

## Buiten spel

Elke zaterdagochtend wacht ik op het geluid van de brievenbus. Dan rolt de zaterdageditie van de Volkskrant erdoor en loop ik de trap af van mijn huis. Het koffiezetapparaat heb ik ondertussen al aanstaan voor mijn quilty pleasure: koffie met krant. Deze jonge klare chirurg zorgt namelijk goed voor zichzelf om de privé-werkbalans te behouden in overeenstemming met haar partner die al net zo vaak in het ziekenhuis te vinden is. Misschien is het daarom ook wel een reflecterend moment, want ik zie steeds meer jonge collega's de witte jas in de wilgen hangen. Carrièreperspectief en welvaartsverbetering na afronding van de medische specialisatie is voor de huidige generatie millennials en zoomers geen vanzelfsprekendheid meer. De samenleving is meer gericht geraakt op zelfbehoud en is daardoor conservatiever en intoleranter geworden, treffend beschreven in het boekje 'Eigen welzijn eerst' van Roxane van Iperen. Iets dat mij in combinatie met de al niet altijd even veilige hiërarchische cultuur op de chirurgische werkvloer geen goede ontwikkeling lijkt. Want ook al veranderen door meer diversiteit de onderlinge gedragsregels ten positieve, afgunst en strijd om schaarse middelen en vaste posities werkt (gender)ongelijkheid en daarmee ongewenst gedrag in de hand en zo verliezen we onze liberale waarden. Gezamenlijk zijn we ons daar vaak niet eens van bewust, maar gaat zeker ten koste van kwaliteit van onze opleiding of werk. De kosten van ongewenst gedrag kunnen wel oplopen tot €300.000 aan verloren arbeidsuren, vervanging, externe adviezen en exitkosten. Een veilige werkomgeving vergroot daarom niet alleen het werkplezier met gunstig effect voor de patiëntenzorg, maar resulteert ook in minder kosten.

Als jong meisje kwam ik al in aanraking met genderongelijkheid, maar besepte het op dat moment nog niet. Voor mij was het namelijk volstrekt normaal dat ik begin jaren '80 door mijn vader werd opgevoed, omdat mijn moeder bezig was met haar opleiding tot huisarts. Voor mijn geboorte had ze eerst jarenlang als zenuwarts gewerkt in afwachting van haar opleidingsplek die maar niet kwam. Het starten van haar huisartsenpraktijk ging ook niet over rozen. Als vrouw kreeg ze geen eigen krediet bij de bank en werd ze aanvankelijk niet toegejuicht als enige vrouwelijke huisarts in de regio. Maar ze maakte wel verschil als empathisch mens met oog voor haar patiënten en een arbeidsethos waar je u tegen zegt. Het is wel vaker voorgekomen dat ik achterin de volgepakte auto zat en ze toch nog even visite wilde rijden langs een patiënt voordat we op vakantie gingen. 'Neem de tijd en luister, want dat scheelt uiteindelijk tijd', vond ze. 'En geld', voeg ik er nu in deze kostenbewuste tijd aan toe. Van stoppen wilde ze lang niets weten. Als reden gaf ze aan dat ze het zonde vond van al haar inspanningen en opofferingen, terwijl ze er nu zoveel plezier aan beleefde. Daarbij zeiden mijn ouders ook: 'Zorg ervoor dat je je eigen geld verdient en voor jezelf kunt zorgen en daarmee voor elkaar'. Dus verdiende ik mijn zakgeld op de middelbare school door de rekeningen rond te fietsen en verving ik de doktersassistentes als ze op vakantie gingen. Mijn visie op patiëntenzorg is me hierdoor met de paplepel ingegoten. Met daarbij ook nog een stevig portie feminisme als ik het zo bekijk.

