

Betekenisvolle geboortezorg in Amsterdam/ Amstelland in 2030

Terugblik themabijeenkomsten
12 september en 3 oktober

Opgesteld door Reframing Studio
Mogelijk gemaakt door Netwerk Acute Zorg



INHOUDSOPGAVE

INTRODUCTIE	03
-------------	----

UITKOMSTEN ONTWERPVRAAG 1	04
---------------------------	----

Hoe creëren we een duurzame
werkcultuur met oog voor verschillende
disciplines en leeftijdsgroepen?

UITKOMSTEN ONTWERPVRAAG 2	07
---------------------------	----

Hoe werken we in de toekomst samen
met (aanstaande) ouders?

UITKOMSTEN ONTWERPVRAAG 3	10
---------------------------	----

Hoe handelen we in de toekomst vanuit
een brede, gedeelde, maatschappelijke
blik?

BIJLAGEN	14
----------	----

Ontwerpstappen themabijeenkomst #1
Ontwerpstappen themabijeenkomst #2
Inspiratie

DEELNEMERS & CONTACT	22
----------------------	----

HOE KUNNEN WE IN DE TOEKOMST ANDERS OMGAAN MET HET TOENEMENDE BEZETTINGSPROBLEEM IN DE GEBOORTEZORG IN AMSTERDAM-AMSTELLAND?

Om de samenwerking rond de geboortezorg in regio Amsterdam/Amstelland te versterken en samen tot nieuwe oplossingsrichtingen rond het groeiende bezettingsprobleem te komen, zijn twee themabijeenkomsten georganiseerd in het najaar van 2024.

De deelnemers bogen zich vanuit drie ontwerp vragen (rechts op deze pagina) over de gezamenlijke opgave. Onder begeleiding van de ontwerp methode 'Reframing' en ontwerpers van Reframing Studio.

Deze rapportage vat de uitkomsten van deze werksessies beknopt samen.

In de bijlage zijn de werkmaterialen en inspiratie ideeën uit de twee bijeenkomsten gebundeld.

THEMABIJEENKOMST #1

De eerste bijeenkomst is gestart in het 'nu': wat zijn de huidige uitdagingen rond het bezettingsprobleem en welke geleerde lessen willen jullie meenemen? Vervolgens zijn de deelnemers vooruit gaan kijken: hoe verandert de context van geboortezorg in Amsterdam/Amstelland? En hoe zouden ze het in de toekomst anders willen doen?

THEMABIJEENKOMST #2

In de tweede bijeenkomst hebben de deelnemers op basis van de uitkomsten van de eerste bijeenkomst nieuwe ideër richtingen rond het capaciteitsprobleem bedacht en uitgewerkt. Wat is er nodig om dit mogelijk te maken? Wat zijn de volgende stappen?

DRIE ONTWERPVRAGEN

1. Hoe creëren we een duurzame werkcultuur met oog voor verschillende disciplines en leeftijdsgroepen?

Arbeidsvoorwaarden, werkplezier, samenwerking, communicatie, werkdruk

2. Hoe werken we in de toekomst samen met (aanstaande) ouders?

Omgaan met een veranderende doelgroep, communicatie en verwachtingsmanagement

3. Hoe handelen we in de toekomst vanuit een brede, gedeelde, maatschappelijke blik?

Inhoudelijke doorontwikkeling, gedeelde visie, gezamenlijk keuzes maken, plannen en preventie

#1 HOE CREËREN WE EEN DUURZAME WERKCULTUUR MET OOG VOOR VERSCHILLENDE DISCIPLINES EN LEEFTIJDSGROEPEN?

THEMA BIJEENKOMST 1

UITDAGINGEN

Communicatie, samenwerking en de werkcultuur (volledige lijst wordt door deze groep uitgewerkt).

GELEERDE LESSEN

- Leren van verschil in generaties/ visies
- Leren van elkaars balans werk/ prive
- Als je elkaar niet kent geeft dat minder verbinding en communicatie
- Jongere generatie heeft meer behoefte aan autonomie
- Veiligheid (geen tijd om bij te komen)
- Meer waardering (koffie/taart, vriendelijkheid)

HEDEN
TOEKOMST

VOOR WIE?

