



BEELD: KLAARTE BERKELMANS

GEZOCHT: DOKTERS MET PASSIE

Liever literaire bagage dan een medische encyclopedie

Opleiders zien graag authenticiteit en bevologenheid bij dokters in spe die dingen naar een schaarse opleidingsplaats. ‘Gedrevenheid uit zich in thuis de boeken napluizen als je een moeilijk klinisch geval bent tegengekomen.’

LINDA VAN TILBURG

Je bent ouder dan 23, belesen en je beschikt over uitstekende zelfkennis. Je hebt bij voorkeur (vrijwillige)

werkervaring opgedaan bij een charitatieve instelling of in de welzijnssector. Een discussie over literaire werken of de politiek van de gezondheidszorg maakt

onderdeel uit van de selectieprocedure.

Deze tekst lijkt een vacature voor een geestelijk verzorger of personal coach, maar niets is minder waar. Het



zijn de criteria waaraan een Engelse aspirant-student geneeskunde zou moeten voldoen om toegelaten te worden tot de medische opleiding. Althans, volgens dr. Christopher Cowley van de School of Medicine van de universiteit van East Anglia in Norwich. Cowley, gespecialiseerd in medische ethiek, betoogde vorig jaar in *Journal of Medical Ethics* dat sociaal begaafde mensen betere dokters worden dan natuurwetenschappelijke bollebozen. Niet bètatalent, maar levenservaring moet het criterium zijn. Liever literaire bagage dan een mentale medische encyclopedie. Want, zegt Cowley, literatuur bevordert de communicatieve vaardigheden en helpt de emoties van patiënten beter te begrijpen. Belesen artsen zullen patiënten niet als stereotypen behandelen, maar als zieke mensen in al hun persoonlijke nuances.

Cowleys artikel was prikkelend bedoeld en riep kritische reacties op, maar zijn kernboodschap was bloedserius: bij de selectie van dokters in spe moet nadrukkelijk aandacht zijn voor hun kwaliteiten als mens. Want dokters moeten, in elke fase van hun loopbaan, op de eerste plaats persoonlijkheid hebben.

TOPSPORT

Ook in Nederland zijn er medisch specialisten met deze opvatting. Vooral bij gewilde opleidingsplaatsen kijken commissies op de eerste plaats naar persoonlijke kwaliteiten van de kandidaten. Rijk Gans, hoofd interne geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen, is verklaard voorstander van de specialist met aandacht voor de gehele mens. Tot de criteria waaruit dat voor hem moet blijken, behoren vrijwilligerswerk, belesenheid en topsport.

Ook Marcel Levi, internist in het AMC, vindt geneeskundige verdiensten van ondergeschikt belang voor de aankomende aios. 'Ik vind het belangrijker dat iemand wat meer van de wereld heeft gezien dan dat hij alles van natrium en kalium weet', zegt hij. 'Dat laatste leren we hem hier wel.' Bij interne geneeskunde in het AMC zoeken ze arts-assistenten die goed kunnen communiceren en samenwerken. 'Het moeten leuke en actieve mensen zijn', aldus Levi. 'Natuurlijk moet de medisch-inhoudelijke kennis ook in orde zijn, maar de meeste mensen die hier solliciteren zijn al goed, dat kunnen we uit de brieven halen. We hebben vijftien plaatsen bij de opleiding

tot internist en elk jaar ongeveer tien keer zoveel kandidaten. Wat het verschil maakt, is wat mensen naast hun studie geneeskunde hebben gedaan.'

Wat dat is, kan heel uiteenlopend zijn. 'Zolang iemand er maar met passie over kan vertellen', zegt Levi. 'Heeft iemand tijdens zijn studie bijvoorbeeld meegewerkt aan een artikel of een wetenschappelijk project, heeft hij congressen georganiseerd of zich ingezet voor het onderwijs op de faculteit. Heeft hij vrijwilligerswerk gedaan in een kindertehuis in India, dat soort zaken. Ik merk dat steeds meer studenten geneeskunde een poosje naar het buitenland gaan en ook dat ze steeds breder georiënteerd zijn. Zo ben ik al verschillende mensen tegengekomen die een stage bij een adviesbureau hebben gedaan. Dat juich ik toe.'

