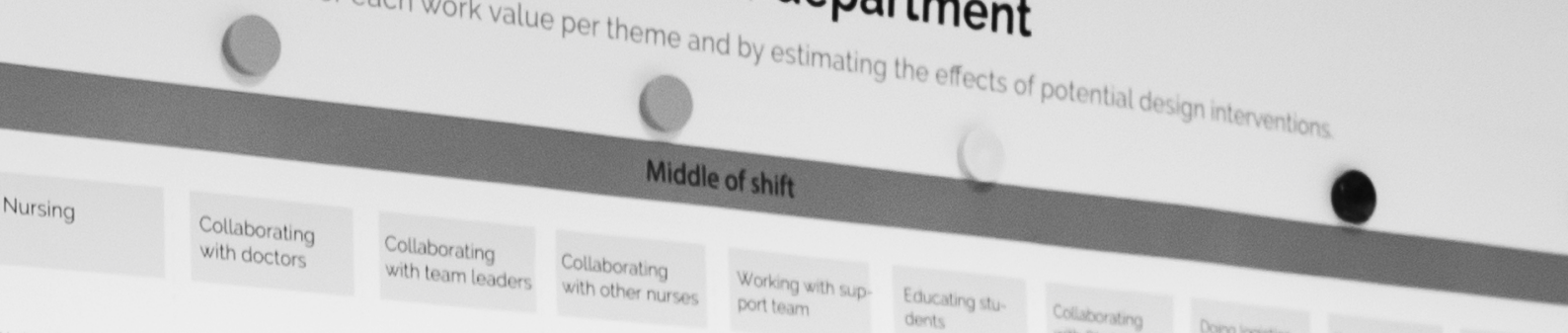




Increasing nurse job satisfaction

Shaping future experiences in a post-merger neonatal intensive care department by using the design thinking methodology



Appendix
Tibbe Titulaer
Master Thesis

Increasing nurse job satisfaction

**Shaping future experiences in a post-merger neonatal intensive
care department by using the design thinking methodology**

Appendix

Tibbe Titulaer

Master Thesis

Table of contents

APPENDIX 1: Brown paper study	6
APPENDIX 2: In-depth interviews	10
APPENDIX 3: Workshop 1 - scenarios and Lego and future floor plans	20
APPENDIX 4: Workshop 2 - values and culture in VUmc	26
APPENDIX 5: Workshop 3 - values and culture in AMC	44
APPENDIX 6: Workshop 4- AMC and VUmc cultures and situations	61
APPENDIX 7: Problem urgency based on qualitative research	81
APPENDIX 8: Workshop 5 - How 2's with PNC build group	86
APPENDIX 9: What can be done now through design?	96
APPENDIX 10: How2's with nurses in coffee rooms	99
APPENDIX 11: Workshop 6 - Creative facilitation course	104
APPENDIX 12: Workshop 7 - Future journey and possible design interventions	117
APPENDIX 13: Workshop 8 - Design for behaviour workshop	128
APPENDIX 14: Promoting the Boost prototype	141
APPENDIX 15: Questionnaires on job satisfaction and concept	144
APPENDIX 16: Guest book responses	154