De professional

preventie, creatief omgaan met de mensen die we hebben).

TOEKOMSTIGE UITDAGING

- Geen continuïteit in het team (steeds weer het wiel uitvinden)
- Snelle in- en uit-stroom (diegene die er zijn blijven maar kort en niet gemotiveerd)
- Gemis aan sonoriteit/bedding
- Zowel jongere als andere generaties haken af

ONTWERPMISSIE

In een wereld waarin er steeds minder aandacht is en er een enorm zorgtekort (wel beginnen, snel uitstromen) is, **willen wij** keuzevrijheid en commitment meer vooropstellen en meer de balans met elkaar vinden (creatief organiseren, focus op

#1 HOE CREËREN WE EEN DUURZAME WERKCULTUUR MET OOG VOOR VERSCHILLENDE DISCIPLINES EN LEEFTIJDSGROEPEN?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

HERSCHREVEN ONTWERPMISSIE

In een wereld waarin er steeds minder aandacht is en een enorm zorg tekort (wel beginnen, snel uitstromen) is, **willen wij** de balans met elkaar vinden tussen keuzevrijheid en commitment met meer de focus op behoud van medewerkers en daarvoor creatief organiseren.

IDEEËN

Hoe kun je het goede gesprek aangaan over keuzevrijheid en autonomie?

- Buddy systeem voor andere medewerkers (wat als er een buddy systeem komt die (oude) professionals begeleid, nieuwe kennis deelt en feedback geeft). Een leerproces twee kanten op: de ervaringen van ouderen professionals en de nieuwe kennis

van de jongeren professionals.

- Laat de regels rondom roosteren meer los en geef ruimte om hier individueel mee om te gaan.
- Meer aandacht voor niet patiënt gebonden taken en mensen daar een keuze in geven (wat als je contract een keuzemenu is, die je kan invullen op basis van wat jij op dat moment belangrijk vindt).
- Out of the box: elke medewerker adviseren elke 5 jaar een langer verlof te nemen.
- Voor verpleegkundigen/ verloskundigen/poli-assistenten meer aandacht voor scholing, meer budget met terugkoppeling naar de werkvloer.

Hoe kun je creatief organiseren en de werkdruk verlagen?

- Administratieve last verminderen.
- Taakherschikking > VIO's inzetten voor verschillende taken, uit het flexbureau.
- Ouders helpen zelf bij het opruimen > inzetten bij verschillende zorgtaken (goed voorlichten). Naastenzorg tijdens kraambed.
- Herschikking van de verloskundige praktijken over de verschillende ziekenhuizen.
- Functie en taak differentiatie binnen de teams (bv tussen verloskundige en ONG verpleegkundige en NEO verpleegkundige).
- Er moeten verplichten rustmomenten komen.
- Meer in het moment kijken om problemen op te lossen.

#1 HOE CREËREN WE EEN DUURZAME WERKCULTUUR MET OOG VOOR VERSCHILLENDE DISCIPLINES EN LEEFTIJDSGROEPEN?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

VERVOLG IDEEËN

Hoe kun je het werkplezier vergroten?

- Wat als we de werkdruk verlagen + veiligheid verhogen?
- Wat als we meer blijven leren (ontwikkel mogelijkheden) > “ik wil niet meer de nachtdienst doen maar wat ik wel wil doen is...”
- Meer verbinding met elkaar (elkaar kennen, begrip).
- Meer autonomie > aan tafels meer O&G/W.V./NEO > VSV/COGAA > betrekken bij innovaties en besluitvorming. “We hebben het over hen maar ze zijn er niet.”
- Klinisch kraamverzorgenden.
- “Hoe behouden we jou? Waar voel je je in uitgedaagd?”
- Elkaar kennen: met elkaar meelopen, heidagen, (low) budget feesten, ontwerp sessies, een

buddy systeem, vanuit alle lagen discussiëren.