Pas later realiseerde ik me in wat voor masculiene medische wereld zij zich had begeven en hoe niet-klassiek ik bewust ben opgevoed. Want de ongelijkheid voelde ze wel degelijk. De tijd was er alleen niet naar om er iets mee te doen anders dan gewoon doorgaan met waar ze goed in was in haar huisartsenpraktijk in Zaandijk. Tijdens mijn coschappen in het Zaans Medisch Centrum merkte ik aan de patiënten hoe geliefd ze was, maar ook aan de specialisten die mij opspoorden in het ziekenhuis om haar handgeschreven verwijsbrieven te ontcijferen. Op dat moment leek het alsof ik ook 7 vinkjes had, omdat mijn moeder haar plek echt veroverd had en ik daarvan profiteerde. Toch kreeg ik op de werkvloer als coassistent, arts-onderzoeker en arts-assistent ook andere ervaringen. De meeste dingen kon ik weglachen, deed keihard mee of overtroefde het zelfs. Het hoorde er immers bij toen en anders stond je buiten spel. Je kwetsbaar opstellen is pas iets van de laatste jaren. En dat geldt ook voor de balans met het privéleven. Voor mijn moeder waren weken van 60 tot 70 uur normaal. Vier jaar na haar pensioen is ze op 77-jarige leeftijd overleden. 'Had ik maar wat meer tijd aan privé besteed', zei ze in haar laatste dagen. Voor mij een grote motivatie dat beter te doen.

Momenteel zitten we in een sterk tijdgewricht van omwentelingen. De nieuwe generatie millennials en zoomers en werknemers met andere culturele achtergrond hebben andere eisen en verwachtingen waardoor ongeschreven gedragsregels logischerwijs veranderen. Dan weet je je als babyboomer op de operatiekamer totaal geen raad meer met je jongere collega's, zoals Japke-D. Bouma in haar NRC stuk 'Millenials op de werkvloer' beschrijft hoe je om moet gaan met het generatieverschil. En wekelijks lees ik in de zaterdageditie stukken over grensoverschrijdend gedrag, het begrip misogynie en hoe de cultuur op de werkvloer verbeterd kan worden. Initiatieven om dit in de praktijk te brengen zie ik op LinkedIn als paddenstoelen uit de grond schieten, zoals bijvoorbeeld de 'Zin in Zorg beweging', initiatieven van 'De Jonge Dokter', 'De Jonge Specialist', 'Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)'. Ook van Mia Wessels met haar missie om de gezondheidszorg te vermenselijken, Heleen Snijders met 'Nurses Know Better' en diverse cursussen met aandacht voor softskills zoals van de Nederlandse Vereniging voor Heelkunde (NVvH) de 'CASH 2 non-technical skills', 'School of Life', de aan te raden 'Leergang Strategisch Leiderschap voor Vrouwelijk Artsen' van Maleene de Ridder en vele andere cursussen. Om op te komen voor de belangen van vrouwen in de wetenschap en zichtbaar te maken waar vrouwen tegenaan lopen, werd door vier vrouwelijke hoogleraren Athena's Angels opgericht. Om het zo boven de persoonlijke anekdotes uit te tillen. Want na de initiële #metoo beweging in 2017 is er steeds meer momentum om je uit te spreken over grensoverschrijdend gedrag. Zoals actueel de corpsstudenten die het vrouwonvriendelijk gedrag tijdens het lustrum van het Amsterdamsch Studenten Corps openlijk afkeuren. En dat geldt ook voor mezelf. Na ruim een decade stilzwijgen schreef ik er eind 2021 een stuk over in het vakblad van de NVvH om anderen bewust te maken dat er verbetering nodig is in onze omgang op de werkvloer. Maar liefst 40% van de academische wetenschappers krijgt te maken met pesten, machtsmisbruik en seksueel overschrijdend gedrag, bleek uit onderzoek van gedragswetenschapper Naomi Ellemers in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Maar hoe komt het dat genderongelijkheid nog zo veelvuldig voorkomt en blijven we doen alsof we gelijke kansen hebben? Zien we dat prestaties van vrouwen anders gewaardeerd worden. Dat vrouwen aan alle eisen moeten voldoen en van mannen wordt gezegd: die ontwikkelen zich nog wel. Ondanks dat we denken dat de emancipatie al helemaal ingeburgerd is en er het beeld is van de moderne man die vanzelfsprekend tegen seksueel geweld en grensoverschrijdend gedrag is. De afgelopen jaren heb ik me daarom veel verdiept in patronen bestaande uit micro-agressies, academic harassment en #metoo. Als je je er eenmaal van bewust bent, dan is het haast onmogelijk ervan weg te kijken. Daarentegen heb ik tevens ervaren dat het stellen van je grenzen ook niet altijd wordt gewaardeerd. En dan is het plots een moeilijke afweging, omdat beide keuzes je buiten spel zetten. Zeg je er enerzijds niets van dat je je onheus bejegend voelt tijdens een voor jou als AIOS of fellow leerzame operatie, waardoor je niet optimaal functioneert en zo niet leert wat je ervan had willen leren en zelfs ziet dat het nadelig voor de patiënt is, dan blijft de situatie bestaan. En geef je in feite ook aan anderen het voorbeeld dat er zo met jou, maar ook met de patiënt, omgegaan mag worden. Zeg je er anderzijds wel wat van, dan kan dat beschouwd worden als ongepast, ben je overgevoelig, niet geschikt voor het vak of gewoonweg niet kundig. Ook al ben je doorgaans fit to perform en zit het met je collegialiteit en soft skills naar de patiënt toe ook wel goed. Het vertelt ons in ieder geval dat de emancipatie nog niet voltooid is en dat er zelfs een vleugje misogynie onder schuilt. Een lastige, maar inzichtelijke term die wat uitleg behoeft. Traditioneel gezien is macht het terrein van mannen. Vrouwen die daarmee breken of een terrein betreden dat normaliter niet voor hen toegankelijk wordt geacht, kunnen hiervoor gestraft worden middels vernederen, uitschelden, te schande maken, laatzinnigheid, dreigen en seksuele objectivatie. Doelbewust wordt de autonomie daarmee geschonden en dat controleren en straffen is het wezen van misogynie met als belangrijkste functie het handhaven en opleggen van normen en verwachtingen. En als je dus maar een klein beetje aan het vernis krast, dan is dit fenomeen nog steeds zichtbaar: het is aannemelijk dat de obscene