ANALYSIS

APPENDIX 1

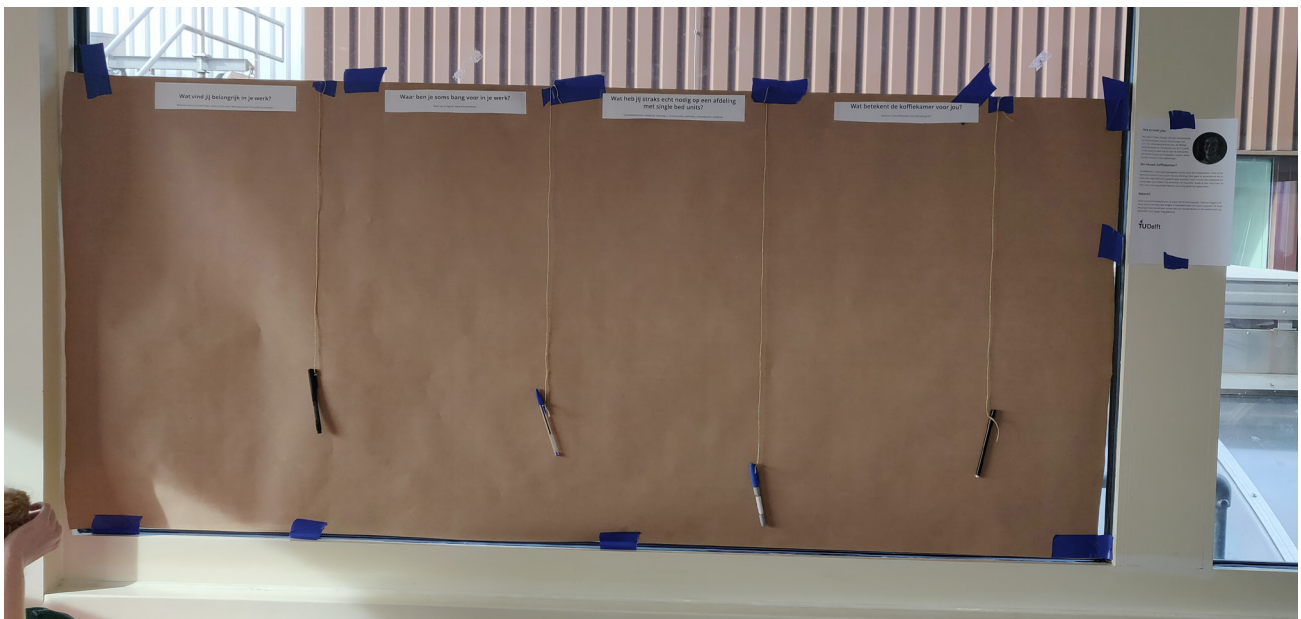
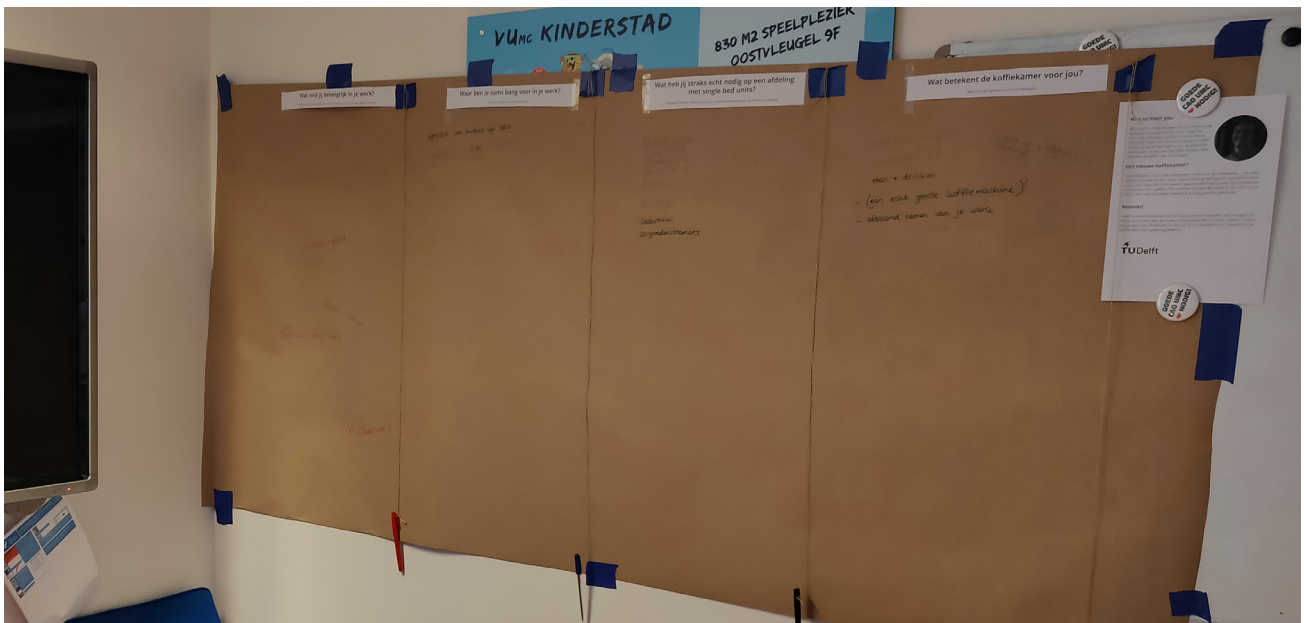
Brownpaper study