- Hoe creëren we rust momenten?
- Financiële waardering.
- Meer continuïteit.

CONCEPT

Hoe heet het?

Het verlagen van de werkdruk op korte termijn

Wat is het?

Een platform of een andere manier om nieuwe ideeën (ook van deze ontwerp sessie) goed te borgen. Met elkaar beleggen (wat komt waar) en concreet maken van ideeën. Het (vaker) delen van de geleerde lessen met elkaar. Hoe gaan we met z'n alle dezelfde item's oppakken?

Een uitdaging hierin is: waar beleggen we de verschillende punten?

Hoe draagt dit idee bij aan het verminderen van het bezettingsprobleem?

Door taakherschikking en het capaciteitsprobleem structureel met elkaar te blijven delen (regionaal).

Voor wie is het?

Professionals

PLAN VAN AANPAK

Nu (dit kunnen we morgen al doen)

Een vervolgbijeenkomst inplannen met deze groep om vervolgstappen te bespreken en beleggen.

#2 HOE WERKEN WE IN DE TOEKOMST SAMEN MET (AANSTAANDE) OUDERS?

THEMA BIJEENKOMST 1

UITDAGINGEN

- Omgaan met diversiteit binnen de populatie en het bijbehorende verwachtingsmanagement
- Hoe leveren we zorg op de juiste plek

GELEERDE LESSEN

- Meer continuïteit tijdens de baring, kraamzorg/doula
- Ouders een rol geven zodat de zorg prof ontlast wordt (post partum)
- Gezamenlijke voorlichting door 1e en 2e lijn/verwachtingsmanagement
- Bepaalde mate van risico accepteren (belangrijk)
- Vertrouwen in intentie van collega's
- Regionale protocollen

HEDEN
TOEKOMST

VOOR WIE?

De professional

TOEKOMSTIGE UITDAGING

- Onvoldoende tijd bij toenemende zorgvraag
- Autonomie ervaren
- Ziekte gevoel
- Onvoldoende plek bij medicalisering > angst

KERNWAARDEN

- Autonomie (van de de zorg professional)
- Vertrouwen (in de fysiologie)

ONTWERPMISSIE

In een wereld waarin de professional overvraagd wordt door de (toekomstige) ouders onder druk van tijd en capaciteit, **willen wij** regie en autonomie als professional terugnemen en/of behouden met vertrouwen in de fysiologie.

Maar ook:

- Een duidelijke afbakening van het werk.
- Een opleidingsprogramma t.a.v communicatie en tools jonge collega's.
- Zowel professionals als ouders hebben en nemen verantwoordelijkheid.

#2 HOE WERKEN WE IN DE TOEKOMST SAMEN MET (AANSTAANDE) OUDERS?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

HERSCHREVEN ONTWERPMISSIE

In een wereld waarin de professional overvraagd wordt door de (toekomstige) ouders onder druk van tijd en capaciteit **willen wij** regie en autonomie als professional terugnemen, onvoorziene risico's accepteren en behouden van wederzijds vertrouwen in zorgproces.

IDEEËN

Hoe kun je regie van de professional terugpakken?

- Regionale protocollen > website met filmpjes
- Regionale informatie voorziening > website met filmpjes, chatbox
- Informatievoorziening verplicht maken > 'filmpjes bekijken' > uniformie
- Regie behouden over

samenwerkingspartners 'pufclub/doula'

- Meer baringen bij de 1e lijnsverloskundige (bami), duo samenwerking in 1e lijn

CONCEPT

Hoe heet het?

Regie van de zorgprofessional terugpakken

Wat is het?

Regionale protocollen, regionale informatievoorziening uitbreiden en door heel regio Amsterdam gaan gebruiken. Om bevalplan kaders te geven. Door middel van een filmpje: "Dit is hoe je kan bevallen (met een aantal opties) in Amsterdam."

Hoe draagt dit idee bij aan het verminderen van het bezettingsprobleem?

Meer tijd, meer werkplezier > behoud personeel. Geeft de zwangere ook veel minder stress.