uitspraken van de mannelijke leden van het Amsterdamsch Studenten Corps tijdens het lustrumdiner in het kader van verzet tegen vrouwenemancipatie zijn gedaan. Het is echter niet voorbehouden aan een groep, maar verschilt in gradatie en per situatie. Er is niet een bepaald persoon aan te wijzen, want het zijn er zovele. En zoals ik zelf als student ook deed: vrouwen lachen gewoon mee.

Maar waar gaat het mis en hoe valt het tij te keren? Net is in de sport-, kunst-, en filmwereld, waar de afgelopen jaren veel #metoo-zaken naar boven kwamen, lopen er in de academische wereld veel jonge, ambitieuze mensen rond op tijdelijke contracten. Daarbij is er veelal geen sprake van een motiverend competitief klimaat, maar van afgunst en strijd om schaarse middelen en vaste posities. Talent is moeilijk te objectiveren en schept afhankelijkheidsrelaties. Dat geeft veel macht aan sommige mensen, waardoor anderen die hiervan afhankelijk zijn geneigd zijn veel te slikken. Je succes hangt ook af van het falen van een ander. Fouten worden weggemoffeld en twijfel niet uitgesproken, terwijl betere zorg gebaat is bij kennis delen en elkaar vertrouwen. Mensen met macht zien minder details en zijn minder empathisch. Ze realiseren zich niet dat ze grenzen overschrijden: dat een grap of pesterijtje niet onschuldig is. En zoals ik zelf ook heb ervaren, wie daarover klaagt, ervaart juist dat het ongewenst gedrag niet wordt opgelost, maar zelfs verergerd. Andersom is het lastig aangesproken te worden op moreel falen. Mensen praten het goed of schieten in de verdediging. Zo houden we gezamenlijk een onveilige cultuur in stand. Het competitieve klimaat, de sterke hiërarchie en de hoge werkdruk is dus een voedingsbodem voor ongewenst gedrag. Dat betekent dat het niet alleen met betrokken persoonlijkheden heeft te maken, maar ook met de omstandigheden. Daarom is het beter te hebben over gewenst gedrag om zo de focus te verschuiven van een puur juridische aanpak naar preventie van grensoverschrijdend gedrag. De nieuwe KNMG-gedragscode is een goede stap in de richting naar meer sociale veiligheid, omdat het de nadruk legt op samenwerken, gezond werken en maatschappelijke betrokkenheid.

