

3 | Stand van zaken ombuigingen

5 | Update medewerkersonderzoek

6 | Toptalenten FHML breken door als hoogleraar

7 | Maarten von Meyenfeldt neemt afscheid



personeelskrant voor alle medewerkers van het Maastricht UMC+ | 25 januari 2012

summum[©] gazette

| 104

Wat de markt niet levert, maken we zelf

Trots op hightech couveusebrancard

Als de markt een medisch instrument niet naar wens kan leveren, dan heeft onze organisatie altijd nog de expertise in huis om het zelf te ontwikkelen. Een mooi nieuw product van eigen makelij is de couveusebrancard voor te vroeg geboren baby's. Vier collega's vertellen hoe dit hightech exportproduct tot stand kwam.

"Transportcouveuses voor te vroeggeborenen (ofwel neonaten) zijn niet nieuw", vertelt Twan Mulder, kinderarts en neonatoloog. "Als ziekenhuis hebben we ze altijd gehad. Een kleine drie jaar geleden gaf Nick Braken van de Instrumentele Dienst aan dat de couveusebrancards van de Neonatale Intensive Care Unit (NICU) aan vervanging

toe waren. De couveuses op de markt voldeden niet volledig aan de wensen van onze afdeling. Voor Nick was dat aanleiding te onderzoeken of we zelf een couveusebrancard konden ontwikkelen. Onze afdeling stelde een wensenlijst samen, die bestond uit nieuwe bewakings- en beademingsapparatuur, meer veiligheid voor de baby's en minder gewicht. Tijdens het ontwikkelingsproces gaven we steeds feedback. Die betrokkenheid geeft artsen en verpleegkundigen nu veel vertrouwen in de apparatuur. Kijk, transport van vroeg geboren baby's moeten we eigenlijk zien te vermijden. Het is beter als de moeders al voor de geboorte op onze afdeling zijn. Loopt het anders, dan móeten we zo snel mogelijk starten met de intensive care-behandeling in het ziekenhuis waar de baby geboren is. De couveusebrancard geeft ons nu de zekerheid dat we dat zo



optimaal en veilig mogelijk kunnen doen." "Met de wensenlijst van de NICU heeft de Instrumentele Dienst een eerste ontwerp-schets gemaakt", vertelt Nick Braken, technicus bij de ID azM. "Daarmee zijn we naar de collega's van IDEE (Instrument Development, Engineering & Evaluation) gegaan. De IDEE, de dienst van de UM die technologische oplossingen realiseert, heeft het ontwerp samen met ons verder ontwik-

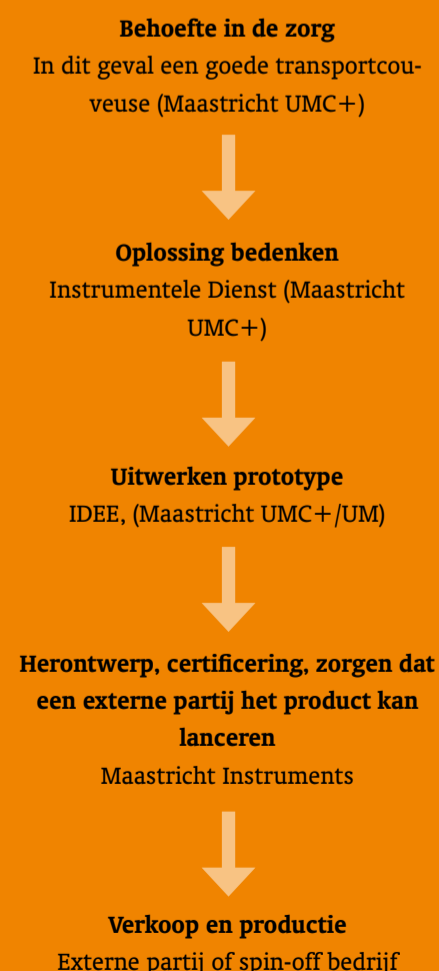
keld. Paul Laeven maakte een 3-D model op de computer en kwam vervolgens met een kartonnen speelmodel dat hij door ons liet testen. En dat resulteerde uiteindelijk in het prototype." Uniek aan de couveusebrancard van Maastricht UMC+ is op de eerste plaats de

Lees verder op pagina 4

Valorisatie keten in beeld

De couveusebrancard is een mooi voorbeeld van valorisatie. Valorisatie is het hele proces van een idee naar een concurrerend product.

In schema:



Meer informatie op www.idee-mumc.nl en www.maastrichtinstruments.com.

Ruim 1500 collega's doen de health check

Ook dit jaar kregen medewerkers van ons ziekenhuis de gelegenheid om gratis mee te doen met de health check. Ruim 1500 collega's maakten van de gelegenheid gebruik en schreven zich in. Na afronding van de health check kreeg iedereen een bon voor een gratis ontbijt in het Personeelsrestaurant azM.

Tijdens de health check werd bloed geprikt om de bloedwaarden te meten zoals totaal cholesterol, LDL cholesterol, HDL cholesterol, triglyceriden en glucose. Daarnaast werden het gewicht, de lengte, buikomvang en bloeddruk gemeten.

De health checks werden begeleid door GALA (Gezond a la Carte, voorheen Happy). De resultaten van de health check en de online gezondheidsvragenlijst zijn binnenkort via een persoonlijke website te raadplegen. Daarnaast biedt GALA deelnemers de mogelijkheid om na de health check online interactief advies te ontvangen op het gebied van bewegen, stoppen met roken, ontspanning of gezonde voeding. Heeft u vragen over de health check? Mail dan naar [E info@gezondalacarte.nl](mailto:info@gezondalacarte.nl).



Dankzij de goede planning van GALA hoefde niemand te wachten op zijn health check.

Cartoon



Belastingdienst en azM sluiten convenant

Ons ziekenhuis heeft onlangs een convenant Horizontaal Toezicht gesloten met de Belastingdienst.

Horizontaal Toezicht is de nieuwe manier waarop de Belastingdienst en hun klanten met elkaar samenwerken. Kernbegrippen daarbij zijn wederzijds vertrouwen, begrip, transparantie en eigen verantwoordelijkheid van belastingplichtige organisaties. Bij deze manier van samenwerken worden afspraken gemaakt over de wijze en intensiteit van het toezicht door de Belastingdienst en de wijze waarop partijen met elkaar samenwerken. Met het tekenen van het convenant op 15 december jl. geeft de Belastingdienst aan dat zij vertrouwen heeft in de administratieve organisatie en de fiscale processen in het azM, wat resulteert in een tijdige, juiste

en volledige aangifte voor alle belastingen. Door het opstellen van een Tax Control Framework en de open communicatie met de Belastingdienst geeft het azM expliciet aan dat de fiscaliteit onderdeel uitmaakt van de reguliere bedrijfsprocessen. Met het benoemen en inbedden van de fiscaliteit in de eigen organisatie voldoet het azM aan de conceptuele eisen van vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid zodat aan de randvoorwaarden wordt voldaan voor het tekenen van een convenant waarin deze efficiënte werkwijze van samenwerking wordt vastgelegd.

Klantgerichtheidtaart voor verkeersregelaars

De klantgerichtheidtaart van december ging naar John Theunissen (hoofd Beveiliging Maastricht UMC+), Fred Claessens en Rob Adriaens (verantwoordelijk voor het beheer van de parkeergarage) en Harrie Tans, Harrie Thewissen, Mart Martens, Toine Voorjans, John Meulenhof en Will en Miranda Bakker van verkeersregelaarsbureau Bakker. Zij ontvangen de taart omdat zij op klantgerichte wijze het verkeer in de parkeergarage in goede banen hebben geleid tijdens de renovatiewerkzaamheden. Gefeliciteerd!



Een gezond idee van het Maastricht UMC+

Een dagje ziekenhuis. Ook voor gezonde mensen.

Kom naar onze open dag.
Zaterdag 4 februari van 10.00 tot 16.00 uur.

Maak kennis met onze samenwerking en ervaar zelf waar het Maastricht UMC+ voor staat: gezondheidsbevordering door integratie van zorg, onderwijs, opleiding en onderzoek.