Voor wie is het?

Voor zorgprofessionals, voor zwangeren en naasten.

Waar en wanneer wordt het gebruikt?

Antenataal, gebruikt door 1e, 2e en 3e lijn.

#2 HOE WERKEN WE IN DE TOEKOMST SAMEN MET (AANSTAANDE) OUDERS?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

Met wie kunnen jullie samenwerken?

Wie hebben jullie nodig?

- Kennisnet geboortezorg (noordwest Nederland),
- Zorgprofessionals (1e,2e,3e lijn
- Toevoeging van de groep: partijen bij de voorkant meteen betrekken.

PLAN VAN AANPAK

Nu (dit kunnen we morgen al doen)

Uniform concept geboorteplan
uitwerken basiskader (vsv subsidie).

2026 (hier willen we over twee jaar staan)

Website met informatie voorziening
onderhouden/uitbereiden
voldoende financiële middelen

2030 (dit is onze ambitie)

Voldoende financiële middelen

uitbreiden uniforme informatie
'stadsbreed'.

Welke organisaties kunnen we benaderen? Welke bronnen?

Buiken collectief, geboortebeweging,
beval beter (beval kaarten om gesprek te voeren over beval plan met kaders).
En pufclubs en doula's (ook om het vertrouwen van de zwangere te vergroten).

Wat spreken we af?

We gaan meer samenwerken in
uniforme informatievoorziening en
protocollen.

#3 HOE HANDELEN WE IN DE TOEKOMST VANUIT EEN BREDE, GEDEELDE, MAATSCHAPPELIJKE BLIK?

THEMA BIJEENKOMST 1

UITDAGINGEN

- Individualistisch denken > moeten meer buiten onszelf kijken
- Niet patiënt overstijgend kunnen denken
- Hoe kunnen we de zorg 'anders' plannen, bij wie? (1e/2e lijns)
- Is alles wat kan ook nodig?
- Verplaatsing (komt veel voor)

GELEERDE LESSEN

- Werkvloer meer mee laten denken (bottum-up)
- Schotten werken belemmerend
- Grote vraagstukken bespreken en vooraf in kaart brengen
- Ingevoerde innovaties goed evalueren
- Integrale geboortezorg 1.0
- Over protocollering
- Minder lief zijn voor elkaar > gewoon doen (eerlijkheid)

HEDEN
TOEKOMST

VOOR WIE?

De professional

TOEKOMSTIGE UITDAGING

Individualistisch denken ondergeschikt maken aan goede organisatie van geboortezorg

KERNWAARDEN

- Toegankelijkheid (voor iedereen die het nodig heeft)
- Verbinding

ONTWERPMISSIE

In een wereld waarin de zorgvraag omhoog gaat, de professionals afnemen en het individualisme meer wordt, **willen wij** dat de professional met vertrouwen meer buiten zichzelf leert kijken (in het belang van de moeder en de toekomst). Zodat moeders in de toekomst kunnen blijven vertrouwen op goede geboortezorg.

#3 HOE HANDELEN WE IN DE TOEKOMST VANUIT EEN BREDE, GEDEELDE, MAATSCHAPPELIJKE BLIK?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

HERSCHREVEN ONTWERPMISSIE

In een wereld waarin de deskundigheid van de professional minder leidend is, terwijl de zorgvraag/behoeften groter wordt (door social media) **willen wij** als professional en vanuit de politiek met 1 mond spreken naar de samenleving waardoor de zorg toegankelijk blijft voor iedereen.

