



## Je moet wel stevig in je schoenen staan

**‘De patiënt is het centrum van ons medisch universum’, zei J.B. Murphy. Diezelfde patiënt kan zorgverleners een spiegel voorhouden. Lumens laat in elk nummer er één aan het woord.**

### De spiegel

Ria van Adrichem (55) uit Nootdorp heeft het Wolff-Parkinson-White (WPW)-syndroom, een aangeboren hartafwijking.

“Het WPW-syndroom is een afwijking waarbij je een soort dubbele motor hebt in je hart. In plaats van één geleiding die zorgt voor het samentrekken van het hart, heb je twee geleidingen die beide actief kunnen worden. Daardoor kan de elektrische prikkel gaan rondcirkelen, waardoor er geen bloed meer wordt rondgepompt. Ik liep er al heel lang mee, maar kwam er pas bij een medische keuring op mijn werk achter. Dat was acht jaar geleden.

Ik werd doorverwezen naar het LUMC omdat er een ablatie nodig was. Ze proberen dan de dubbele geleiding in je hart weg te branden. In totaal zijn er drie ablaties bij mij gedaan, maar iedere keer kreeg ik korte of langere tijd erna last van hartkloppingen. Op een gegeven moment werd er atriumfibrilleren geconstateerd. Maar toen ik op de wachtlijst stond voor een vierde ablatie, zijn de klachten verdwenen, en ze zijn tot op heden niet teruggekomen.

Het was soms wel verwarrend dat je zelf moest aangeven of je wel of geen ingreep wilde. De artsen konden me namelijk geen enkele garantie geven of het zou aanslaan of niet. Ik vond het heel moeilijk om die beslissing zelf te nemen. Ik vond het jammer dat je na ontslag uit het ziekenhuis maar tot vijf dagen erna mag bellen naar de afdeling Hartziekten. Voor mij was dat best lastig, omdat ik net weer klachten kreeg als die vijf dagen voorbij waren. Je kunt dan wel naar de Spoedeisende Hulp bellen, maar dat doe je niet zo gauw, want dan moet je gelijk langskomen. En je wilt eigenlijk alleen maar even met iemand praten, gerustgesteld worden. Ik woon alleen en als ik plat zou gaan, is er niemand die dat ziet. Je moet stevig in je schoenen staan om er niet van in de stress te raken, vind ik. Want het is toch wel heel eng allemaal.

Op de afdeling ben ik prima verzorgd. Er heerste een goede sfeer. Ik vond het ook heel positief dat verpleegkundigen en artsen bij de wisseling van de wacht even gedag kwamen zeggen.

Het stoppen met medicijnen werd niet echt gestimuleerd, dat viel me op. Ik was vanaf de diagnose atriumfibrilleren medicijnen gaan slikken en wilde daar vanaf toen het weer goed met me ging. Oké, ga maar afbouwen, zei de arts, kijk maar hoe het voelt tot je niets meer inneemt. Ik heb dat gedaan, en het is allemaal goed gegaan, maar ik had er graag meer begeleiding bij gehad. Ik vraag me af of ik nu nog steeds medicijnen had geslikt als ik zelf niet had aangegeven dat ik wilde stoppen.

“Inmiddels ben ik ontslagen uit het LUMC en gaat het goed met me. Voor mijn gevoel heeft iedereen er alles aan gedaan om dat voor elkaar te krijgen.” (Cvds) ■

# “Ik zag alleen mannen in grijze pakken”

Wereldwijd valt er nog veel te verbeteren aan de positie van vrouwen. Zelfs in ons westerse landje. Met Vrouwendag (8 maart) in het vooruitzicht vroeg Lumens vier vrouwelijke hoogleraren waarom het LUMC zo weinig vrouwen in de top heeft.

In 2009 onderschreef het LUMC het charter Talent naar de Top en daarmee de ambitie om meer vrouwen in de top van de organisatie te krijgen. Maar dat lukt nog niet goed. Zo stijgt het aantal vrouwelijke hoogleraren bij het LUMC minder dan gemiddeld (14,9 procent tegenover ruim 17 procent bij alle UMC's samen). Het aantal vrouwelijke afdelingshoofden is beperkt. Er zijn geen vrouwelijke divisiehoofden en ook binnen de Raad van Bestuur zijn nog geen vrouwen gesignaleerd. Hoe komt dat?