Design, pictures & data

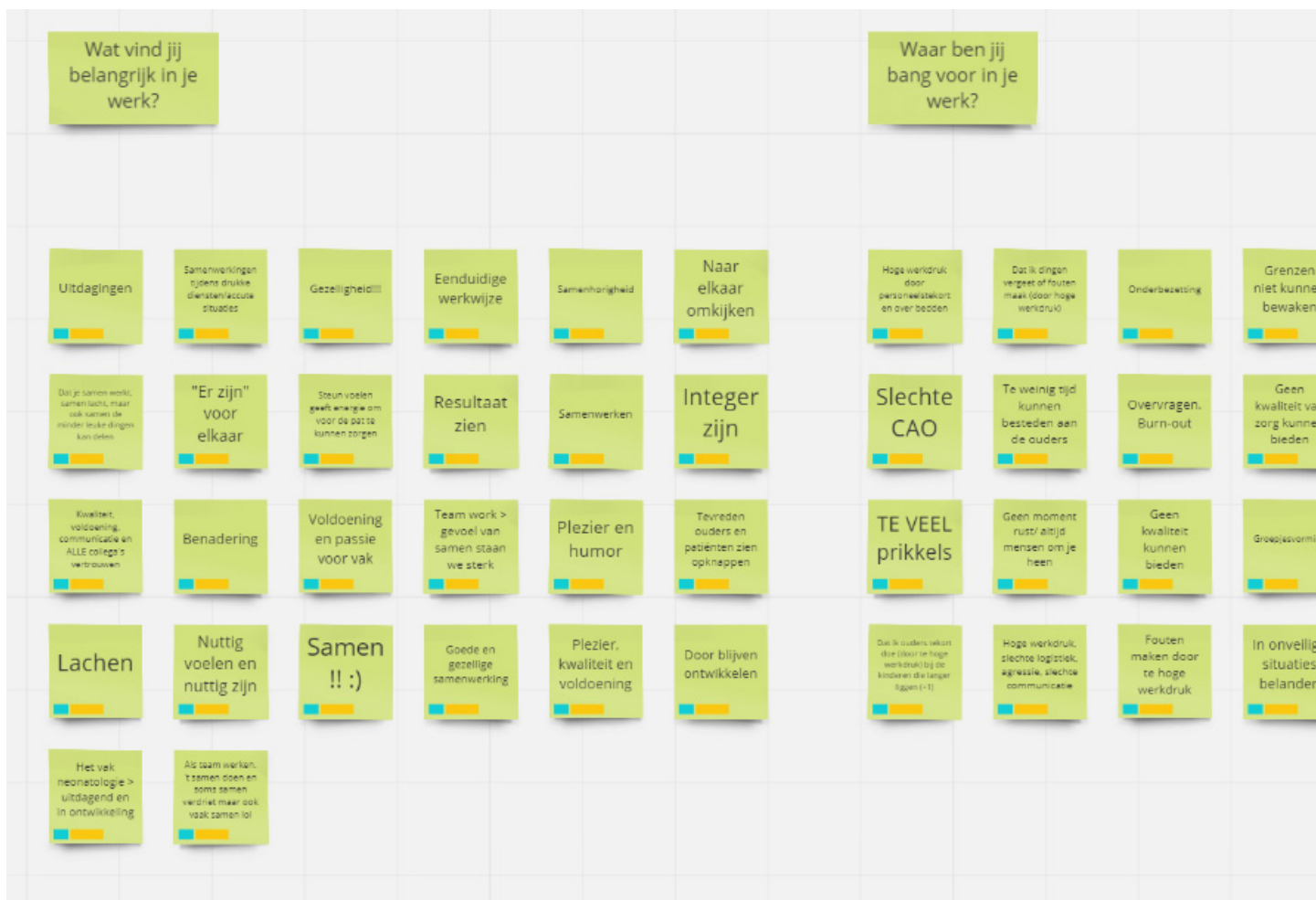
Research design

Two large pieces of brown paper are placed inside the coffee rooms. On the side is a personal and project introduction. Four questions are asked

(see next page). To make the threshold for participating as low as possible people can directly write the answer on the paper with pens that hang from the wall. Some answers are prefilled in order to make participating socially acceptable.