IDEEËN

- Wijk gebonden bevallen en dus ook wijk gebonden werken.
- Beval experts.
- Buddysysteem en in kleinere teams werken. Elkaar helpen en vanuit 1 plek werken in een beval centrum voor 1e en 2e lijns professionals.
- Realistisch blijven > 'Je kan niet iedereen redden.' > politieke

keuzes hebben hier invloed op

- Stads brede protocollen waar iedereen zich aan moet houden (collectief)
- 'Terug naar hoe het ooit was.' > in je eigen regio bevallen. Zorg (zachte kant) in je eigen regio ontvangen. 'It takes a village to raise a child.'
- Aanbod gestuurd gesprekken voeren. 'Dit is waar je uit kan kiezen, dit kan je doen, andere opties zijn er niet.' > Triage systeem
- Algemeen aanmeldpunt . 'ikgabevalleninamsterdam.nl'
- Naastenzorg > je burens en netwerk inzetten
- App om voor de echte zorgvraag ruimte te maken
- Zorg in de wijk, postcode niveau
- Een website vanuit de overheid met alleen maar betrouwbare

informatie rondom geboortezorg. Campagnes rondom gedragen visie.

- Aanmelden bij een zorgcoördinator die je naar de voor jou passende zorg op de passende plek stuurt.
- Landelijke voorlichting vanaf basisschool

#3 HOE HANDELEN WE IN DE TOEKOMST VANUIT EEN BREDE, GEDEELDE, MAATSCHAPPELIJKE BLIK?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

CONCEPT

Hoe heet het?

Geboortezorghulp-app voor professionals en zwangeren voor heel amsterdam.

Wat is het?

Tool om de capaciteit op peil te houden en de zorgvraag goed te kunnen verdelen - in de wijk (postcode gebied). Laagdrempelig met zorgverleners die je goed kent: naastenzorg: "It takes a village to raise a child." Zorg naar de wijk terug brengen (belangrijk dat dat wel veilig voelt om te kunnen doen).

- Door middel van een stroom diagram om zorg te verdelen (Triage systeem, net zoals bij de huisarts). "Jij moet daar onder

zorg." / "Ik ben gewoon gezond dus ik hoor niet in het ziekenhuis."

- Ziekenhuisschaamte (een plek innemen van iemand die het eigenlijk harder nodig heeft) > angstcultuur terugdringen.
- Onderlegger: gezamenlijke protocollen, visie hoe kijken we naar zwangerschap en keuzevrijheid.
- *Aandachtspunt/comment vanuit de groep:* niet meer in een ziekenhuis mogen komen kan commentaar op komen vanuit emancipatie oogpunt (voorbeeld: mirena spiraal > vrouwelijke behandeling zonder pijnbestrijding).
- *Aandachtspunt/comment vanuit de groep:* gesprek over visie is stap 1, de app kan een uitkomst zijn maar daar moet vooraf ook veel

over gesproken worden: denkwijze, gezamenlijke visie, hoe krijg je de professional mee in deze nieuwe visie.

Hoe draagt dit idee bij aan het verminderen van het bezettingsprobleem?

Bevorderen van gezond gedrag, dwingende karakter van de adviezen (sturen), aanbod van zorg op de plek waar het hoort, passende zorg aanbieden, alleen in het ziekenhuis wat daar hoort.

Voor wie is het?

Voor zwangeren en voor professionals

#3 HOE HANDELEN WE IN DE TOEKOMST VANUIT EEN BREDE, GEDEELDE, MAATSCHAPPELIJKE BLIK?

THEMA BIJEENKOMST 2

TOEKOMST

Waar en wanneer wordt het gebruikt?

- Overall in Amsterdam
- Als zorgpaden voor grote doelgroepen
- Risicoselectie-tool

Met wie kunnen jullie samenwerken?

Wie hebben jullie nodig?

- 1e lijn
- 2e lijn/bestuurders
- Politiek
- Verzekeraar
- Jonge vrouwen > welk beeld hebben we van zwangerschap en moeder worden
- Cliënten (geboortebeweging, etc)
- Doula's

PLAN VAN AANPAK

nu (dit kunnen we morgen al doen)

- Lanceren van het idee bij eigen achterban.
- Meenemen in het ontwerpen van de visie achter het product.
- Gezamenlijke protocollen maken (vanuit 1 mond): de visie ontwikkelen.

2026 (hier willen we over twee jaar staan)

Gezamenlijk het belang van veranderen inzien.