Maastricht UMC+ **MUMC.nl**

azM | Maastricht University

Klantgerichtheidtaart voor omplank-team



De klantgerichtheidtaart van januari is voor alle betrokkenen bij het project 'Omplanken'. In principe komen alle traumapatiënten, die op een harde wervelplank bij de SEH worden binnengebracht, in aanmerking om 'omgeplankt' te worden naar een zogeheten comfortboard. Door het gebruik van het comfortboard neemt het risico op decubitus beduidend af en ervaren patiënten daarnaast meer comfort. Het Omplank-project mag dan ook met recht geslaagd worden genoemd. Het project komt voort uit onderzoek van het Traumacentrum Limburg, wordt gedragen door de specialisten die de traumaopvang op de SEH verzorgen en zou niet mogelijk zijn zonder de inspanningen van de SEH- verpleegkundigen en arts-assistenten die zorg dragen voor de opvang van traumapatiënten en hen regelmatig omplanken. Zeker een taart waard!



azM sluit 2011 af met een positief financieel resultaat

“Vinger aan de pols houden”

Ons ziekenhuis zal 2011 afsluiten met een positief financieel resultaat. Het definitieve resultaat van de jaarrekening zal in mei bekend worden, doch de verwachting is dat dit tussen 10 en 20 miljoen euro zal liggen. Onze organisatie staat er in financieel opzicht dus goed voor. Desalniettemin moeten we waakzaam blijven en de ontwikkeling van de personele lasten nauwgezet volgen, waarschuwt Raad van Bestuur-vicevoorzitter Lou Brans Brabant, “want 2012 wordt een cruciaal jaar voor de gezondheidszorg en voor onze organisatie.”

Het overschot is grotendeels het resultaat van de ombuigingen. Daarnaast ontving het azM 4 miljoen euro aan onverwachte, nagekomen incidentele baten, hebben we meer aio's opgeleid dan verwacht en was er ook in 2011 weer een omzetsijging in de patiëntenzorg. “Dit positieve resultaat zal grotendeels worden gebruikt om onze vermogenspositie te versterken”, vertelt Lou Brans Brabant, “maar we investeren ook in onze organisatie en medewerkers. Onder meer 1 miljoen euro extra in sociaal beleid, zoals Guy Peeters ook al aankondigde in zijn nieuwjaarsrede*.”

2012 wordt een cruciaal jaar voor onze organisatie. Allereerst door de afschaffing van budgetsystematiek en de invoering van de nieuwe prestatiebekostiging en DOT. Dat houdt in dat ziekenhuizen vanaf nu worden afgerekend op basis van de door hen gedeclareerde zorg. “Wat niet wordt geregistreerd kan ook niet worden gedeclareerd en dat betekent een verlies aan inkomsten voor ons ziekenhuis.”

Diverse ziekenhuizen hebben aangegeven dat ze door de invoering van DOT in financiële problemen raken en in sommige gevallen zelfs salarissen niet (tijdig) kunnen uitbetalen. “Vooralsnog heeft het azM deze zorg nog niet, doch we zullen wel alert moeten blijven. Door onze solide financiële basis zijn we een goede partner voor banken om zaken mee te doen. We hebben er dan ook alle vertrouwen in dat we een eventuele tijdelijke liquiditeitsvermindering kunnen

overbruggen en salarissen gewoon kunnen uitbetalen.”

Ook volgen in 2012 verdere overheidsbezuinigingen in de zorgsector; voor ons ziekenhuis komt dat neer op minimaal 4 miljoen euro. In tegenstelling tot voorgaande jaren kunnen we die niet compenseren met een stijging van onze productie. “In het Bestuurlijk Hoofdlijnenakkoord 2012-2015 [zie kader, red.] zijn de mogelijkheden tot productiegroei beperkt. Voor het jaar 2012 hebben zorgverzekeraars zelfs aangegeven geen groei toe te staan. Om toch de vraag van onze patiënten te kunnen opvangen en te voorkomen dat wachtlijsten verder zullen groeien, zullen we meer moeten doen met minder. Hoe we dat precies gaan doen is nog niet helemaal duidelijk. We moeten in ieder geval onze werk- en zorgprocessen nog efficiënter gaan inrichten. En door zoveel mogelijk samen te werken met andere zorginstellingen en ziekenhuizen.”

Ondanks de financiële onzekerheden door overheidsbezuinigingen en DOT verwacht Lou Brans Brabant dat we ook 2012 met een licht positief resultaat zullen kunnen afsluiten. “Maar dan moeten we wel de vinger aan de pols houden om te voorkomen dat we in 2013 in een positie terecht komen zoals bij de start van de ombuigingen.”

* U kunt de nieuwjaarsredes van bestuursvoorzitter Guy Peeters en FHML-decaan prof.dr. Albert Scherpbier bekijken op [Intraspect > Bestuur > Nieuws](#).

Bestuurlijk hoofdlijnenakkoord 2012 - 2015

Het bestuurlijk hoofdlijnenakkoord 2012-2015 is een convenant tussen de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra, Zelfstandige Klinieken Nederland, Zorgverzekeraars Nederland en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het

betreft afspraken rondom de beheersing van de kostenontwikkeling in de ziekenhuiszorg. De ambitie is om de uitgavengroei (volume) in de ziekenhuiszorg tot 2015 te beperken tot 2,5% per jaar. Dit is exclusief loon- en prijsbijstelling. Inclusief gaat het om circa 5,3% groei per jaar.

DOT-lancering goed gelukt!

De lancering van het softwaresysteem voor de nieuwe ziekenhuisfinanciering DOT (DBC's Op weg naar Transparantie) is geslaagd. Door vele teams van de verschillende RVE's en stafdiensten is de laatste maanden hard gewerkt aan de succesvolle introductie. Daarvoor werden zij namens de Raad van Bestuur bedankt door vicebestuursvoorzitter Lou Brans Brabant en projectleider Helene Bergs. De knikkers kunnen gaan rollen...



Wat is DOT?

DOT staat voor 'DBC's op weg naar Transparantie' en moet de in 2005 ingevoerde systematiek van diagnose-behandelcombinatie's (DBC's) vereenvoudigen. De 30.000 diagnosebehandelcombinaties die op dit moment nog mogelijk zijn, worden onder DOT teruggebracht tot 4.500 zorgcombinaties. Essentieel in de nieuwe DOT-systematiek is de bronregistratie. Elke

behandeling van een patiënt vindt zijn neerslag in een verrichting. En al die verrichtingen moeten geregistreerd worden. Onder meer wordt daar via de campagne 'Het gaat ook om de knikkers' aandacht voor gevraagd. Lees meer op [Intraspect](#) onder 'Financiën en Informatievoorziening' > 'Nieuws' of onder de DOT-click button.

Het gaat óók om de knikkers.

Vervolg van pagina 1

kreukelzone die in het frame is gebouwd. Deze zorgt voor extra veiligheid, mocht de ambulance een aanrijding krijgen. Nog een bijzonder pluspunt is het materiaal. “We hebben geen aluminium maar carbon gebruikt. De couveusebrancard is daardoor heel licht. En dat is voor de gebruikers erg prettig.”

“Bij de ontwikkeling van een nieuw innovatief product is het één van onze grootste uitdagingen om de eisen en wensen van de klant duidelijk te krijgen, zegt Paul Laeven, projectleider IDEE. “Een levensgroot proefmodel was bij de couveusebrancard een belangrijke stap om de wensen in kaart te brengen. Hiermee kon de NICU experimenteren met de opbouw alsof het lego-blokjes zijn. De grootste technische uitdaging was het verminderen van het gewicht van de brancard. Aangezien metaal zwaar is, werd gekozen voor een carbon frame. Naast het lage gewicht zorgt de productiemethode van een carbon frame (via een mal) ook voor afgeronde randen, zodat de gebruikers zich hier niet aan kunnen bezeren. Een andere uitdaging is om een producent van carbon te vinden voor enkelstuks productie, omdat dit niet lucratief is. Gelukkig kunnen we een groot gedeelte van de maatwerkonderdelen zelf onderdelen maken in onze eigen werkplaats.