Results





APPENDIX 2

In-depth interviews

Design & data

Interview script

ca. 90 min.

Achtergrond van de verpleegkundige

Kun je kort vertellen wat je in het dagelijks leven zoal doet naast je werk?
Hoe lang werk je al als verpleegkundige op de ICN?
Heb je eerder ook in andere ziekenhuizen/afdelingen gewerkt?

Employee journey

Ik laat de schematische employee journey zien van het AMC en VUmc.

Komt dit overeen met jouw werkdag? Mist er nog iets?
Zijn er nog uitzonderingen die jouw werkdag er anders uit laten zien?
Wat is het minst leuke gedeelte van een werkdag? Wat is het leukste?
Staan alle samenwerkingen hier aangegeven?

Samenwerken met leidinggevende en artsen

Wie zijn jouw leidinggevende? Werken jullie wel eens samen? Wat voor een invloed hebben zij op jouw dagelijkse werkzaamheden?
Wat was de laatste verandering die van bovenaf werd doorgevoerd? Wat is er veranderd? Hoe kreeg jij dat te horen? Wat vond je daarvan?
Hoe zou jij de communicatie tussen de verschillende groepen beschrijven?
Hoe ervaar jij de communicatie als het gaat over de aankomende fusie?
Hoe beleef jij de samenwerking met de artsen? Wanneer vind jij de samenwerking fijn? Wanneer niet?



Samenwerken met collega's

Hoe ervaar jij de collegiale integratie op de werkvloer? Hoe lang duurt het voordat jij nieuwe collega's kent?

Hoe en wanneer ervaar jij steun van je collega's (collegiale opvang)

Heeft elke collega evenveel te zeggen op de werkvloer of daarnaast? (Status)

Zijn er verschillen in verantwoordelijkheid/ leiderschap/ zeggenschap?

Educatie

Het AMC richt zich naast zorg en onderzoek op educatie. Wat merk jij daar zoal van in je werk?

Ben je zelf aan het doorleren? Waarom wel/niet?

Begeleid jij vaak studenten? Wat vind je daarvan? Wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

Stressvrij werken

Het blijkt dat veel verpleegkundige last hebben van stress of zelfs burn outs. Hoe zit dat bij jullie op de afdeling? Waar komt dat door?

Wanneer vind jij je baan stressvol? Hoe ga je daar mee om?

Veiligheid

Voel jij je wel eens onveilig op het werk? Wanneer? Hoe ga je daar mee om? Was dat in het begin anders?

Cultuur

Welke aspecten van jouw werk op het AMC moeten er straks echt bewaard blijven op de nieuwe afdeling?



Wat versta jij onder goede zorg leveren? Wat is het verschil tussen zorgen en behandelen?

Hoe doen jullie het als groep binnen de organisatie? Voel jij je nog verbonden met andere afdelingen?

Welke grote veranderingen heb jij al meegemaakt sinds je hier werk?

Wat vind je ervan dat je straks in het wit gaat werken?

Werk voldoening

Wat vind jij belangrijk in je werk?

Waar werd jij vandaag tijdens het werken blij van?

Wat is je beste moment als verpleegkundige op de NICU?

Werken op een afdeling met Single Bed Units

Hoe denk jij over het werken op een afdeling met single bed units?

Waar kijk je naar uit? Waar ben je bezorgd over? Wat vraag jij je vooral af?

[illegible]

Problem as given:
How to give NICU nurses the feeling of recognition and appreciation for their efforts?