DIEPGANG

Arnoud van 't Hof, cardioloog en opleider in de Isala Klinieken in Zwolle, is niet gevoelig voor een lijst veelzijdige nevenactiviteiten. Zijn belangrijkste criterium om een opleidingsplaats toe te kennen is motivatie. De maatschap van Van 't Hof werkt standaard met assistenten-niet-opleiding (agnio) en uit dat clubje worden de aios geselecteerd. 'Wij willen dat mensen de drive hebben om diepgang in het vak te brengen', zegt hij. 'Dat kun je uitstekend beoordelen als iemand een half jaar tot een jaar meedraait als agnio. Gedrevenheid uit zich in spontaan vragen stellen en thuis de boeken napluizen

uit een sollicitatieprocedure gehaald en daarmee zijn we lelijk de boot ingegaan.'

Putten uit het netwerk betekent echter niet dat de Zwolse cardiologen alleen eigen arts-assistenten aannemen. 'We houden voor de maatschap een verdeling aan van 30 procent eigen kweek en 70 procent van buiten', aldus Van 't Hof. 'Er moet ook fris bloed binnenkomen. Maar we moeten externe kandidaten wel kennen. Uit commissies of omdat we in een ander ziekenhuis met hen hebben gewerkt. De regel is dat twee of drie maten een persoon beter moeten kennen. Op hun oordeel gaan we af.' Om in dienst te komen bij Interne Geneeskunde in het Amsterdamse academisch ziekenhuis hoeven de specialisten de nieuwe collega niet per se te kennen. Vakinhoudelijke criteria geven daar de doorslag. Marcel Levi: 'Een nieuwe collega moet een eminent internist zijn en daarnaast een speciale gave hebben voor onderzoek en onderwijs.'

TOEGANGSKAARTJE

Uiteindelijk moet een volleerd specialist een goede vakman of -vrouw zijn met een breed netwerk en dus met zoveel mogelijk werkervaring. Maar als het toegangskaartje voor een medische carrière, de opleidingsplek, wordt verdiend door zich te onderscheiden als persoon, hoe moeten aankomende medici zich daar dan op voorbereiden?

'Ik adviseer studenten om naast hun opleiding te doen wat ze interessant vin-

'Wij willen dat mensen de drive hebben om diepgang in het vak te brengen'

als je overdag een moeilijk klinisch geval bent tegengekomen en daarover de volgende dag je supervisor aanspreken.'

Of iemand goed met mensen kan omgaan en hoe hij in het leven staat, gaat bij de Zwolse cardiologen pas tellen als ze een plek in de maatschap hebben te vergeven. Want dan gaat het om een collega met wie ze een verbintenis voor het leven aangaan. Van 't Hof en zijn maten vullen het team daarom altijd aan met een arts die ze kennen. 'We willen een nieuwe maat eerst een tijdje meemaken. De ervaring leert dat dit nodig is. Eén keer hebben we een nieuwe collega

den', zegt Desiré van Teeffelen, die sollicitatietrainingen en individuele begeleiding geeft voor het loopbaanbureau van de KNMG. 'Of dat nu een verblijf in het buitenland is of iets vakinhoudelijks, datgene waarin iemand plezier heeft, is wat bij zijn persoonlijkheid past. Wie daarover vertelt op een sollicitatiegesprek, raakt de personen aan de andere kant van de tafel. Zijn verhaal komt over, het laat zien wie hij is. De commissieleden kunnen >>



Beschermde leeromgeving



Na de ontvangst van mijn bul in 1972 was ik ook meteen huisarts. Als 26-jarige kreeg ik de hoge ver-

wachtingen, de grote levensvragen en dito verantwoordelijkheden zo op mijn bord geschoven. Omdat ik gelijk verknocht was aan het vak, heb ik me met grote gretigheid de bijbehorende vaardigheden zelf bijgebracht aan de hand van zelfstudie, leerclubjes en reflectie. Dat was hard, maar uiterst leerzaam.

Hoe anders is dat tegenwoordig. Ik maak de huisartsenopleiding nu vanaf de zijlijn mee, omdat ik één dag per week de aio van mijn associé onder mijn hoede heb. Nu word je na de bul aan de hand meegenomen voor een driejarige opleiding. In die tijd word je geacht de dingen te leren waar ik destijds zo bloedig zelf heb moeten achterkomen. Nu heeft de aio de luxe om aan het einde van een consult, waarin ze twintig minuten heeft geworsteld met een kind met koorts maar vooral met de ongeruste ouders, aan mij te kunnen vragen of ik nog even wil meekijken om een meningitis uit te sluiten. En dan zie je het verschil. Hoe je zelf op basis van ervaring binnen twee minuten een kind hebt nagekeken en met een welgemikte verbale interventie de ongerustheid bij de ouders hebt weggenomen.

