

Opleiden en Cultuur

Gaan we richting een tekort aan orthopeden-in-spé?

Het lijkt erop dat naast de Jonge Klaren-situatie, waarbij maximaal vijf jaar geleden afgestudeerde orthopedisch chirurgen moeilijk een vaste aanstelling kunnen vinden, personeelskrapte kan opduiken. Hoe zit dat? En wat is nodig? Opleider Edwin Jansen en aios Alexandra Leenders gingen in gesprek over onder andere werkplezier, de balans werk-privé en over werving en selectie betreffende het mooiste vak dat er is.

Edwin: “Tegenwoordig is het vaak lastig om een enthousiaste anios te vinden. Veel assistenten blijken niet in een ziekenhuis te willen werken en kiezen ook om die reden niet voor het vak van orthopedisch chirurg. Hoe kijk jij daarnaar, Alexandra, als vijfdejaars aios met ook ervaring als anios?”

Alexandra: “Ik zie het ook om me heen en weet dat het niet alleen bij orthopedie speelt; het betreft alle specialismen. Het is gewoon niet meer vanzelfsprekend dat mensen zich helemaal met hun vak, hun beroep, hun specialisme vereenzelvigen. Dat geldt voor mij, ik ben 32 jaar, en het geldt nog meer voor de jongere collega's. Jonge mensen willen zeker hard werken, maar ze hebben ook andere interesses en ze hebben behoefte aan een identiteit buiten het ziekenhuis. Er zijn al veel mogelijkheden om bijvoorbeeld je interesse in onderzoek of management uit te breiden, maar wie interesse heeft in maatschappelijke onderwerpen die niet direct gelinkt zijn aan binnen het ziekenhuis, zoekt daar toch ruimte voor. En dan is het natuurlijk ook nog zo dat er in de leeftijd van 25 – 35 jaar heel veel in je persoonlijke leven verandert: relaties, ouderschap, een woning vinden en een sociaal leven opbouwen. Meer dan vroeger werken beide partners. En vaak hebben beide partners veeleisende banen. Stel dat er kinderen komen, dan is het een heel geregeld met de kinderopvang.

Wat ik maar wil zeggen: het leven is méér dan orthopedisch chirurg zijn. Het zou mooi zijn als we die stap samen maken: dat als iemand ook graag coach van een voetbalteam wil zijn, mantelzorg wil leveren, gewoon wat vaker beschikbaar wil zijn als ouder, dat daar niet alleen tijd en gelegenheid voor is, maar dat we het ook meer gaan waarderen. Dat mag al starten in de werving: dat we niet alleen kijken naar de academicus, naar de inhoud, maar naar de totale persoon, de mens.”

Ze vervolgt: “Het ziekenhuis als systeem is uitgegroeid tot een vrij log systeem. Al decennia wordt het steeds complexer, met schijnbaar meer aandacht voor het systeem dan voor de medewerker. De regel dat iemand 48 uur werkt en dat daarvan 10 uren niet betaald worden: zulke zaken behoeven aandacht. In CAO-onderhandelingen ligt het al op tafel om af te schaffen. Geneeskundestudenten zien en horen dit. Ze zien en horen ook de verhalen van studenten die andere studierichtingen doen en ze weten dat er banen zijn waar hybride werken tot de mogelijkheden behoort. Thuiswerken in de zorg is natuurlijk niet mogelijk, dat begrijpt iedereen. Het gaat er wel om samen te kijken naar mogelijkheden die de balans werk-privé meer recht doet. Meer flexibiliteit in schema's, in starttijden, bijvoorbeeld.”

Edwin is geïnteresseerd. “Je pleidooi om meer naar jonge collega's en naar mogelijk aankomende collega's te luisteren, spreekt me aan. Evenals je oproep tot meer flexibiliteit. Hoe krijgen we de jonge mensen hierin mee?”

“Dat is ‘eenvoudig’”, zo benoemt **Alexandra** dit bewust met aanhalingstekens. “Je laat ‘gewoon’ het goede voorbeeld zien. Als een collega met jonge kinderen drie keer per week gestrest het pand verlaat omdat de kinderopvang bijna sluit, dan zijn er co-assistenten en assistenten orthopedie die denken: hmm, wil ik dit wel? Zijn zaken daarentegen goed geregeld, dan gaat het als vanzelf van mond tot mond. Ondersteun je deze beweging ook vanuit je werving, dan geef je een duidelijke boodschap. Ik ben ervan overtuigd dat dat het verschil maakt.

Maar hoe zie jij dat? Wat is de situatie in Zuyderland? Wat doen jullie om aniossen te werven, de werksfeer te verbeteren en om het werkplezier te vergroten?"