Problem as perceived:
How to stimulate positive communication between nurses and teamleaders

WHO

- Parents/family
- nurses
- doctors
- teamleaders
- patient
- patient's
- higher management
- builds

WHERE

- NICU
- Nurses station
- Welcome desk
- Transfer room
- At the beds
- Family room
- Staff room
- Hallways
- Meeting rooms
- Teamleader office

WHAT

- Lack of recognition for efforts
- Lack of appreciation for efforts
- Too much gossip
- No safety for feedback
- Lack of understanding each other multi disciplinary
- Lack of team feeling
- Not knowing who is who
- Little visibility of each others efforts

WHEN

- During work
- At home
- After implementing change
- During the switch of shifts
- communication on
- When something bad happens
- When something good happens

WHY

- Job retention
- Job satisfaction
- Focus on care
- Safety
- Decrease wellness issues



Quotations tagged per interview

...giganten van manier ...wil ik natuurlijk wel ...zijn praatje doen ex VU IV 1	gaan niet manier 1 doen AMC ex VU IV 1	...en mensen die zeggen dat kan echt niet AMC ex VU IV 1	in ha AMC
...ede zorg is ...de patiënt ...gt wat hij/zij ...odig heeft ex VU IV 1	Ik ga niet zeggen dat goede zorg is dat de patiënt naar huis gaat. Misschien is goede zorg wel dat ie niet naar huis gaat AMC ex VU IV 1	Goede zorg is dat je ziet wat de patiënt nodig heeft en dat je dat ook kunt bieden AMC ex VU IV 1	V je t m AMC
...het gaat om ...liteit van zorg ...den dan doen ...hier hetzelfde ex VU IV 1	Leidinggevende met mecotas en unitstippen zit hier veel beter in elkaar dan op de VU AMC ex VU IV 1	Het is heel goed afgebakend wie waar verantwoordelijk voor is. Dat geeft duidelijkheid AMC ex VU IV 1	D b v ie AMC
...vonden dat er ...standaard x ...ënten moesten ...gen terwijl wij ...gaven dat het ...niet meer kon ex VU IV 1	In het AMC wordt beter gekeken naar de volgende diensten AMC ex VU IV 1	Soms zeiden ze in de VU: kom op dan loop je toch wat harder AMC ex VU IV 1	C g AMC

De aandacht voor de mens die hier aan het bed staat moet mee veranderen AMC teamleider ex VU IV	Ontwikkeling, coaching, heftige situaties kunnen dragen AMC teamleider ex VU IV	Als wij niet voor ons personeel zorgen kunnen zij niet voor de patiënt zorgen AMC teamleider ex VU IV	Er is veel mogelijk van de dag, van weken doen opname AMC teamleider ex VU IV
We moeten met onze tijd meegaan zoals met de single bed units AMC teamleider ex VU IV	Goed uit deze heftige periode komen moet in rust en met je ouders. Dat hebben ze nodig AMC teamleider ex VU IV	Ik snap de angsten: wat als ik hulp nodig heb bij een veranderende gezondheidstoestand, wat als ik alleen ben met ouders wat onprettig verloopt. Ben ik dan wel zichtbaar? AMC teamleider ex VU IV	Kom ff helpen dat kan sneller niet zo makkelijk AMC teamleider ex VU IV
Sommige excelleren en andere komen minder goed mee maar je scheert iedereen over een kam AMC teamleider ex VU IV	Waardering uitspreken moet creatief want je kan niet zeggen hier heb je een leuk bonus AMC teamleider ex VU IV	Iedereen over een kam scheren motiveert niet echt AMC teamleider ex VU IV	Heel belangrijk hier is een team worden op de afdeling AMC teamleider ex VU IV
Niet een richtlijn volgen zorgt er ook voor dat iedereen maar zijn eigen gang zal gaan AMC teamleider ex VU IV	Wat ik heb ervaren is dat de AMC verpleegkundige roept: ze komen toch onze kant op, ze kunnen wel op een ander manier willen werken maar wij hebben hier onze protocollen AMC teamleider ex VU IV	In een fusie wil je geen dominante partij hebben AMC teamleider ex VU IV	Misschien gaat uiteindelijk klap wel hun plaats vinden (AMC) AMC teamleider ex VU IV
Als je maar een lob kan draaien gaat er tijdelijk 1 lob naar het VUmc	Dan merk je weerstand, je moet mij niet naar het VU sturen want wat heb ik eraan. Dat ga ik gewoon niet doen	Ik heb er niks mee en niet voor gekozen. Realiseren zij wel dat dit voor de VU medewerker ook geldt?	Natuurlijk snappen wat ik van mensen vraag we vragen eigenlijk van iedereen