En dan hebben we het in de huisartsenopleiding alleen nog maar over de basics. Want bij de medische vraagstukken die er echt toe doen (ernstige somatisatie, terminale begeleiding, euthanasie) worden aios vrijwel nooit betrokken. Die krijgen ze pas als ze uit die beschermde leeromgeving komen en zichzelf vestigen. Hopelijk hebben ze dan geleerd hoe ze moeten leren. ■

Maarten Cox

de huisarts

<< dat vervolgens wel vertalen naar de opleidingsplek en de eisen die zij daaraan stellen.

Van Teeffelen constateert dat medische studenten over het algemeen niet beseffen dat het uitmaakt wat voor persoon ze zijn. 'De meesten hebben de neiging zich erg aan te passen aan wat ze denken dat commissies van ze verwachten: ze doen de "gewenste" nevenactiviteiten tijdens hun studie. Begrijpelijk, want het geeft een enorme druk om te dingen naar een schaarse opleidingsplek die bepalend is voor je toekomst. Maar uiteindelijk werkt het op deze manier niet, omdat je dan niet authentiek overkomt.'

Medici in spe doen er volgens de loopbaanadviseur beter aan te onderzoeken of de gewenste specialisatie bij hun persoonlijkheid past. 'Mijn advies

ning. 'Mensen kiezen voor het medische beroep en voor een specialisatie omdat ze die leuk vinden en omdat ze mensen beter willen maken. Ze hebben hart voor het vak. En verder is het tijdens de studie, en zeker als aios, gewoon keihard werken. Arts-assistenten denken niet aan de periode na hun opleiding, ook al omdat ze weten dat toeval uiteindelijk bepaalt waar je terecht komt. Er moet maar net een vacature of een plek in een maatschap vrij zijn en dan ook nog in het ziekenhuis waar je zou willen werken.'

Desiré van Teeffelen ziet de ambities van studenten soms in rook opgaan vanwege de toevalsfactor. Ze weten wat ze willen en waarom, hebben passie en voldoen volledig aan het profiel van een specialisatie. Maar in de sollicitatieprocedure voor een opleidingsplek vallen ze doodeenvoudig buiten de boot. 'Dat

'De gemiddelde arts in opleiding is nauwelijks strategisch bezig met carrièreplanning'

is om tijdens de studie niet te vroeg een keuze te maken,' zegt ze. 'Doe een extra keuzecoschap, vraag aan het eind daarvan feedback: ben je een type voor deze specialisatie, ziet iemand je in die functie werken? Praat met opleiders over wat ze belangrijk vinden bij een bepaalde specialisatie. Niet dus om hen op een sollicitatiegesprek naar de mond te praten, maar om te kunnen inschatten of het bij je past.'

Ook levensstijl is daarbij belangrijk. Van Teeffelen: 'Aan een specialisatie zit een bepaalde manier van leven vast. Het is net zo belangrijk dat die bij je past als het medische vak zelf. Iemand kan een uitstekend chirurg zijn, maar niet geschikt zijn voor de *way of life* die daarbij hoort. Ik kom geregeld aios tegen die al een poos in opleiding zijn, maar om die reden gaan twijfelen aan hun keuze. Gelukkig zie ik dat aankomende artsen daar steeds eerder over nadenken. Al kom ik als loopbaanadviseur natuurlijk wel een selecte groep tegen.'

DOMME PECH

Jacky Beck, voorzitter van De Jonge Orde en aios urologie in het Leids Universitair Medisch Centrum, constateert dat de gemiddelde arts in opleiding nauwelijks strategisch bezig is met carrièreplan-

komt vooral voor bij populaire specialisaties met een beperkt aantal beschikbare plaatsen: chirurgie, gynaecologie, kindergeneeskunde. Je hebt dan uiteindelijk weinig invloed op wat je gaat worden. Gewoon domme pech.' ■



Een link naar het artikel van Cowley vindt u onder dit artikel op onze website of via www.medischcontact.nl/dezeweek.