Maria Yazdanbakhsh: ‘Er moet serieus onderzoek komen’

## Zes weken naar de buurvrouw

Het probleem is complex, menen de vier vrouwelijke hoogleraren die we hiernaar vragen. De Nederlandse cultuur en opvoeding spelen mee, de aard van de vrouw, maar ook de organisatie. De uit Engeland afkomstige prof. Christine Mummery, afdelingshoofd Anatomie en Embryologie, legt veel nadruk op de situatie in Nederland. “In Engeland werkten vrouwen sinds de wereldoorlogen, toen dat noodzaak was, fulltime. Daar is een hele generatie opgegroeid met moeders en oma's die werkten. Ik ging in de vakantie zes weken naar de buurvrouw, aan wie mijn moeder dan haar hele salaris betaalde. In Nederland groeide dezelfde generatie op met een moeder die thuis was. Dat, in combinatie met de opmerkelijke schooltijden, zet een enorme stempel op mannen en vrouwen.”

De wereldwijde competitie in de wetenschappelijke wereld het hoofd bieden, kan niet in deeltijd, daar zijn de hoogleraren het over eens. Alle vier werken meer dan fulltime. Prof. Maria Yazdanbakhsh, subafdelingshoofd Parasitologie: “Als je kinderen eenmaal groot zijn, kan je onbeperkt werken, je kunt tijd



Marie-José Goumans (r.): ‘Mijn mentor gaf ook praktische tips zoals: Cicero bellen als je een grote prijs hebt gewonnen’

‘inhalen.’ Alleen Mummery oppert dat een duobaan een oplossing kan zijn: “Dat vrouwen met jonge kinderen geen 50 uur per week werken, zie ik niet snel veranderen. Een tweekoppig leiderschap kan werken als twee mensen goed op elkaar zijn ingespeeld.”

## Opgetrokken wenkbrauwen

Prof. Marie-José Goumans (Moleculaire Celbiologie) vindt de combinatie baan-gezin niet altijd eenvoudig. “Mijn achilleshiel is het schoolplein. De andere moeders, die hun wenkbrauwen optrekken en denken dat het niet kan: fulltime werken en toch kinderen hebben. Ik heb daar last van. En als daar geen werkomgeving tegenover staat die je volledig steunt, ook op hoog niveau, dan wordt het lastig. Ik denk dat de organisatie niet voldoende positief meedenkt over de manier waarop je carrière en gezin kunt combineren. Als vrouwen om die reden uitvallen, is dat erg.”

Want het kan wel, denkt Yazdanbakhsh, als je flexibel bent en je zaken goed organiseert. “Wil je de kinderen twee dagen per week van school halen? Dat moet kunnen! Als je dan het werk maar in de avond afmaakt. Dat is zwaar, maar dat doen mannen ook.” Jeanine Houwing-Duistermaat, hoogleraar Medische Statistiek en voorzitter van vrouwenwerk Vitaal, heeft juist goede ervaringen met de combinatie werk-school-gezin. “Bij mijn dochter in de klas zijn meer ouders die beide fulltime werken en de school houdt daar ook rekening mee.”

Voor een goede balans werk-privé moet de organisatie wel stoppen met bekibbelen op ondersteunende functies, vindt Mummery. “Sommige afdelingen moeten nu zoveel meer zelf regelen dan vroeger: zaken die ook gedaan kunnen worden door een goede secretaresse, HRM-adviseur of financieel adviseur.”

## Mentortraject

Coaching is belangrijk, aldus Mummery: “Daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen. Een te groot deel van de opgeleide vrouwelijke artsen valt uiteindelijk uit. Dat is verschrikkelijk.” Goumans volgde het mentortraject Comenius voor talentvolle vrouwen, dat het LUMC samen met Vitaal opzette. “De vraag is steeds: hoe zet je de volgende stap. Je leert hoe de spelletjes gespeeld worden, hoe de lijnen lopen in het LUMC, hoe je je moet profileren. Ik heb er veel aan gehad, ook aan de nuchtere blik van mijn mentor die mijn twijfels relativeerde.” Er waren ook praktische tips. Bijvoorbeeld dat je even de redactie van Cicero en Lumens moet bellen als je een grote prijs hebt gewonnen. “Je moet jezelf zichtbaar maken. Mannen doen dat uit zichzelf, vrouwen gaan zitten wachten.”