Ook hebben we de gebruikseisen verder getest tijdens een testrit in een ambulance. Dat deden we samen met de Instrumentele

Dienst. Inmiddels zijn er twee couveusebrancards in gebruik. We zijn trots op het eindresultaat. Op de eerste plaats omdat we onze eigen mensen met dit product ondersteunen. Daarnaast zien we dat er veel interesse is vanuit andere zorginstellingen voor de couveusebrancard.”

“Het gaat inderdaad hard met de couveusebrancard”, vertelt Marc Schoenmakers, commercieel directeur van Maastricht Instruments B.V., spin-off van IDEE. “Ons bedrijf onderzoekt of het technisch en commercieel haalbaar is om de couveusebrancard op de Europese markt te brengen. Neonatologen in Nederland en daarbuiten tonen veel interesse. De GGD Zuid Limburg en het Maxima MC in Eindhoven hebben al couveusebrancards besteld. En er is vraag vanuit andere ziekenhuizen en ambulance-diensten in Nederland, België, Engeland en Noorwegen. Dus dat er een markt voor is, staat vast. Als je bedenkt dat alleen al in Nederland elk jaar vijfduizend prematuren worden geboren. Dan heb je het over meerdere tientallen brancards. Maastricht Instruments zal het concept van de twee prototypes die bij Maastricht UMC+ in gebruik zijn eerst marktrijp maken. Dat houdt onder meer in dat we het ontwerp en de uitvoering optimaliseren en voorzien van een veiligheidskeurmerk. De serieproductie en verdere distributie laten we vervolgens aan andere partijen over.”

Wie staat op de foto?

De stafdienst Communicatie archiveert het oude fotomateriaal van ons ziekenhuis. Van enkele foto's is onduidelijk wie er op staat. Herkent u iemand op deze foto? Mail dan de SUMMUM-redactie, E nieuwsredactie.communicatie@mumc.nl. Kijk voor een grotere weergave van de foto op Intraspect onder de nieuwsberichten. Bent u nieuwsgierig naar wie op de foto in gazet 103 staat? Kijk dan op Intraspect onder 'Ondersteunende diensten' > Communicatie > Fotografie > Historische foto's.



Verkiezingen OR en OC's

Op 18 en 19 april worden een nieuwe Ondernemingsraad en tien nieuwe Onderdeelcommissies gekozen. De OR en OC's zijn de oren en ogen van de organisatie! Medewerkers die op 18 april één jaar of langer werkzaam zijn in het azM kunnen zich kandidaat stellen voor de OR.

Medewerkers die op 18 april 6 maanden of langer in dienst zijn, kunnen zich kandidaat stellen voor de OC. Wil je je kandidaat stellen of meer weten? Lees dan de Verkiezingskrant op Intraspect > Medezeggenschap.

azM ontruimd wegens brand

Oefening baart kunst en daarom houdt de calamiteitenorganisatie van ons ziekenhuis maandelijks calamiteitenoefeningen, vaak in samenwerking met de brandweer. Eind vorige maand vonden op één dag maar liefst

twee grote oefeningen plaats. Allereerst een totale ontruiming van het azM wegens flinke brand bij de poli Dermatologie. Daarna een ontruiming vanwege een flinke brand in het personeelsrestaurant. Verpleeg-

afdeling A2 werd daarbij als oefening echt ontruimd door het verplegend personeel en BHV-ers. Lotusslachtoffers speelden zeer overtuigend de rol van gewonde patiënten. Uniek was dat dit keer de BHV-ers van de

Universiteit Maastricht meededen met de oefeningen. Bovendien werden de patiënten geëvacueerd naar de UM en daar verzorgd.



Aan de slag met het medewerkersonderzoek

“De vraag is: wat kun je zélf doen?”

Alweer een jaar geleden hield het stafdirectoraat Personeelszaken azM een medewerkersonderzoek. Knelpunten en pijnpunten die daaruit naar voren kwamen, worden nu op de werkvloer besproken en aangepakt.

Hoe kijken azM-medewerkers tegen hun werk aan? Zijn ze tevreden over de band met collega's en hun leidinggevende? Voelen ze zich eigenlijk wel gewaardeerd? En zijn ze trots om voor een organisatie als het Maastricht UMC+ /azM te werken? Om antwoord te krijgen op deze en andere vragen hield het azM in maart 2011 een medewerkersonderzoek. Ruim 49,9 procent van de 4.988 medewerkers vulde de vragenlijst in.

“Over het werk op de eigen afdeling zijn mensen wel tevreden”, vat consultant Personeelszaken José Verheijen de belangrijkste uitkomsten samen. “De samenwerking met directe collega's is goed en men voelt zich over het algemeen ondersteund door de direct leidinggevende. Minder scoort de betrokkenheid bij het azM als organisatie, het hogere management en de Raad van Bestuur. Ook de interne communicatie krijgt vaak een dikke onvoldoende. Vooral artsen en verpleegkundigen voelen zich niet gewaardeerd.”

“Ja, als Raad van Bestuur zie je liever een ander beeld”, beaamt vice-bestuursvoorzitter Lou Brans Brabant. “Met leidinggeven van alle RVE's heb ik de afgelopen maanden dan ook rond de tafel gezeten om in te zoomen op 'handicaps' die eruit springen. Je hoopt erachter te komen wat er precies speelt. Daar is vaak moeilijk grip op te krijgen.” Volgens Brans Brabant is de



uitslag wel voor een deel verklaarbaar. “In de afgelopen periode heeft onze organisatie twee majeure operaties doorgevoerd: de invoering van SAP en de ombuiging die 260 formatieplaatsen kostte. Dat trekt een wissel op de organisatie.” Maar daarmee wil hij het gebrek aan

betrokkenheid beslist niet bagatelliseren. Integendeel. Het onderzoek wordt gebruikt om de kritiek vanuit de werkvloer om te zetten in verbeterpunten. Op bijna alle afdelingen begeleiden P&O-adviseurs op dit moment workshops met als titel ‘Aan de slag met het Medewerkersonderzoek’. Tijdens deze bijeenkomsten stellen de medewerkers van een afdeling zélf hun top vijf van knelpunten samen. Een groepje afgevaardigden bedenkt vervolgens actiepunten. “Centrale vraag tijdens de workshops is: ‘Wat kun je zélf doen om de situatie te verbeteren?’”, legt P&O-adviseur RVE OG Marie-Therese Vaessens uit. “Het heeft niet zoveel zin om lang stil te staan bij knelpunten die jezelf niet kunt veranderen, omdat ze bijvoorbeeld vastliggen in een CAO. Daarom kijken we vooral naar zaken die in de eigen beïnvloedingssfeer liggen”.

De top vijf van pijnpunten en ergernissen verschilt per afdeling, maar één thema wordt overall genoemd: gebrekkige communicatie. Ook Daniëlle van Zandbeek, unit-leider op verpleegafdeling A4 beaamt dat overleg en samenwerking met collega's van andere afdelingen beter kan. “Het hangt er maar vanaf welke verpleegkundige je op een afdeling aan de lijn krijgt of je iets gedaan krijgt of niet. Dat kwam ook tijdens de workshop naar voren.” Aan een actielijst zijn Van Zandbeek en haar team nog niet toegekomen. “Ikzelf stel een flexibelere houding voor met betrekking tot het uitwisselen van medisch materiaal. Het is in ieder geval al heel zinvol om gevoelige punten met elkaar te bespreken. Ik vind het

goed dat er tenminste iets met zo'n enquête gebeurt.” Op enkele afdelingen zijn uit de workshops al acties voortgekomen. Zo krijgen leidinggevendenden trainingen over het geven van feedback, zijn er afdelingen die de onderlinge communicatie dagelijks evalueren en werk- en pauzetijden aangepast.”

Directeur Personeelszaken azM Bart Durlinger zegt dat het medewerkersonderzoek ook ziekenhuisbreed tot acties leidt. “De azM-brede verbeterpunten worden momenteel geïnventariseerd en vervolgens worden hierop acties uitgezet. Vanuit de Raad van Bestuur zijn daarnaast extra middelen vrijgemaakt voor sociaal strategisch beleid. Onder meer gaan we extra investeren in de kwaliteit van onze leidinggevendenden op de verschillende niveaus. Ook in de terugkoppeling van de RVE's wordt die kwaliteit vaak als kritieke succesfactor genoemd.”