Het is duidelijk dat een respectvolle en gelijkwaardige omgang op de werkvloer 'work in progress' is en nog steeds niet voor iedereen voelbaar. Vaak is daarvoor een sterke prikkel nodig om tot het inzicht te komen dat er verbetering nodig is. Bijvoorbeeld als je zelf weet hoe het voelt buiten spel te staan en met steeds meer vrouwelijke medisch specialisten van de nieuwere generatie ben ik vast niet de enige. Een begin met een meldpunt voor ongewenstheden is sinds begin 2022 vanuit de NVvH een feit. En De Jonge Specialist onderzoekt mogelijkheden voor een anoniem meldpunt: angst voor represailles is er nog steeds. Het lijkt mij daarom expliciet de tijd om met elkaar in gesprek te gaan om het meer reden te geven voor blijvende veranderingen zodat we niet allemaal de witte jas in de wilgen hangen. Universiteiten en ziekenhuizen zouden meer moeten investeren in onderlinge relaties en samenwerking. Sociale veiligheid is immers geen bijzaak maar voorwaarde voor excellente wetenschap en patiëntenzorg. Want met een aangename werkcultuur hoeft niemand na te denken: #zouikwatzeggen? Maar is het de gangbare norm is dat als er iets is, je het weet of juist niet, je het mag zeggen. Zonder onderscheid in wie je bent of waar je vandaan komt en zonder verlies van onze liberale waarden.

Ik hoor de brievenbus. Benieuwd wat er deze week in de zaterdageditie staat. Want zoals Malala Yousafza, die op 17-jarige leeftijd de Nobelprijs voor de vrede kreeg, immers zegt: 'The most effective weapon is pen and paper'.

#### **Referenties:**

- Roxane van Iperen. Eigen welzijn eerst. Hoe de middenklasse haar liberale waarden verloor. Druk Wilco.
- Door na je 65<sup>ste</sup>. Goede werksfeer. Interview met E.Coester-Stolp, huisarts. Arts en auto nr 9, 2010, pagina 26 en 27.
- Joris Luyendijk. De zeven vinkjes. Hoe mannen zoals ik de baas spelen. Uitgeverij Pluim, vierde druk, februari 2022

- Japke-D. Bouma. Millenials op je werk? Pas dan op met grapjes. NRC 28 juni 2022.
- Loes Reijmer, Wie doet zoiets? Misogynie. Zaterdag en opinie pagina 20-23, Volkskrant 9 en 10 juli 2022
- Daphne van Paassen, De toxische cultuur binnen de wetenschap. Grensoverschrijdend gedrag. Zaterdag en opinie, pagina 16-18, Volkskrant 16 en 17 juli 2022.
- Wafa Al Ali. Wangedrag Studentencorps. Brallen tegen opmars vrouwen. In het nieuws pagina 13, NRC 30 en 31 juli 2022.
- #zouikwatzeggen. Nederlands Tijdschrift voor Heelkunde, nummer 5, september 2021
- Schmitz vs Snijders, Duocolumn, pagina 19, Arts en Auto nr 07/08 2022.