Wat Goumans mist bij het mentortraject zijn terugkomdagen. “Dat zou een manier zijn om een eigen netwerk op te bouwen.” En dat netwerk blijkt een heikel punt. Yazdanbakhsh: “Ik herinner me de eerste keer dat ik naar een ‘hooglerarendiner’ ging. Ik deed de deur open en zag alleen maar hele lange mannen in grijze pakken! Ik wilde me het liefst omdraaien. Maar je moet het doen, het is belangrijk en als je er eenmaal bent ook leuk.” Houwing is het daar helemaal mee eens: “Maar als wij een borrel organiseren, dan komen ze niet. Terwijl Vitaal veel leden heeft. Vrouwen stellen andere prioriteiten. We zouden ook als vrouwen meer moeten doen en elkaar beter ondersteunen, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat je minder onderwijs hoeft te geven als je een pasgeboren baby hebt.”

## Ouderwets

Volgens Houwing heerst in het LUMC meer dan bij de andere UMC's een ‘doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg instelling’. En gewoon is: mannen aan de top. “Ik denk dat het LUMC zich te weinig bewust is van de economische waarde van een evenredige verdeling van topfuncties. Onderzoek in het bedrijfsleven toont aan dat bedrijven met zowel mannelijke als vrouwelijke bestuurders het beter doen. En als organisatie komen we gewoon ouderwets over! Zeker in het buitenland. Als je als toponderzoeker – vrouw óf man – een tijd in de VS hebt gezeten, waar dit onderwerp echt een issue is, dan kies je bij terugkomst toch eerder voor een ander UMC. We denken veel te weinig na over wat we uitstralen naar buiten.”

Er moet dus wat gebeuren, vindt ook zij. “Je moet op divisieniveau



Jeanine Houwing: ‘We denken te weinig na over wat we uitstralen naar buiten’

kijken én praten over de uitkomsten van de Talent naar de Top-monitor. Het percentage aan vrouwen in de top moet minimaal even groot zijn als het huidige percentage in de subtop. Dat is nu niet het geval en dan kan het LUMC niet tevreden zijn. Er gaat iets mis in de doorstroming.”

Een belangrijk deel van de oplossing ligt volgens Houwing bij het personeelsbeleid. “Ik moet alles verantwoorden: mijn onderzoek, mijn onderwijs, maar niet mijn personeelsbeleid. Bij het aanstellen van personen hebben we allemaal vooroordelen, als we niet opletten. Het benoemingsproces is niet transparant.”



Christine Mummery: ‘Een te groot deel van de tot arts opgeleide vrouwen valt uiteindelijk uit. Dat is verschrikkelijk’

## Quotum

Yazdanbakhsh wil dat er serieus onderzoek komt: “Data verzamelen, over een langere termijn, van universiteiten in Nederland en daarbuiten, waar het wél gelukt is. En dan bedoel ik landen die met Nederland te vergelijken zijn, geen Portugal of Indonesië waar de meerderheid van de hoogleraren vrouw is omdat die baan zo weinig verdient.” Ze heeft zelf geen weerstand ondervonden op weg naar de top. “Maar ik voel me er niet prettig bij als ik de enige vrouw ben. Toen ik twintig jaar geleden voor het eerst de wetenschapscommissie bezocht, was ik de jongste én de enige vrouw. Dat was ongemakkelijk. Nu ik hoogleraar ben en ouder, gaat het gemakkelijker, maar ik blijf van mening dat het voor vrouwen prettiger is als er meer vrouwen zijn.” En daarom is Yazdanbakhsh, als enige, onomwonden vóór een quotum. “Veel mannelijke collega's raken al gefrustreerd als je daar alleen maar over praat, maar tót de verhoudingen rechtgetrokken zijn, is het nodig. Zijn er niet genoeg vrouwen? Dat is echt onzin. Dan moet je beter zoeken. We moeten meer kijken naar de inhoud dan naar de presentatie, verborgen talent ontdekken en die vrouwen ondersteunen en zelfvertrouwen geven. Ik heb met eigen ogen gezien dat deze aanpak werkt bij sommige topinstellingen in het buitenland.” (Mdr) ■

## Bij de burens kijken

Het Willem-Alexander Kinderziekenhuis (WAKZ) verbouwt. Verschillende afdelingen gaan samen verder. Om elkaar en elkaars werkwijze te leren kennen kijken de verpleegkundigen alvast op de werkvloer van de burens. “Het heeft echt meerwaarde om daar tijdig mee te beginnen.”