De Raad van Bestuur zal zich verder inzetten om de eigen identiteit beter voor het voetlicht te brengen. Door uitbreiding van het aantal werkbezoeken bijvoorbeeld of de aanwezigheid van een bestuurslid op introductiedagen voor nieuw personeel. Sinds het najaar heeft de Raad van Bestuur ook een tweewekelijkse lunch met artsen in het leven geroepen. “We horen natuurlijk graag hoe zij aankijken tegen bepaalde actuele zaken”, aldus Lou Brans Brabant. “En wij krijgen zo de gelegenheid uitleg te geven over beleid dat artsen misschien niet direct kunnen plaatsen. Zo hopen we de betrokkenheid bij onze organisatie te vergroten.”

 **MaastrichtUMC** Maastricht UMC+
Schaft nieuwe [#operatierobot](https://bit.ly/UMC9A) aan. bit.ly/UMC9A

Maastricht UMC+ tweet

Social media zijn niet meer weg te denken van het internet. Via Facebook en Twitter kun je eenvoudig ervaringen en meningen uitwisselen met anderen. Die vervolgens als een estafettestokje worden doorgegeven door 'digitale' vrienden en volgers. Dat kan een leuk Youtube-filmpje zijn, maar ook een bericht over een dienstverlening. Het internet ontwikkelt zich zo tot een platform waarop mensen met elkaar in contact komen en informatie uitwisselen over de dingen die hen echt interesseren, zoals hun hobby maar óók hun ziekte.

Wat is de rol van onze organisatie in dit tweet-concert? Kunnen we nog volstaan met een algemene boodschap op onze website - 'We hebben een nieuwe operatierobot' - in de hoop dat iedereen die het 'moet' lezen dat ook wel zal doen? Het web is niet langer een verzameling pagina's maar een verzameling van mensen met relaties zoals vrienden of volgers. Via deze relatie's kunnen we de mensen die echt wat hebben aan die nieuwe operatie robot makkelijk bereiken. Het gaat er dus niet meer om veel informatie te

verspreiden, maar betrouwbare informatie voor - als het moet - een zeer kleine groep mensen. Daarom is het belangrijk dat onze organisatie via social media, naast de reguliere media, relaties opbouwt. En daarom tweeten en facebooken wij als Maastricht UMC+. Wil je meer weten over hoe je social media kunt inzetten? Neem dan contact op met Geertjan van Zonneveld van de stafdienst Communicatie via T 76720.

 Nou begrijp ik waarom je het aan je hart krijgt.
[#anderhalfuurwachten](#) [#ennognietaandebeurtzijn](#) [#azm](#)

TOP-talenten FHML breken door als hoogleraar

Toptalenten voorbereiden op een toekomst als hoogleraar. Met dat doel startte de FHML vier jaar geleden een nieuw en bijzonder opleidingsprogramma. “Het is een succes”, zegt Erik Haakma, afdelingshoofd HRM van de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences. “Met deze opleiding kunnen we mensen faciliteren en enthousiasmeren voor het hoogleraar-schap. We hebben inmiddels al zeven talenten kunnen benoemen. Het zijn echt ambassadeurs van een nieuwe vorm van leidinggeven.”

Manon van Engeland is een van de zeven. Zij is sinds maart 2011 hoogleraar Pathobiologie van kanker, in bijzonder de Epigenetica. Daarnaast is zij divisieleider Oncologie van onderzoeksschool GROW en onderzoeker. “Ik had destijds nog geen concrete plannen om hoogleraar te worden en was universitair hoofddocent. Toen ik werd gepolst voor het opleidingsprogramma heb ik de informatiebijeenkomst bezocht en die was erg inspirerend. Ik vond het bijzonder dat de faculteit een dergelijk initiatief nam.”

Daar waren verschillende redenen voor, vertelt Erik Haakma. Zo bleek in 2007 dat voor het jaar 2020 ongeveer veertig procent van de hoogleraren met pensioen gaat. “Daarmee verdwijnt kennis, maar daar staat tegenover dat we onze toptalenten graag behouden en kansen willen bieden. In het hooglerarenplan van 2009 zijn we er van uitgegaan dat we ongeveer de helft van de vacatures zelf invullen en de andere helft extern werven.”

Om intern jonge toptalenten voor te bereiden op het hooglerarschap, ontwikkelde het instituut Leeuwendal in Rijswijk in opdracht van de FHML een speciale leergang. “Het gaat om een bestaande leergang die aan onze organisatie en wensen is aangepast”, zegt Erik Haakma. Vervolgens werd een traject opgestart om deelnemers voor deze Leergang management in onderzoeksorganisaties te selecteren. Belangrijke criteria waren leeftijd (35-45 jaar), functie (universitair docenten en -hoofddocenten) en capaciteiten. “Het gaat er om dat mensen op inhoudelijk en leidinggevend niveau als hoogleraar kunnen functioneren. De kwaliteit staat voorop.”

Na een strenge selectieprocedure begonnen in 2008 negen talenten met de leergang.



V.l.n.r. 6 van de 7 toptalenten: Maurice van Steensel, Manon van Engeland, Yasin Temel, Inez Germeijs, Boris Kramer en Uli Schotten. Esther Lutgens ontbreekt op de foto.

Gedurende een jaar volgden zij verschillende keren een intensieve, twee dagen durende module. “Het was een hele leuke groep, het klikte meteen tussen ons en we hadden twee goede trainers”, vertelt Manon van Engeland. De scepsis van de groep verdween meteen. “We zagen snel in dat we allemaal hetzelfde probleem hadden: we zijn opgeleid tot arts, bioloog of psycholoog, maar niet tot leidinggevende. De enige regel die we allemaal hanteerden was: behandel andere mensen zoals jezelf graag behandeld wil worden. Zelf gaf ik leiding aan een groeiende groep aio’s en analisten, en huldigde ik het standpunt dat je er wel komt als je maar hard genoeg werkt. Maar in de training heb ik echt geleerd dat mensen allemaal hun eigen werkwijze en karakter hebben en je daar als leidinggevende op kunt anticiperen. Ik heb geleerd om feedback te geven en mensen te

coachen. Dat heb ik als heel wezenlijk ervaren.” Een ander groot pluspunt noemt ze het onderlinge contact. “We hebben veel van elkaar geleerd en zijn na de opleiding contact met elkaar blijven houden. We komen nog regelmatig bij elkaar om problemen te bespreken en elkaar te coachen.”

De FHML ondersteunt ook de jaarlijkse opfriscursus, verzorgd door de trainers van Leeuwendal. “Als faculteit vinden wij het heel belangrijk dat de opgedane kennis ook echt wordt geborgd”, zegt Erik Haakma. De leergang is zo succesvol, dat in 2010 een tweede groep van acht toptalenten met het traject is gestart.

Inmiddels zijn zeven toptalenten uit de eerste groep tot hoogleraar benoemd. Naast Manon van Engeland zijn dat Inez Germeijs,

Maurice van Steensel, Boris Kramer, Uli Schotten, Esther Lutgens en Yasin Temel. Manon van Engeland is achteraf blij dat ze op deze wijze gestimuleerd is om hoogleraar te worden. Omdat ze het heel leuk vindt en omdat haar nieuwe functie “deuren open”. Zo geeft ze mede leiding aan het project DeCoDe van het Center for Translational Molecular Medicine, waarin wordt samengewerkt met andere umc’s en het midden- en kleinbedrijf. “Wij willen wetenschappelijke kennis op het gebied van darmkanker zo snel mogelijk naar de kliniek te vertalen. Door mijn benoeming tot hoogleraar word ik in deze gremia nog meer als volwaardige gesprekspartner gezien. Tevens weten sinds mijn benoeming veel diverse buitenlandse review-commissies me te vinden. Het hooglerarschap maakt kennelijk toch verschil.”