Clusters which lead to the individual values

Plezier



Veiligheid



Rollen



Passie



Voldoening



Opleiden



Innovatief



Ontladen/bijkomen



Meningen



Bedden aannemen



Overdracht/communicatie



Teamgevoel



Doel



Vertrouwen



Karakters



Door ontwikkelen

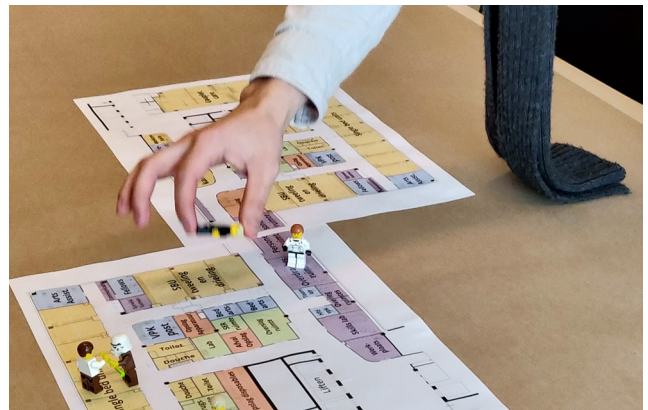
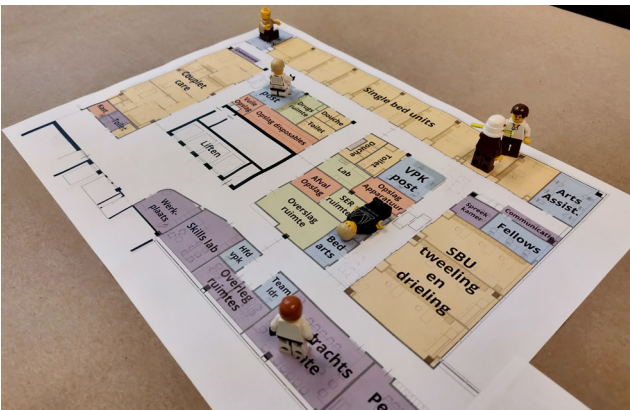