2030 (dit is onze ambitie)

De app ontwikkelen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Ontwerpstappen
themabijeenkomst #1

BIJLAGE 2

Ontwerpstappen
themabijeenkomst #2

BIJLAGE 3

Inspiratie

BIJLAGE 1

ONTWERPSTAPPEN THEMABIJEENKOMST #1

Hoe creëren we een werkcultuur met oog voor verschillende disciplines en leeftijdsgroepen?

arbeidsvoorwaarden, werkplezier, samenwerking, communicatie, werkdruk

stap 1 (10 minuten)

vul de uitdagingen voor dit vraagstuk aan

stap 2 (30 minuten)

uitdagingen deconstrueren

Kies 2 uitdagingen die voor jullie het meest bijdragen aan het huidige bezettingsprobleem. Onderzoek en ontrafel de uitdagingen aan de hand van onderstaande vragen.

1. Wat houdt de uitdaging in?
(Welke middelen, systemen, diensten of beleid spelen een rol?)

2. Hoe wordt de uitdaging ervaren?
(Wat voor effect heeft deze uitdaging op betrokkenen en de onderlinge samenwerking?)

3. Waarom is de uitdaging ooit ontstaan?
(Welke maatschappelijke of organisatorische condities hebben deze uitdaging veroorzaakt?)

1. Wat houdt de uitdaging in?
(Welke middelen, systemen, diensten of beleid spelen een rol?)

2. Hoe wordt de uitdaging ervaren?
(Wat voor effect heeft deze uitdaging op betrokkenen en de onderlinge samenwerking?)

3. Waarom is de uitdaging ooit ontstaan?
(Welke maatschappelijke of organisatorische condities hebben deze uitdaging veroorzaakt?)

stap 3 (10 minuten)

geleerde lessen (in de samenwerking)

Welke geleerde lessen kunnen jullie uit deze uitdagingen halen? Omcirkel de lessen die jullie mee willen nemen naar 2030.

STAP IN DE TOEKOMST!

VERLEDEN/HEDEN
TOEKOMST

NEEM EVEN EEN PAUZE VOOR
JE DE TOEKOMST IN STAPT!

stap 4 (30 minuten)

de context van 2030

Besprek de vier toekomstige ontwikkelingen binnen jullie vraagstuk. Welke ontwikkelingen zien jullie nog meer ontstaan? Vul de ontwikkelingen verder aan tot maximaal tien.

Wie kiezen jullie als eindgebruiker in dit vraagstuk?
(Dit kan de ouder, het kind of de professional zijn)

Welke toekomstige uitdagingen ontstaan er voor de eindgebruiker?
(Wat voor gedrag, houding of ervaring zal er waarschijnlijk ontstaan?)

Voor welke toekomstige uitdaging willen jullie gaan ontwerpen?
(Wat is voor jullie onacceptabel, of waar zien jullie kansen liggen)

stap 5 (5 minuten)

kernwaarden

Vanuit welke waarden willen jullie op deze uitdaging reageren? Kies er twee.

stap 6 (15 minuten)

ontwerpmissie

Formuleer hieronder jullie ontwerpmissie voor de volgende themabijeenkomst. Wat is het gewenste effect dat jullie willen hebben op de eindgebruiker?

In een wereld waarin...
(beschrijf hier de waarschijnlijke toekomst, de gekozen uitdaging in stap 4)

willen wij....
(beschrijf hier jullie wenselijke toekomst. Wat voor effect willen jullie hebben op het gedrag, houding of ervaring van de eindgebruiker?)

BIJLAGE 2

ONTWERPSTAPPEN THEMABIJEENKOMST #2

STAP 1 ONTWERPMISSIE

Hoe creëren we een duurzame werkcultuur met oog voor verschillende disciplines en leeftijdsgroepen?

(15 minuten)

Ontwerpmissie bespreken

Bespreek jullie resultaten uit de eerste sessie. Sluit jullie ontwerpmissie goed aan bij het vraagstuk? Willen jullie de missie herschrijven, concreter maken, aanpassen?