The Iceman even in het Maastricht UMC+

Wim Hof, alias the Iceman, kan tegen extreme kou. Onlangs nog verbeterde hij in New York het wereldrecord ‘ijszitten’: maar liefst 1 uur en 52 minuten verbleef hij in een koker gevuld met ijsblokjes en haalde daarmee het Guinness Book of Records. ‘Normale’ mensen zouden al snel onderkoeld raken en het er niet levend af brengen. Wetenschappers hebben eigenlijk geen verklaring voor het fenomeen Wim Hof. Uit metingen in een speciale koudtent en in een PET-CT-scan van het Maastricht UMC+ bleek onlangs dat Hof over meer bruin vet beschikt dan de gemiddelde man van zijn leeftijd. Daarin zit in ieder geval een deel

van de verklaring. Het bruine vet werkt als een inwendige kachel die het lichaam op temperatuur houdt in koude omstandigheden. Gebleken is dat de ‘kachel’ van Wim Hof 35 procent harder ‘brandt’ dan gemiddeld. Humaan bioloog dr. Wouter van Marken Lichtenbelt, van onderzoeksschool NUTRIM, doet onderzoek naar het fenomeen bruin vet. Twee jaar geleden ontdekte hij dat ook volwassenen nog in meer of mindere mate over bruin vet beschikken. Lange tijd was de wetenschap ervan uitgegaan dat bruinvet, dat met name baby’s warm houdt, met het opgroeien verdwijnt.

Maarten von Meyenfeldt neemt afscheid

“Oncologiecentrum was een droom die uitkwam”

Prof.dr. Maarten von Meyenfeldt heeft veel meegemaakt in zijn carrière, maar de opening van het Oncologiecentrum in 2008 vormde toch wel een belangrijk hoogtepunt. “Dat was echt fantastisch. Het was een droom die uitkwam, want in dat centrum kunnen we de patiënt echt centraal stellen”, zegt de hoogleraar Algemene Heelkunde, met de specialisatie Chirurgische Oncologie.

Op 1 januari nam Maarten von Meyenfeldt afscheid als directeur van het Oncologiecentrum. “De patiëntenzorg stopt voor mij, dat is een fact of life. Ik wist dat dit moment zich zou aandienen, ik ben immers 65”, zegt hij. Om daar meteen aan toe te voegen dat hij zijn werk in het centrum zeker zal missen. “Vooral het zien van veel patiënten en de kwaliteit van die contacten. Als je mensen het slechte nieuws brengt dat ze kanker hebben, zie je ze worstelen met de essentie van het leven. Daar praat je over. En als het dan lukt om hen daar als arts goed in te coachen en je oprecht meeleeft, wordt dat enorm gewaardeerd. Dan kun je echt iets voor mensen betekenen.”

Maarten von Meyenfeldt studeerde geneeskunde in Utrecht en werd in Maastricht opgeleid tot chirurg. Dat hij zich zou specialiseren in de chirurgische oncologie, was al vroeg duidelijk. “Als je zoals ik meer beschouwend van aard bent, ligt die specialisatie voor de hand. Ik zag ook al vroeg in hoe betekenisvol je als kankerchirurg kunt zijn. Het hangt van jou af welke kansen de patiënt heeft en dat geeft een enorme prikkel om het goed te doen. Je krijgt ook maar één kans om het goed te doen. Doe je het fout, dan betekent dat de dood van je patiënt.” Niet meteen op de

operatiekamer, benadrukt hij, maar in een later stadium. Want een fout blijft zelden zonder gevolgen.

Toen hij in 1984 in Maastricht een stafplaats kreeg aangeboden, bestond de specialisatie oncologische chirurgie nog niet, maar begon hij zich daar wel al in te scholen. Ook stond al vroeg vast dat hij zijn werk als chirurg blijvend zou combineren met het wetenschappelijk onderzoek. Vragen uit de kliniek zijn daarbij altijd leidend voor hem geweest. Zo promoveerde hij zelf op een onderzoek naar het verlies van eetlust bij kanker en de gevolgen daarvan voor de conditie van de patiënt. In 1993 werd hij tot hoogleraar benoemd. “Waar het om gaat, is dat je in het onderzoek de grenzen opzoekt en daar een wetenschappelijke basis voor legt.”

In zijn afscheidsrede benadrukte Von Meyenfeldt dat die praktijk inmiddels sterk veranderd is. Door kankerpatiënten anders voor te bereiden op en anders te begeleiden tijdens de operatie, is een sneller herstel na de operatie mogelijk. Zijn eigen onderzoek naar de energie en eiwitbehoefte van patiënten in dat traject, heeft daar mede aan bijgedragen. Een ander belangrijk verschil met de praktijk van dertig jaar geleden, noemt hij de hedendaagse aan-

dacht voor preventie. “Als chirurg speel je daar niet zo’n grote rol in, maar preventie is wel heel belangrijk.”

Een heel wezenlijke verandering in de patiëntenzorg noemt hij de opening van het Oncologiecentrum, waar hij jarenlang met verschillende collega’s voor geijverd heeft. “Omdat we hierin de patiënt echt centraal kunnen stellen”. De voordelen zijn talrijk. “Patiënten hoeven niet meer van afdeling naar afdeling, onderzoek en diagnostiek

vallen samen, opvang na een slecht nieuwsgesprek is meteen mogelijk en er is een ontmoetingscentrum waarin rekening is gehouden met de wensen van patiënten. Door de krachten te bundelen, hebben we dit soort voorzieningen bij elkaar kunnen brengen.”

De volgende stap is de inrichting van een dagcentrum voor poliklinische chemotherapie, een verdieping lager. Daar worden patiënten behandeld en voorgelicht. De opening van het dagcentrum duurt langer dan Maarten von Meyenfeldt lief is en zal hij niet meer meemaken als directeur. Helemaal afscheid nemen deed hij overigens nog niet op 1 januari. Als hoogleraar begeleidt hij nog vijf promovendi en als chirurg valt hij nog enige tijd in bij de mammachirurgie. Ook is hij nog betrokken bij het diagnostisch traject van nieuwe mammacarcinoom patiënten. “Maar de follow up daarvan draag ik over aan de ‘achterblijvers’.”



Kootstra Talent Fellowships

Onlangs heeft de Raad van Bestuur weer zeven Kootstra Talent Fellowships toegekend aan talenten verbonden aan het Maastricht UMC+. Door deze prestigieuze fellowship worden zij in staat gesteld om een jaar lang onderzoek toe doen en zichzelf te ontwikkelen.

In de categorie talentvolle toekomstige Postdoc’s zijn Kootstra Talent Fellowships toegekend aan:



**Dina Collip –
Psychiatrie & Psychologie**

Dina gaat onderzoek doen naar de invloed van trauma en psychosociale stress op psychotische stoornissen.



**Silvie Timmers –
Humane Biologie**

Silvie onderzoekt tijdens haar Fellowship het mogelijk positieve effect van de stof Resveratrol bij type-2 diabetes patiënten. Dit positieve effect heeft zij al eerder aangetoond bij mensen met obesitas.

In de categorie talentvolle studenten/ toekomstige PhD’s zijn Kootstra Talent Fellowships toegekend aan:



**Katrien Gaens –
Interne geneeskunde**

Katrien gaat onderzoek doen naar de rol van CML-accumulatie in vetcellen bij obesitas en in het bijzonder bij het ontstaan van obesitas-gerelateerde type-2 diabetes en hart en vaatziekten.



**Nick van Goethem –
Psychiatrie en Neuropsychologie**

Nick gaat onderzoek doen naar de rol van cholinerge mechanismen bij geheugen- en aandachtprocessen. Hij hoopt hiermee inzicht te krijgen in mechanismen rondom geheugenvervalsing en vermeende geheugenverbeterende stoffen te valideren.



**Nicole Leibold –
Psychiatrie en Psychologie**

Nicole gaat een diermodel ontwikkelen om onderzoek te doen naar de rol van moleculair-genetische determinanten in de pathologie van paniekstoornis.



**Gill ten Hoor –
Humane Biologie**

Gill gaat onderzoek doen naar een nieuwe, multidisciplinaire aanpak van overgewicht bij jongeren, waarbij de focus niet ligt op dat wat de jongeren moeten, maar willen.



**Yanti Octavia –
Cardiologie**

Yanti gaat onderzoek doen naar het mechanisme van oxidatieve stress bij doxorubicine geïnduceerde cardiotoxiciteit.