APPENDIX 3

Lego workshop management

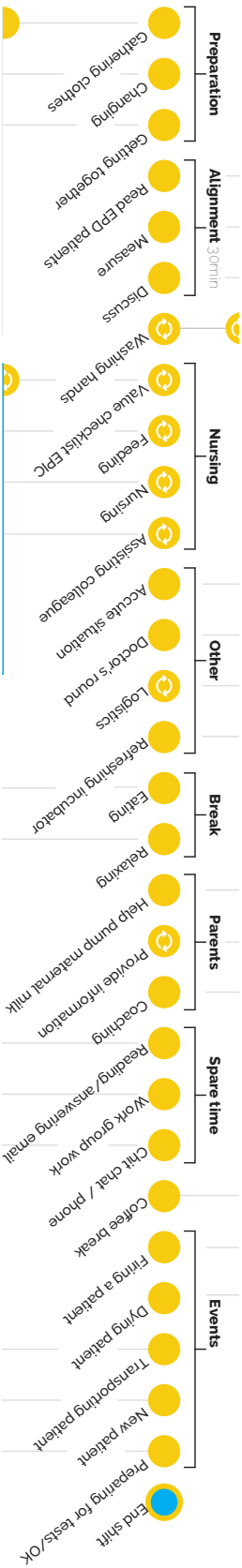
workshop design, pictures & data

APPENDIX



Research design

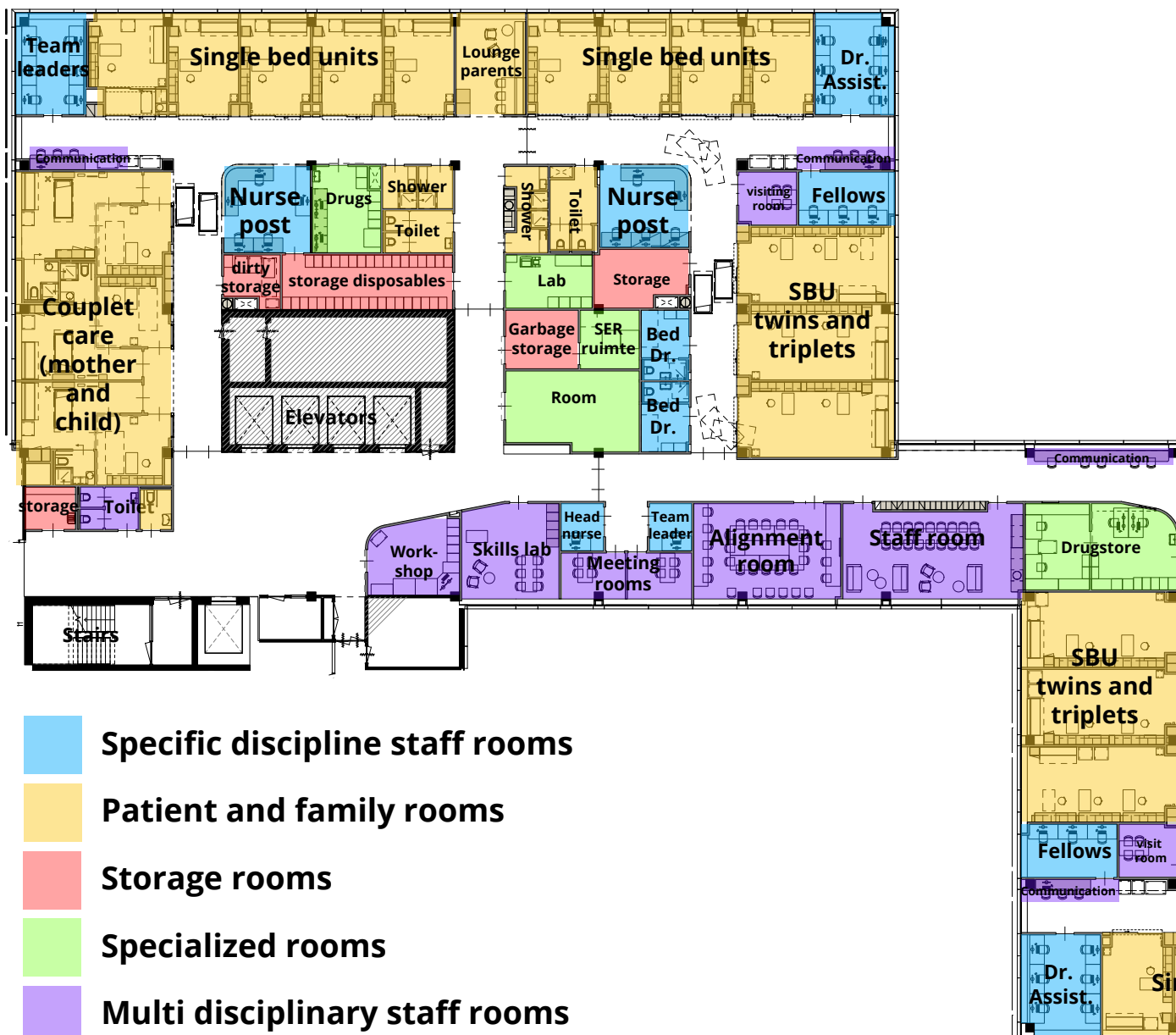
Based on this current employee journey made during this research the future employee journey is discussed. Step by step management explains what should happen in the future context. This is done with the help of a large future floor plan print and Lego figures for each stakeholder.