### Lumineus

“Het was wel even wennen”, zegt Franke Couprrie. “Kinderen die kunnen lopen en praten, dat ben ik niet gewend.” Zij is verpleegkundige op de Babyzaal, maar werkte onlangs drie maanden bij Kinderheekunde. Op die afdeling liggen kinderen tussen de een en achtien jaar. Heel anders dus dan de baby's waar Couprrie nu dagelijks mee werkt. “Het idee voor deze uitwisseling komt van Ada van der Tang, ons verpleegkundig hoofd”, vertelt Eline Smit-Wallaart, teamleider Babyzaal. Als de verbouwing bij het WAKZ over een aantal jaar is afgerond, zitten de Babyzaal (J-6) en Kinderheekunde (J-7) bij elkaar op J-6. “Daarom leek het een goed idee om alvast bij elkaar in de keuken te kijken.”

## Bijgespijkerd

Couprrie hoorde bij de eerste lichting van koppels die voor drie maanden van werkplek veranderen. Hoewel ze wel even een drempel over moest, viel het erg mee. “Je wordt heel goed opgevangen en kunt alles vragen. De eerste twee dagen werk je samen met iemand, pas daarna krijg je zelf de zorg over patiënten. Het was wel een tijd geleden dat ik met oudere kinderen had gewerkt. Maar tijdens je opleiding tot kinderverpleegkundige werk je op alle afdelingen. Het is dus niet helemaal nieuw. Toch merkten we dat het nuttig is om ter voorbereiding op de uitwisseling alvast bijgespijkerd te worden over de leeftijds categorie op de andere afdeling. Dat gebeurt nu onder andere door de pedagogisch medewerkers.”

## Ander dagritme

Achteraf ziet Couprrie duidelijk de meerwaarde in van deze uitwisseling. “Ik ben blij dat we er al zo vroeg mee zijn begonnen. Nu krijgt iedereen de kans om de mensen en de werkwijze op de andere

afdeling te leren kennen.” Smit: “Je kunt je hakken wel in het zand zetten, maar je weet toch dat de afdelingen samen verder gaan. Laten we het dan zo leuk mogelijk maken en een werkwijze creëren waar iedereen zich in kan vinden.” Dat is ook een van de doelen van de uitwisseling: signaleren welke verschillen er zijn. “Wat meteen opvalt is dat het bij ons wat kleiner en knusser is. Bij Kinderheekunde komen meer verschillende specialisten langs. Ook is het dagritme heel anders. Op de Babyzaal wordt het ritme vooral bepaald door de voedingstijden, om de drie uur. Bij Kinderheekunde gaan kinderen op vaste tijden naar de speelkamer en krijgen ze les”, aldus Couprrie. “Ook hebben we op de Babyzaal geen gastvrouwen en is er een andere rol weggelegd voor het aanspreekpunt – een verpleegkundige die voor drie maanden van werkplek veranderen. Hoewel ze wel even een drempel over moest, viel het erg mee. “Je wordt heel goed opgevangen en kunt alles vragen. De eerste twee dagen werk je samen met iemand, pas daarna krijg je zelf de zorg over patiënten. Het was wel een tijd geleden dat ik met oudere kinderen had gewerkt. Maar tijdens je opleiding tot kinderverpleegkundige werk je op alle afdelingen. Het is dus niet helemaal nieuw. Toch merkten we dat het nuttig is om ter voorbereiding op de uitwisseling alvast bijgespijkerd te worden over de leeftijds categorie op de andere afdeling. Dat gebeurt nu onder andere door de pedagogisch medewerkers.”

## Leuke uitdaging

Couprrie noemt het heel verfrissend om eens op een andere afdeling te kijken. “Wij doen dit nu omdat we straks naaste collega's van elkaar zijn, maar ik denk dat het voor iedereen goed is om eens buiten de eigen afdeling te kijken. Als je lang op één plek werkt krijg je toch een beetje kervisie.” Smit: “Als alle medewerkers op uitwisseling zijn geweest gaan we met een kleine groep kijken hoe we de afdelingen het beste in elkaar kunnen schuiven. Dat wordt heus nog wel een uitdaging, maar wel een leuke, denk ik.” (RH) ■

Ook een lumineus idee uitgewerkt of een excellente uitvinding gedaan? Mail naar [lumens@lumc.nl](mailto:lumens@lumc.nl).



Babyzaal en Kinderheekunde gaan straks samen. De medewerkers kijken alvast bij elkaar in de keuken