Meer informatie over het Kootstra Talent Fellowships vind je op: http://crispmaastricht.nl/?page_id=1347.

Certificaten Coachend Leiderschap neurolinguïstisch programmeren voor RVE EVK/MIC/OC

Positieve benadering werkt aanstekelijk

Met het behalen van hun certificaat sloten de afdelingshoofden van RVE EVK/MIC/OC het trainingstraject 'Coachend Leiderschap NLP' af. Deze training werd gegeven in het kader van hun management developmenttraject. Afdelingshoofden Lou Steens en Ed Slangen, en P&O-adviseur Vivianne Otten zijn zeer enthousiast over hun nieuwe vaardigheden in Neurolinguïstisch Programmeren (NLP).

Openheid, transparantie, respect en vertrouwen vormen de sleutelwoorden van het NLP-coachmodel. Met de training hebben de deelnemers onder meer handvatten gekregen om medewerkers beter en efficiënter te coachen. Alles draait om bewustwording; de impact van gedrag wordt door die persoon zelf vaak anders ervaren. Door de medewerker te attenderen op wat zijn gedrag bij anderen teweeg brengt, kun je mensen doelgericht bijsturen. "Ik ging er te vaak van uit dat mijn medewerkers bepaalde dingen wel wisten. Dan ontstaan misverstanden", beseft Ed Slangen (o.a. afdelingshoofd Spoedeisende Hulp) terugkijkend. "Ik stel mensen nu de vraag wat ze met hun gedrag willen bereiken, in plaats van ze terecht te wijzen. Dat werkt positief, want dan kan iemand ook uitleggen waarom hij op een bepaalde manier handelt. Dat wij nu zelfs boven de norm scoren in het medewerkersonderzoek, is toe te schrijven aan dit traject!"

Wanneer je emotioneel neutraal kijkt, kun je medewerkers makkelijker een spiegel voorhouden, met méér respect. Dat leerde ook Lou Steens, afdelingshoofd Verloskunde. "Wie zich bewust wordt van het effect van zijn gedrag, is eerder bereid te veranderen. De medewerkers hebben de

laatste tijd veel voor hun kiezen gehad met alle veranderingen in de organisatie en wij hebben nu de kennis en ervaring om de spanning die dit met zich meebrengt goed te managen. We willen medewerkers immers blijven boeien en binden." Optimale communicatie is moeilijk. Je moet niet alleen open staan voor signalen die via je zintuigen binnenkomen, maar óók luisteren naar wat ongezegd blijft. Anders kun je de essentie van communicatie missen. "We gebruiken het model nu ook bij de steeds veeleisender wordende patiënten, om hun gedrag op een respectvolle en professionele manier te spiegelen. Medewerkers die zelf zien hoe goed dit werkt, nemen de techniek dan ook graag van ons over. Iedereen heeft baat bij deze kennis. Zowel in werk- als privésituaties. Ik gun mezelf en de hele organisatie een leidinggevende die volgens deze methode coacht."

Vivianne Otten was mede-initiator van dit NLP-project en volgde zelf ook de training, omdat ze het als P&O-adviseur belangrijk vindt om dezelfde taal te spreken als de afdelingshoofden. "Deze moderne manier van coachen is zowel in mijn werk als privé een verrijking. Je gaat met een positieve insteek ook moeilijke gesprekken aan en kunt zaken oplossen. Ik heb bijvoorbeeld



geleerd om niet meer snel met een praktische oplossing te komen voor een ander. Tegenwoordig stimuleer ik de ander meer om zelf met de oplossing te komen. Dan is ook zijn motivatie veel groter. Dat ik deze training mocht volgen, voelt echt als een

cadeautje." Voorlopig volgen de deelnemers elk kwartaal een intervisietraining om hun kennis op te frissen, vaardigheden aan te scherpen en de kennis binnen de organisatie stevig te borgen.

Nieuwe VIM-software

Op 1 april wordt de het VIM-meldingssysteem vervangen. Het huidige systeem ondersteunt onvoldoende bij het op de juiste manier melden van incidenten en het monitoren van de verdere afhandeling, zoals verbeteracties die uit een melding voortkomen.

Op basis van de wensen van gebruikers, zijn de verschillende leveranciers van VIM-software beoordeeld en uiteindelijk is de keuze gevallen op de firma Infoland. Geen onbekende in het azM; ook het documentbeheersysteem ODIN is afkomstig van deze leverancier. Inmiddels heeft op een aantal afdelingen een pilot plaatsgevonden.

De nieuwe software moet een groot aantal van de huidige knelpunten oplossen. Concrete eisen zijn o.a.:

- Gebruiksvriendelijkheid (vooral vanuit het perspectief van de melder);
- Mogelijkheid tot informatieve en overzichtelijke rapportages die eenvoudig te raadplegen zijn;
- Een kortere doorlooptijd van de melding;
- Mogelijkheid van de melder om te allen tijde de status van zijn melding te raadplegen;

Een ander belangrijk item is de rol van het

afdelingshoofd. Het afdelingshoofd is straks duidelijk 'in the lead' bij de coördinatie van gemelde incidenten, de verdere afhandeling en de verbeteracties. Hij of zij ontvangt de VIM-melding als eerste en beoordeelt of het incident direct kan worden afgehandeld dan wel eerst door de VIM-commissie moet worden geanalyseerd (zie figuur). Door deze nieuwe 'workflow' krijgt de melder sneller feedback én krijgt de VIM-commissie alleen nog incidenten toegewezen die uitvoerig geanalyseerd moeten worden.

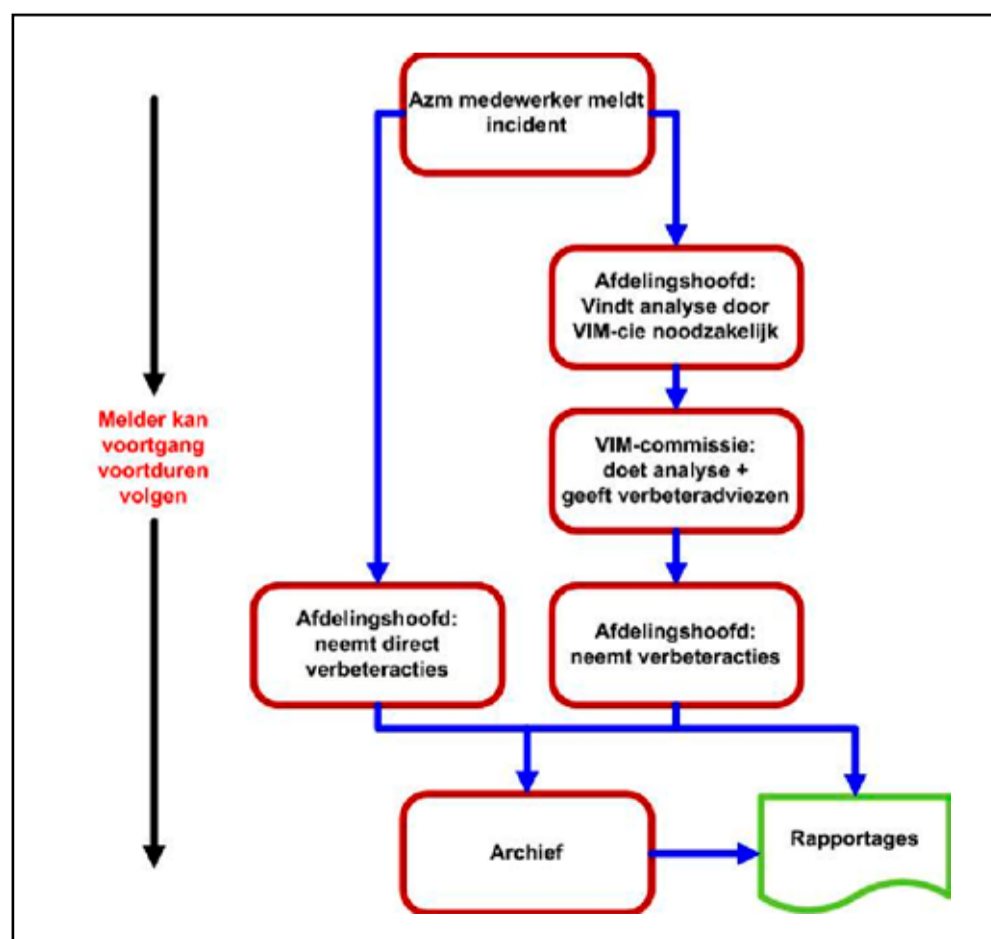
De stappen die we in 2012 moeten nemen zijn:

- Het scholen van afdelingshoofden, VIM-leden en preventied medewerkers;
- Het inrichten van de VIM-software;
- 'Demo-inloopsessies' organiseren voor alle azM-medewerkers;
- Medewerkers via verschillende kanalen (SUMMUM gazet, actueel, posters etc.) op de hoogte houden.