*“In een wereld waarin er steeds minder aandacht is en er een enorm zorgtekort (wel beginnen, snel uitstromen) is, **willen wij** keuzevrijheid en commitment meer vooropstellen en meer de balans met elkaar vinden (creatief organiseren, focus op preventie, creatief omgaan met de mensen die we hebben).”*

Aangescherpte ontwerpmissie (optioneel)

In een wereld waarin...

Willen wij...

(10 minuten)

Ontwerp vragen

Bedenk een aantal ontwerp vragen die aansluiten bij je ontwerpmissie. Schrijf ze als een ‘hoe kun je..’ vraag.

Hoe kun je....
meer balans met elkaar vinden op de werkvloer?

Hoe kun je....
professionals meer keuzevrijheid geven op de werkvloer?

Hoe kun je....

Hoe kun je....

Hoe kun je....

BIJLAGE 2

ONTWERPSTAPPEN THEMABIJEENKOMST #2

STAP 2 IDEEGENERATIE

Hoe creëren we een duurzame werkcultuur met oog voor verschillende disciplines en leeftijdsgroepen?

(30 minuten)

Brainstorm!

1. Deel de groep op in twee kleinere groepen.
2. Kies per subgroep één 'hoe kun je' uit.
3. Bedenk ideeën voor deze vraag, gebruik de 'wat als' ideeën ter inspiratie.
4. Wissel na 10 minuten de vellen om met de andere groep en bouw op elkaars ideeën door.

**Welke 'wat als' ideeën
vinden jullie interessant?**

Hoe kun je...

*TIP!
IDEEËN KUNNEN ALLERLEI VORMEN
AANNEMEN, DENK AAN NIEUWE
RITUELEN, OMGEVINGEN,
BEROEPEN, WERKVORMEN, BELEID
EN HULPMIDDELEN.*

BIJLAGE 2

ONTWERPSTAPPEN THEMABIJEENKOMST #2

WAT ALS IDEEËN

Tijdens het bedenken van nieuwe ideeën zijn de 'wat als' kaarten op de volgende pagina ter inspiratie gebruikt. Deze zijn opgesteld door Reframing Studio op basis van gesprekken uit bijeenkomst #1 en eigen projecten.

nieuwe omgeving

Wat als er een plek zou zijn waar je kan ontdekken en experimenteren wat voor een loopbaan binnen de geboortezorg bij jou zou passen?

nieuwe werkvorm

Wat als professionals uit verschillende lagen meer betrokken worden bij innovaties en de invoering hiervan?

nieuwe werkvorm

Wat als er een buddy systeem komt die jonge professionals begeleid; kennis en ervaringen deelt en feedback geeft?

nieuwe werkvorm

Wat als er een langere onboarding periode is die jonge medewerkers begeleid in het langzaam opbouwen van verantwoordelijkheden?

nieuwe opleiding

Wat als zorgprofessionals meer ontwikkelmogelijkheden binnen én buiten hun organisatie krijgen. Waarin verschillende rollen en perspectieven elkaar meer kruisen.

nieuwe rollen

Wat als er meer doorgroeimogelijkheden worden gecreëerd, en expliciet gemaakt? Zoals een juniorrol, met passende werkdruk en verantwoordelijkheden?

nieuw hulpmiddel

Wat als er een standaard geboorteplan is voor iedereen, die ouders begeleid in realistische verwachtingen en keuzeruimte?

nieuw contract

Wat als je contract een keuzemenu is, die je kan invullen op basis van wat jij belangrijk vindt (zekerheid, flexibiliteit, etc.)

nieuwe samenwerking

Wat als professionals op verschillende plekken werkzaam kunnen zijn, niet meer vast op één plek of één organisatie? Maar wel de voordelen van een vast contract behouden?

nieuwe samenwerking

Wat als er meeloopdagen zijn waarin je bij een professional met een andere rol in de geboortezorg mee kan kijken?

nieuw hulpmiddel

Wat als er één centraal aanmeldpunt is voor alle ziekenhuisopnames in de regio?

nieuwe opleiding

Wat als je (jonge) professionals preventief leert omgaan met crisissituaties, om het vertrouwen in zichzelf te versterken?