Edwin: "De laatste tijd hebben we een aantal zaken veranderd in ons ziekenhuis. Of dat er rechtstreeks aan bijdraagt dat we nog geen moeite hebben om aniossen te vinden, weet ik niet helemaal zeker, maar het draagt er zeker aan bij. Het begint er al mee dat wij willen dat de coassistenten die bij onze vakgroep komen een leuke tijd hebben. Zo benoemen we dat: een leuke tijd. Daarvoor zetten we ons allemaal in. Dan moet je denken aan zaken als: hun foto hangt in de gang, met hun naam erbij, zodat iedereen weet wie wie is. Ze krijgen een onboarding-programma waardoor ze snel wegwijs zijn en ze ontvangen een schema met wanneer ze waar verwacht worden. Vervolgens zijn ze overal bij, zien we hen als volwaardige teamleden en mag iedereen altijd vragen stellen. Iedere week is er een evaluatie, waarna de opleiders met iedere coassistent persoonlijk de tops en tips doornemen. We investeren hierin omdat we iedereen als persoon willen zien, als individu. En we willen dat mensen zich hier welkom en thuis voelen, zodat ze een goed beeld hebben van wat wij doen en van hoe wij samenwerken. Inmiddels weten we dat het bewegingsapparaat in de basisopleiding lang niet zo goed uit de verf komt als tijdens de coschappen en ook daar maken we gebruik van. Natuurlijk hopen we vervolgens dat velen zullen kiezen voor een orthopedische specialisatie, en dat ze bij ons opgeleid willen worden."

Wat betreft het werkplezier, benoemt **Edwin** als eerste: overuren. "Het is belangrijk om structurele overuren te vermijden. Zijn ze er een keer, dan betalen we ze uit of we compenseren ze. Een ander punt is natuurlijk: het vak leren kennen. Iedere coassistent, aios en anios krijgt bij ons een goed overzicht van wat het vak inhoudt, van consulten tot multidisciplinair overleg en van het uitvoeren van orthopedische spreekuren tot de OK. Om dit volledig te ondersteunen hebben we een buddysysteem, waarbij iedere anios is gekoppeld aan een aios, en een mentorsysteem waarbij iedere aios is gekoppeld aan een stafid. Zo zijn collega's vanuit de werkgroep rolmodel voor de tijdelijke collega's en zo nemen we hen met enthousiasme mee in de inhoud en in de sfeer. Kijk, er is gewoon geen leuker vak dan de orthopedie. Dat is onze kern van het werkplezier en alles daaromheen zou daar geen afbreuk aan mogen doen. Al baal ik best weleens, bijvoorbeeld als het spreekuur enorm druk is en uitloopt."

"Dat is volgens mij iets wat structureel aandacht nodig heeft, de spreekuur-druk, want het zorglandschap verandert", meent **Alexandra**. "Veel standaardprocedures worden nu in ZBC's gedaan, waardoor de klachten van patiënten in ziekenhuizen complexer zijn. Dat geeft vaak zoveel meer tijdsdruk per consult dat je bijna geen tijd hebt voor de patiënt als persoon. Dat is zeer spijtig. Bij het MUMC+ experimenteren we nu consulten van 30 minuten en dat geeft zowel de patiënt als de specialist rust. Dat draagt zeker bij aan meer werkplezier."

Edwin: "Ja, natuurlijk. Wat ik dan wel weer lastig vindt, zijn de wachttijden. Bij een langer consult kan ik minder patiënten zien en loopt de wachttijd op. Het zou mooi zijn als we hierin een gulden middenweg kunnen vinden."

Alexandra: "Ik wil vooral het punt maken, dat daar waar veranderingen in het systeem, in de omstandigheden, kunnen bijdragen aan het werkplezier én aan betere zorg, dat we dát prioriteit geven. Zo kan AI-ondersteuning bieden bij dossieropbouw en -analyse: laten we dat gebruiken. Dat geeft niet alleen meer ruimte voor ons vak, maar ook voor ons privé; het gaat misschien net de mogelijkheid bieden om wel bij het 10-minutengesprek van je kind te zijn."

Edwin: "Daar kan ik het alleen maar mee eens zijn. Er zijn tijden geweest dat geen stafid voor zeven of acht uur 's avonds naar huis ging. Gelukkig kan dat anders en gaat in principe iedereen hier tussen vijf en zes uur naar huis – als het even kan vertrekken we allemaal tegelijk. Zo dragen we samen zorg voor elkaars balans in werk en privé."