Belangrijk: De nieuwe VIM-software gaat

1 april 'live' en is (net zoals nu) niet alleen bedoeld voor het melden van patiëntincidenten, maar ook medewerkersincidenten ('ARBO-incidenten'). Vragen? Neem contact

op met: Lutgart Bastiaens (T 71357) of Jos Hoofs (T 72431).



“Dat je maar veel gezonde ideeën mag hebben...”

Het klinkt de drijvende krachten achter de arbeidsmarktcampagne ‘Gezond Idee’ (Roel Olivers, Erik Haakma en Jos van Cann, resp. Personeelszaken azM en FHML, en Communicatie Maastricht UMC+) als muziek in de oren. Bij de vele nieuwjaarswensen die zij in ontvangst mochten nemen, waren er de nodigen die hen naast geluk en gezondheid ook gezonde ideeën toewensten. Een goed teken, vindt Roel Olivers: “Gezond Idee – de campagne waarmee we het Maastricht UMC+ neerzetten als een dynamische, interessante werkgever waar het goed werken is – begint dus ingeburgerd te raken.”

Toegegeven: het zijn rare tijden. Aan de ene kant wordt bezuinigd terwijl aan de andere kant wordt uitgebreid. Collega's zijn boventallig en tegelijkertijd lanceren we een campagne om te laten weten hoe aantrekkelijk het is om bij ons te werken. Hoe rijk je dat? Er zijn veel vragen, maar gelukkig ook antwoorden (Guy Peeters legde het meermalen uit, kijk nog maar eens naar het Gezond Idee-filmpje op www.mumc.nl). De motivatie om juist nu stevig in te zetten op arbeidsmarktcommunicatie is glashelder: het aantal patiënten blijft groeien, terwijl de groep (potentiële) professionals in de gezondheidszorg kleiner wordt. Zie hier de kern van het probleem.

Het is het probleem van deze regio en van de gezondheidszorg in het algemeen, maar hoe dan ook is het óns probleem. Binnen vier tot vijf jaar zijn er in Limburg circa 10.000 vacatures in de gezondheidszorg. Vacatures die niet opgevuld kunnen worden met mensen die vanuit de opleidingen de arbeidsmarkt instromen. Sollicitanten kunnen bovendien kiezen uit meerdere werkgevers. En daar waar mensen de keuze hebben, kiezen ze het liefst voor de top. Dat is in een notendop de kern van de Gezond Idee arbeidsmarktcommunicatie; het

Maastricht UMC+ presenteren als topwerkgever waar je als eerste aan denkt als je op zoek bent naar een nieuwe baan. Om er voor te zorgen dat mensen ook straks graag bij ons willen komen werken, moeten we dus nú al beginnen met duidelijk te maken dat werken bij Maastricht UMC+ interessant, zinvol, spannend, leerzaam, boeiend, uitdagend, prettig enzovoort is. Dat we van vele markten thuis zijn - niet alleen patiëntenzorg, maar ook onderwijs en onderzoek - is ook van belang. Dat onderscheidt ons van onze collega's, en tevens concurrenten, in de regio.

Even terug naar Gezond Idee. De eerste helft van 2011 stond in het teken van naamsbekendheid; we moesten het Maastricht UMC+ immers nog voorstellen aan een breed publiek. Op dit moment ligt de nadruk in de campagne meer op de inhoud en maken we duidelijk wat wij als werkgever te bieden hebben. “Daar gaan we nog even mee door om vervolgens dit jaar stevig in te zetten op verschillende speciale doelgroepen. Meedenken en meewerken is zeer gewenst. Dus heb je nog een goed en gezond idee? We horen het graag van je”, aldus Roel Olivers, Personeelszaken azM.

Open Dag Maastricht UMC+

Op zaterdag 4 februari houdt het Maastricht UMC+ een open dag van 10.00 – 16.00 uur. Komt dat zien en neem vooral iedereen die je kent mee. Ook dát is een voorbeeld van een gezond en goed idee.



Loodschildjes bij kinderen achterhaald

Bij het maken van röntgenfoto's van kinderbekkens werden tot voor kort de geslachtsorganen afgeschermd met loodschildjes (gonadenbescherming). De correcte toepassing van lood is in de praktijk echter moeilijk en de behaalde stralingsreductie maar marginaal. Bovendien kan door het lood de beeldkwaliteit verminderen waardoor nieuwe röntgenfoto's moeten worden gemaakt of een onvolledige diagnose ontstaat. Het gebruik van lood is dus niet zinvol. Dit toonden collega's van de afdeling Radiologie aan. De resultaten van hun onderzoek zijn onlangs gepubliceerd in het vaktijdschrift 'Insights into imaging'.

Door de combinatie van geavanceerde röntgenapparatuur met goed geoptimaliseerde protocollen is het mogelijk met een uiterst lage röntgendosis te werken. Een dosis die vergelijkbaar is met de alom aanwezige natuurlijke straling waaraan ieder mens op aarde dagelijks van nature is blootgesteld. Toch ondervinden radiologisch laboranten en radiologen nog vaak weerstand van

ouders tegen het niet gebruiken van loodschildjes omdat men er nu eenmaal aan gewend is. Maar hierbij wordt over het hoofd gezien dat gonadenbescherming begon halverwege de vorige eeuw, toen de toepassing van röntgenstraling nog in de kinderschoenen stond en de doses wel honderd keer zo hoog was als nu.

Lees meer op www.azm.nl > Nieuws.

Miljoenen subsidie voor Leon de Windt

Collega en cardiovasculair wetenschapper prof. dr. Leon de Windt heeft een miljoenen-subsidie binnengehaald voor nieuw onderzoek naar hartfalen. Vorig jaar ontdekte De Windt met zijn onderzoeksgroep een gen dat verantwoordelijk is voor hartfalen. Momenteel ontwikkelt hij nieuwe therapeutica tegen hartfalen en een methode om biomarkers te vinden die een meer individuele behandeling van hartfalenpatiënten mogelijk maken. “Met deze subsidie gaan wij - samen met de Nederlandse Hartstichting - de strijd aan met hart- en vaatziekten en proberen deze ziekte een flinke dreun te verkopen”, aldus Leon de Windt.

In Nederland lijden 180.000 mensen aan hartfalen. Volgens De Windt wordt de ernst van die aandoening vaak onvoldoende onderkend. “Het is een heel gevaarlijke ziekte waarvoor te weinig medicamenteuze opties bestaan. We proberen nu grote stappen te zetten in de diagnostiek. Het moet mogelijk zijn biomarkers te ontdekken waarmee het risico op hartfalen kan worden vastgesteld. We proberen een methode te vinden waarmee iedere huisarts bij wijze van spreken binnen een half uur de uitkomst heeft.”

Het onderzoek van De Windt krijgt subsidie van CVON, Cardiovasculair Onderzoek Nederland, een samenwerkingsverband tussen de Hartstichting, KNAW en ZonMW. In totaal stelde CVON onlangs 15 miljoen euro beschikbaar voor onderzoek naar de drie grote Nederlandse onderzoeklijnen: hartfalen, hartinfarct en slagaderverkalking. Van dat bedrag is vijf miljoen bestemd voor het onderzoek naar hartfalen. Leon de Windt is samen met zijn collega Yigal Pinto van het AMC onderzoeksleider.