BIJLAGE 2

ONTWERPSTAPPEN THEMABIJEENKOMST #2

STAP 3 CONCEPT

Hoe creëren we een duurzame werkcultuur met oog voor verschillende disciplines en leefijdsgroepen?

(20 minuten)

Concept

Welk idee sluit het beste aan bij jullie ontwerpmissie? Stem allemaal op jullie favoriete idee. Werk één idee hieronder uit tot een concept.

Hoe heet het?	Voor wie is het?
Wat is het?	Waar en wanneer wordt het gebruikt?
Hoe draagt dit idee bij aan het verminderen van het bezettingsprobleem?	Met wie kunnen jullie samenwerken? Wie hebben jullie nodig?

BIJLAGE 2

ONTWERPSTAPPEN THEMABIJEENKOMST #2

STAP 4 PLAN VAN AANPAK

Hoe creëren we een duurzame werkcultuur met oog voor verschillende disciplines en leeftijdsgroepen?

(15 minuten)

Tijdslijn

Hoe kunnen jullie dit idee in de praktijk gaan brengen?
Vul de tijdslijn in.



Vragen aan de groep

Wat spreken we af?

BIJLAGE 3

INSPIRATIE

WAT KUNNEN WE LEREN VAN ANDERE ZORGNETWERKEN EN SECTOREN?

In de introductie van bijeenkomst #2 zijn onderstaande voorbeelden ter inspiratie voorbijgekomen.

1. De Rotterdamse Zorg

<https://derotterdamsezorg.nl/>

- a. de Rotterdamse zorg Podcast
- b. de Pilot Workflow OK's
- c. de Toolbox onboarding

2. Maasstad ziekenhuis - Pilot Ontzorg de zorg

Een succesvolle pilot 'Ontzorg de zorg' om tijd te 'winnen' door bijtaken te herverdelen.

<https://www.maasstadziekenhuis.nl/nieuws/2022/pilot-ontzorg-de-zorg-de-zorg-krijgt-tijd-terug/>

3. Sint Antonius Ziekenhuis - Pilot mission (im)possible

Naasten worden (vrijwillig) ingezet voor lichte zorgtaken als wassen, aankleden en bed opmaken.

<https://www.antoniusziekenhuis.nl/mission-impossible-antwoorden-op-de-veelgestelde-vragen>

4. Kindcentrum de Vlinder - Atelieronderwijs

Het anders organiseren van het basisonderwijs met 'ateliers', wat vrijheid en flexibiliteit brengt voor leerkrachten.

<https://onderwijs010.nl/leerlijn-doelen-domeinen-en-persoonlijke-aandacht-staan-centraal-in-het-atelieronderwijs/>

DEELNEMERS

Annemiek Kunst - OLVG

Selma Ilik - OLVG

Kitty van den Berg - OLVG

Sandra Ramdin - OLVG

Astrid Noordenbos - ACK/Zorgmaat Kraamzorg

Wendy de Langen - AZH

Margreet Teune - BY

Marianne Alderliesten - ZMC

Loes Ummels - ZMC

Antje Martje Bakker - EVAA

Chandelle van Gelderen - VIO

Marijn de Boone - Verloskundigen Aan 't IJ

Tineke van Schuppen - Verloskundigen Amsterdam Zuid

Suzanne van Bloemen - Verloskundigen Amstelveen/Buitenveldert

Elisabeth van Welie - BCW

Eva Pajkrt - AUMC

Esther Wortelboer - AUMC

Aline Bakker- de Groot - AUMC

Belinda Ebbeeling - OLVG

Tamarah de Wit - BY

Corina de Groot - Netwerk Acute Zorg

Martijn Rhebergen - Netwerk Acute Zorg

CONTACT

Reframing Studio

Lotte Jacobse

lotte@reframingstudio.com

Netwerk acute zorg

Corina de Groot

c.degroot@amsterdamumc.nl