Alexandra: “Vragen jullie weleens naar de mening, de ambities en de verwachtingen van de coassistenten, anios en de aios? Deze jonge mensen komen ‘overal’ en hebben het onderling natuurlijk zowel over het mooie vak als over de werkomstandigheden en het werkplezier. Vragen jullie weleens wat ze zouden willen veranderen? Daar komen zeker heel verrassende zaken uit naar voren. Zo was er eens een coassistent die ons vroeg; jullie zijn zoveel bezig met sport en bewegen, hoe komt het dat jullie niet wekelijks een sport- of beweegmoment hebben met de gehele vakgroep?”

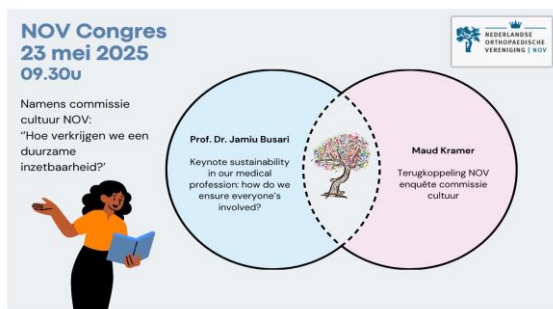
Edwin: “Dat is zowel out of the box als bull’s eye! We stimuleren aios en anios om in commissies en dergelijke zitting te nemen. Ik weet zeker dat steeds meer naar jonge mensen geluisterd wordt. Vroeger gebeurde dat nauwelijks. Nu hoor je toch: wat vindt de VOCA ervan? En de VEJOS?”

Alexandra: “Ik ben blij dat te horen. Want natuurlijk kopiëren wij jongeren heel veel van hoe we zien dat het er in vakgroepen aan toe gaat. Maar het stoot dus ook weleens af. Het zou fijn zijn als de zaken waar jongeren mee te maken hebben, tegenaanlopen en gewoon wensen of nodig hebben, de aandacht krijgen die ze verdienen. Als medisch specialismen aantrekkelijk willen blijven voor de huidige en komende generaties geneeskundestudenten, dan vraagt die aandacht voor werkplezier en de balans werk-privé meer prioriteit – net zoals de mening, wensen en ervaringen van de ervaren collega’s van grote waarde blijven.”

[Kader en fotobijschrift]

Alexandra Leenders, vijfdejaars AIOS in het Maastricht UMC+: “Hier in opleidingsregio Zuid heb ik al in alle ziekenhuizen gewerkt, als anios of als aios. Ik doe promotieonderzoek naar unicompartimentele knieprothesen, neem de taak van ‘oudste aios’ waar, deed al eens een traveling fellowship in Portugal en vorig jaar heb ik een half jaar onbetaald verlof genomen om te reizen. Dat leidde tot de wens om nog een fellowship in het buitenland te doen; dat heb ik inmiddels kunnen regelen in Buenos Aires, Argentinië. Mijn vrije tijd vul ik het liefst met wielrennen, tennissen, snowboarden en met muziek luisteren en maken.”

Edwin Jansen werkt als orthopedisch chirurg in het Zuyderland Medisch Centrum. “Ook ik ben in regio Zuid opgeleid. In het Maasland Ziekenhuis Sittard begon ik als anios en daar heb ik Hans van Os opgevolgd. Ik promoveerde op gewrichtskraakbeenherstel en inmiddels ben ik al meerdere jaren met veel plezier opleider in het Zuyderland Medisch Centrum: voor assistenten orthopedie, onze fellow sportorthopedie en ik verzorg de keuzestage orthopedie voor de huisartsen in opleiding. Bij de NOV ben ik lid van het Concillium en ik ben lid van de Commissie Cultuur: een relatief nieuwe commissie die de diversiteit en inclusiviteit in de orthopedische wereld probeert te verbeteren. Op de komende jaarvergadering worden de resultaten van onze enquête met alle leden gedeeld. Binnen de orthopedie richt ik me, naast het opleiden, op de sportorthopedie en ben ik consulent bij de betaald voetbalorganisaties Fortuna Sittard en MVV.”



Meer informatie:

- [NOV Onderwijscommissie](#)
- [NOV Commissie Cultuur](#)
- [Stoppen met de opleiding tot orthopedisch chirurg. Een verklaringsmodel op basis van kwalitatief onderzoek, NTVG, 29 januari 2025](#)
- [Jonge Klaren en werkgelegenheid](#)
[VOCA - Vereniging Orthopedisch Chirurgische Assistenten](#)
[VEJOS – Vereniging voor Jong Orthopedisch en Sportgeneeskundig Nederland](#)
NOV Jaarcongres 2025, inclusief presentatie van de [werkcultuur-enquête vanuit de NOV Commissie Cultuur](#)