Instituut voor modern biomaterialenonderzoek

De Universiteit Maastricht en de Rheinisch-Westfaelische Technische Hochschule (RWTH) Aken gaan een Europees instituut oprichten voor Biobased Materials. Dit nieuwe instituut voor modern biomaterialenonderzoek wordt gevestigd op de Chemelot Campus in Sittard-Geleen.

De grensoverschrijdende samenwerking beoogt een paradigmaverschuiving teweeg te brengen in de materialenwetenschap. Het onderzoek moet leiden tot vervanging van de traditionele building blocks voor polymeren door duurzame alternatieven en tot de ontwikkeling van nieuwe innovatieve biomaterialen. Het onderzoek zal zich richten op plantaardige materialen als groene grondstof van de toekomst. De ontwikkeling van deze nieuwe technologie wordt niet alleen ingegeven door de uitputting van fossiele

brandstoffen en de klimaatverandering als gevolg daarvan, maar ook door de veelbelovende vooruitzichten voor de winning van complexe hoogwaardige building blocks en polymeren uit planten.

Gedeputeerde Economische Zaken Mark Verheijen: "De aangekondigde samenwerking van de topuniversiteiten Maastricht University en RWTH Aken betekent een groeimotor voor de Chemelot Campus. Het draagt bij aan een klimaat waarin toponderzoekers en ondernemers graag

willen samenwerken en studenten worden opgeleid. Dat is precies waar we met de Chemelot Campus op inzetten. Dit is een concreet voorbeeld van grensoverschrijdende samenwerking, waarbij we uitgaan van eigen kracht van instellingen en profiteren van de aantrekkingskracht van de ingezette campusontwikkeling. Daarnaast ben ik blij met dit eerste concrete project van de RWTH Aken in Limburg. Dit initiatief geeft vertrouwen dat we op de goede weg zitten."

Xilloc wint LiveWIRE Award

Xilloc Medical BV, een dochter van de UMC Holding die (schedel)implantaten produceert, heeft na de Limburg MKB Innovatieprijs ook de Shell LiveWIRE Award gewonnen. Minister Maxime Verhagen van Economische Zaken reikte de award uit aan aan Maikel Beerens, oprichter van Xilloc.

De LiveWIRE Award is een onderscheiding voor jonge ondernemers (maximaal 35 jaar), die excelleren door hun innovatieve en technologisch hoogstaande producten. LiveWIRE ondersteunt deze bedrijven met persoonlijke begeleiding en een professioneel netwerk, biedt advies op het gebied van strategie, personeel en marketing, waardoor de weerbaarheid groter wordt.



V.l.n.r. op de foto: Piet van Staalduinen, algemeen directeur van Syntens Innovatiecentrum, minister van Economische Zaken Maxime Verhagen, Maikel Beerens van Xilloc, en Dick Benschop, president-directeur van Shell Nederland. Foto: Janus van den Eijnden.

Duurzame nieuwbouw

De nieuwbouw van ons ziekenhuis aan de Verheylaan wordt duurzaam gebouwd. Daartoe hebben de Raad van Bestuur en de Dutch Green Building Council (DGBC) een zogeheten BREEAM NL Bespoke-overeenkomst getekend.

Het gebouw aan de Verheylaan is het laatste in de nieuwbouw die enkele jaren geleden begon met de uitbreiding van het Noord-Gebouw (Klinische Genetica). De nieuwbouw 'Verheylaan 10' krijgt in totaal een oppervlakte van ca 22.000 m² met in

totaal acht bouwlagen (-1 t/m nivo 6) en zal middels een serrehal worden verbonden met het bestaande hoofdgebouw. Er komen onder meer een uitbreiding van de poli, twaalf operatiekamers en een MRI-afdeling. Naar verwachting wordt

ultimo 2012 effectief begonnen met de nieuwbouw die rond medio 2015 klaar moet zijn.

Lees meer op www.azm.nl > Nieuws.

Kwetsbaar Begin - 5 jaar later

In 2006 volgde filmmaker Rob Hof in de documentaireserie 'Kwetsbaar Begin' patiëntjes en hun ouders op de Neonatologie-afdeling van ons ziekenhuis. Daar worden dagelijks zware en ingrijpende beslissingen genomen.

Beslissingen over leven en dood van te vroeg geboren baby's. 'Kwetsbaar begin - 5 jaar later' kijkt hoe het nu met die kinderen en hun ouders gaat. De eerstvolgende en tevens laatste aflevering is maandag 30 januari te

zien om 23.00 uur op Ned. 2. De eerste twee afleveringen zijn te bekijken op www.mumc.tv. Daar vindt u ook de eerste serie 'Kwetsbaar Begin'.

Meetinstrument spierkracht

Internationaal onderzoek onder leiding van de neurologen dr. Karin Faber van het Maastricht UMC+ en dr. Ingemar Merkies van het SpaarneZiekenhuis in Hoofddorp blijkt dat de MRC-schaal voor het meten van de spierkracht van patiënten niet voldoet. (Nationale media, 19 januari)

Eén bestuur

Eén bestuur voor UM en Maastricht UMC+, kopte de Observant boven het nieuws dat de raden van toezicht van beide instellingen dit hebben bepaald. (regionale media, 19 januari)

Pluim

Freya, de vereniging voor mensen met vruchtbaarheidproblemen, kent zogeheten Pluimen toe aan ziekenhuizen die aan de kwaliteitscriteria van Freya voldoen. Ook de afdeling IVF / Gynaecologie van ons ziekenhuis kreeg, als enige ziekenhuis in Limburg, een Pluim. (Regionale media, 17 januari)

Campussen

Maar liefst 180 miljoen euro trekken de Provincie Limburg, Universiteit Maastricht, Maastricht UMC+ en DSM uit voor een versnelde ontwikkeling van de Maastricht Health Campus en de Chemelot Campus in Sittard/Geleen. (Nationale en regionale media, 13 januari)

Avantis

Grensoverschrijdende hartkliniek van de baan; nieuwbouw op Avantis gaat niet door. Veel verschillende koppen voor hetzelfde nieuws. (Nationale en regionale media, 13 januari)

Kwetsbaar begin

In 2006 volgde filmmaker Rob Hof in 'Kwetsbaar Begin' artsen, patiëntjes en hun ouders op de afdeling Neonatologie van het azM. Na vijf jaar blikken de ouders en de makers terug (10 januari, nationale en regionale media).

Nieuwbouw duurzaam

De nieuwbouw van het Maastricht UMC+ aan de Verheylaan wordt duurzaam gebouwd. Daartoe hebben de Raad van Bestuur van het Maastricht UMC+ en de Dutch Green Building Council een zogeheten BREEAM NL Bespoke-overeenkomst getekend.

Kinderbekkentjes

Bij het maken van röntgenfoto's van kinderbekentjes werden tot voor kort de geslachtsorganen afgeschermd met lood (gonadenbescherming). Het nut daarvan is achterhaald blijkt uit onderzoek van de afdeling Radiologie van het Maastricht UMC+.



Mixed Sources
Productgroep uit goed beheerde
bossen en andere gecontroleerde
bronnen

Cert no. SCS-COC-001890
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

Colofon

SUMMUM gazet is een gemeenschappelijke uitgave voor alle medewerkers van het Maastricht UMC+.

Uitgever stafdienst Communicatie azM
Hoofdredactie Liz Tans
Eindredactie Ellen Kennes
Redactieadres Postbus 5800, 6202 AZ Maastricht
T 043 387 51 12, F 043 387 51 14,
E nieuwsredactie.communicatie@mumc.nl

Artikelen Ingrid Beckers / Karin Burhenne / Jos van Cann / Willy Janssen / Ellen Kennes / André Leblanc / Silvia van de Put / Maastricht University / Geertjan van Zonneveld

Basisvormgeving Zuiderlicht, Maastricht

Foto's Andrea Beckers / Appie Derks / Janus van den Eijnden / Alf Mertens / Hans Patelski / Joey Roberts / Engelsbert Schins / UM

Cartoon Ruben Oppenheimer

Opmaak & Druk Schrijven-Lippertz, Voerendaal / Stein

SUMMUM gazet wordt gedrukt op FSC milieugecertificeerd papier.

De volgende SUMMUM gazet verschijnt medio februari 2012. Kopij moet uiterlijk 6 februari binnen zijn bij de redactie.