie niet meteen beschadigd wordt. Maar toegegeven, soms kun je die relatie beter puur zakelijk benaderen en je zielenroerselen met iemand anders delen.