



Workshop Neurologie in heel Nederland: social media als motor

NVN-Opleidingsdag, 17 juni 2026

Maud Maassen, aios Zuyderland MC
Nens van Alfen, neuroloog Radboud UMC

Workshopbeschrijving:

We weten allemaal dat er schaarste heerst binnen de neurologische zorg in Nederland, vooral buiten de grote steden. Nagenoeg iedereen zal dit gaan merken op de werkvloer. Hoe kunnen we samen werken aan een toekomstbestendige neurologische zorg? En welke rol kan social media spelen in het zichtbaar maken van ons vak, het wekken van interesse en het aantrekken van nieuwe collega's? In deze workshop gaan we hierover met elkaar in gesprek. Aan de hand van een escalerend scenario-spel verkennen we vervolgens samen welke keuzes en acties kunnen bijdragen aan het behouden van neurologische zorg in heel Nederland.

Opgehaald:

- Meeste functies worden via-via binnen het netwerk gezocht en gevonden.
- Mensen gebruiken de Biemonstom direct met collega's in contact te komen.
- NVN-site wordt nog wel gebruikt als startplaats om te gaan zoeken.
- LinkedIn wordt ook gebruikt om vacatures breed onder de aandacht te brengen, kandidaten solliciteren niet via LinkedIn zelf maar nemen dan contact op met de vakgroep.
- Algemene vacature sites (betaalde diensten) worden nauwelijks herkend of gebruikt, waarschijnlijk niet zinvol om nieuwe collega's te vinden, soms ook niet accuraat ("neuroloog gevraagd als waarnemend dermatoloog").
- Alleen anios zijn waarschijnlijk beter te bereiken via social media en specifieke congressen (speeddates op MMV dag, co-congres, etc).

Tips om meer collega's naar de regio te krijgen:

- Laat tijdens de Biemonstom plenair het actuele vacature overzicht zien (laat evt vakgroepen zichzelf kort pitchen?).
- "meet the professor" speeddates voor opleidingsplekken (dus voor anios) organiseren, en anios dus ook naar de Biemonstom laten komen.
- Jaarlijkse "open dag" in opleidingsziekenhuizen waar geïnteresseerden kunnen komen kijken (voor aios plekken).
- Korte stage in de opleiding "klein regionaal" als mogelijkheid opnemen, en aanbieders faciliteren (nu inrichting in RGS van wie mag opleiden nog heel restrictief / beperkend). Ook: regelen voor aios die deze stage doet dat arbeidstijden flexibeler kunnen om bijvoorbeeld kinderopvang te faciliteren.
- Geld, geen diensten doen, huisvesting door werkgever: voor groot deel neurologen geen bepalende incentives. Maar: jongere collega's zouden wel 'nudges' voelen richting een bepaalde kliniek als daar actief meegedacht en geholpen wordt in het vinden van huisvesting, kinderopvang.
- Geen diensten en lage werkdruk bij lange wachtlijsten: veel collega's vinden dit initieel niet sociaal, want wie moet het werk dan doen? Mooie discussie over de cultuur en dat we nog steeds werken vanuit het idee dat die lokale collega's het vaak allemaal zelf moeten oplossen. De discussie zou veel breder kunnen: als we in NL (neurologische) zorg in "de regio" willen houden, dan moeten er keuzes worden gemaakt: of voldoende neurologen (dus



niet: vakgroepen met krapte met 1 collega aanvullen waardoor iedereen nog steeds meer moet werken dan kan), of aantrekkelijker werk voor iedereen (dus niet: nieuwe collega's' geen diensten, andere collega's meer, maar: wellicht geen diensten meer in deze regio als zorg overdag in stand moet blijven, patiënten moeten dan verder reizen voor zorg buiten kantooruren - er zijn veel landen waarin dit allang de norm is). "Een ziekenhuis overdag is nog altijd beter dan helemaal geen ziekenhuis - of neurologische zorg - meer"

- Begin met mensen kennis laten maken met regio vroeg in de opleiding, als aios en hun sociale leven nog niet helemaal gesetteld zijn
- Laat ziekenhuizen en vakgroepen zichzelf nadrukkelijker presenteren, niet als zielig en noodlijdend / altijd hard werken maar juist ook met de voordelen van daar werken. Nodig ze als NVN uit en biedt een platform.