

Wensen en Grenzen

Toekomstbestendige geboortezorg in Zuidwest-Nederland (ZWN) REEKS ONDERZOEKSSAMENVATTINGEN

De geboortezorg in Zuidwest-Nederland staat onder druk, wat leidt tot beperkte beschikbaarheid, hoge werkdruk en uitdagingen bij een goede start voor elk kind. Het programma Wensen en Grenzen heeft als doel de toegankelijkheid en kwaliteit van de geboortezorg in de regio te waarborgen. Onderzoek is daarbij een belangrijk speerpunt. De resultaten van de uitgevoerde onderzoeken worden aan de hand van deze reeks gedeeld met het veld.

Determinanten van Werktevredenheid en Personeelsverloop in de Geboortezorg: Een Onderzoek naar Personeelstekorten in Zuidwest-Nederland.

Achtergrond: In Zuidwest-Nederland heeft de geboortezorg te maken met personeelstekorten, wat leidt tot verminderde toegankelijkheid en continuïteit van zorg. De 'intention-to-stay' en de werktevredenheid van verloskundig zorgverleners zijn belangrijke aspecten die hiermee samenhangen. Deze studie heeft onderzocht welke determinanten van invloed zijn hierop.

Methoden: Veertien interviews met verloskundig zorgverleners uit drie zorgniveaus (primaire, secundaire en tertiaire zorg) werkzaam in de regio Zuidwest-Nederland zijn uitgevoerd.

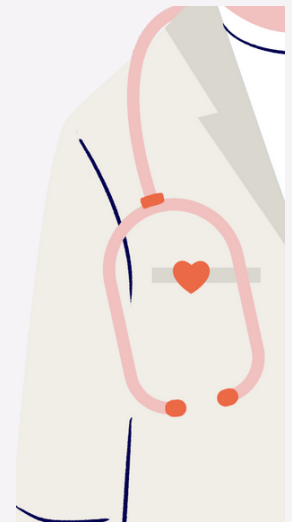
Resultaten: De interviews toonden aan dat verschillende determinanten de 'intention-to-stay' en werktevredenheid van verloskundig zorgverleners beïnvloeden, namelijk: leeftijd, gezinsverantwoordelijkheden, toewijding, rol in besluitvorming, rechtvaardigheid, financiële beloning, werkkwaliteit, autonomie, stress, gedrag van (aanstaande) moeders en (multidisciplinaire) samenwerking.

Conclusie: Verschillende persoonlijke en organisatorische factoren hebben een impact op 'intention-to-stay' en op werktevredenheid. Behoud van zorgverleners vraagt om passende strategieën, zoals de implementatie van 'High Involvement Work Practices'.

Datum: Augustus 2023.

Auteur: Sara Groenewoudt (MSc).

Scriptie voor master opleiding Health Care Management aan Erasmus Universiteit Rotterdam, Erasmus School of Health Policy and Management.



High Involvement Work Practices

Dit zijn organisatorische strategieën die gericht zijn op het vergroten van de betrokkenheid en participatie van medewerkers in besluitvormingsprocessen.

- **Regelmatige Feedbacksessies:** Organiseer binnen uw organisatie regelmatig bijeenkomsten waar medewerkers hun ideeën en zorgen kunnen delen. Dit bevordert een cultuur van open communicatie en betrokkenheid.
- **Participatieve Besluitvorming:** Betrek medewerkers bij belangrijke beslissingen die hun werk en de zorgprocessen beïnvloeden. Dit kan door middel van werkgroepen, commissies of enquêtes.
- **Investeren in Opleiding en Ontwikkeling:** Bied continu professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan om de vaardigheden en kennis van medewerkers te verbeteren.
- **Erkenning en Waardering:** Zorg voor een systeem van erkenning en beloning om de bijdragen van medewerkers te waarderen en hun motivatie te verhogen.
- **Flexibele Werkregelingen:** Introduceer flexibele werkroosters en zelfroosteren om medewerkers meer controle over hun werktijden te geven, wat kan bijdragen aan een betere werk-privébalans.

De rol van het bevalplan

Het omgaan met het veranderende gedrag van (aanstaande) moeders vraagt om een andere aanpak. Het valt de geïnterviewde zorgverleners op dat (aanstaande) moeders over de jaren heen veeleisender zijn geworden en minder snel tevreden zijn. Volgens hen speelt het bevalplan hierbij een grote rol. Het is fijn dat (aanstaande) moeders via deze tool wensen kenbaar kunnen maken, maar het resulteert soms in onrealistische verwachtingen en de indruk dat het verloop van de bevalling gestuurd kan worden. Daarom is een type bevalplan nodig dat hen op de juiste manier voorbereidt en teleurstellingen voorkomt, wat ook zal bijdragen aan de werktevredenheid van zorgverleners.