2.3.3 Future floor Plans

There is much to say about the future floor plans, also from the patient and parent perspective. To keep it short and relevant for this project this is a list with things to notice in figure? :

- There are two identical but mirrored lobes so staff members can work both.
- Each lobe has 8 SBU's, 3 Couplet Care
- rooms, 1 isolation room, 2 twin rooms and 1 triplet room.
- In the hallway connecting the lobes are common rooms
- The left lobe hallway contains common staff rooms
- The right lobe hallway offer private and meeting places for parents & patients
- The departments are electronically locked, parents get temporary keys
- There are showers for parents who



Figure? Visualization of the future Perinatal Center floor plans.

APPENDIX

stay for the night.

- Each lob has two nursing posts which look over about half the patient rooms.
- There is a skill lab for teaching students as well as for teaching parents.
- The nursing staff team leaders are placed on the top left and bottom right corner.
- There are two beds for medical staff on night shifts.
- Only the elevators on the right have a welcome desk.
- The meeting and visit rooms can be booked by staff for multiple purposes.
- The changing rooms are not at this floor anymore but in the basement.



APPENDIX 4

workshop VUmc

workshop design, pictures & data



Workshop - Waarden & Cultuur

14:00 tot 14:05
ca. 5 min.

Introductie onderzoek

Uitleggen wat het doel van het onderzoek is.

Wie ben je? Wat is jouw rol in het AUMC? Wat zijn je verwachtingen van vandaag?

14:05 tot 14:25
ca. 20 min.

Presenteren waardes & inzichten

Het doel is om het eens te worden over welke waarden bij het AMC passen. Het gaat over het werk nu. Na elke slide met daarin uitleg over één waarde behandelen we de volgende vragen:

In hoeverre is dit voor iemand verrassend? Waarom?

Herken jij hierin een behoefte van jou als ICN verpleegkundige op het AMC?

[Na alle slides] Is er nog iets belangrijk wat hier nergens onder valt?

14:25 tot 14:30
ca. 5 min.

Sorteren: Waardes van meest naar minst belangrijk

Kun je de komende vijf minuten voor jezelf deze opdracht invullen?

14:30 tot 14:50
ca. 20 min.



Discussie: Waardes van meest naar minst belangrijk

Ik vraag één a twee verpleegkundige hun volgorde te presenteren per waarde.

(Persoon A), wat heb jij als meest belangrijke waarde gekozen en waarom?
Heeft iemand anders dit ook? waarom? Heeft er iemand een andere waarde?

14:50 tot 14:55
ca. 5 min.

Sorteren: Waardes van beste ervaren naar minst goed ervaren

Kun je de komende vijf minuten voor jezelf deze opdracht invullen?

14:55 tot 15:15
ca. 20 min.

Discussie: Waardes van beste ervaren naar minst goed ervaren

Ik vraag één a twee verpleegkundige hun volgorde te presenteren per waarde.

(Persoon A), wat heb jij als meest belangrijke waarde gekozen en waarom?
Heeft iemand anders dit ook? waarom? Heeft er iemand een andere waarde?

15:15 tot 15:25
ca. 10 min.

Invullen: Hofstede zes cultuur dimensies

Ik vraag één a twee verpleegkundige hun volgorde te presenteren per waarde.

Voor jullie staat een opdracht. Vul deze zo goed mogelijk in maar je hoeft het niet te overdenken.

15:25 tot 15:45
ca. 20 min.

Discussie: Hofstede zes cultuur dimensies

Ik vraag één a twee verpleegkundige hun volgorde te presenteren per waarde.

Persoon C, zou jij dit willen presenteren?

Zelfoverstijging

- Het gevoel van ouders en kinderen helpen zonder daar zelf direct beter van te worden.

Zelf actualisatie

- Het gevoel hebben van persoonlijke groei en constante verbetering

Aansluiting en verbondenheid

- Je onderdeel voelen van de groep verpleegkundige, van het hele multi-disciplinaire team en van het AMC.

Vermindert angst

- Het verminderen van werkgerelateerde angst en stres.

Beloont mij

- Het gevoel dat al je harde werk wordt gezien en dat je hiervoor gewaardeerd wordt

Welzijn

- Ondersteund worden in het verbeteren van jouw mentale en fysieke staat als ICN verpleegkundige.

Plezier en entertainment

- Het ervaren van plezier of entertainment tijdens een dienst.

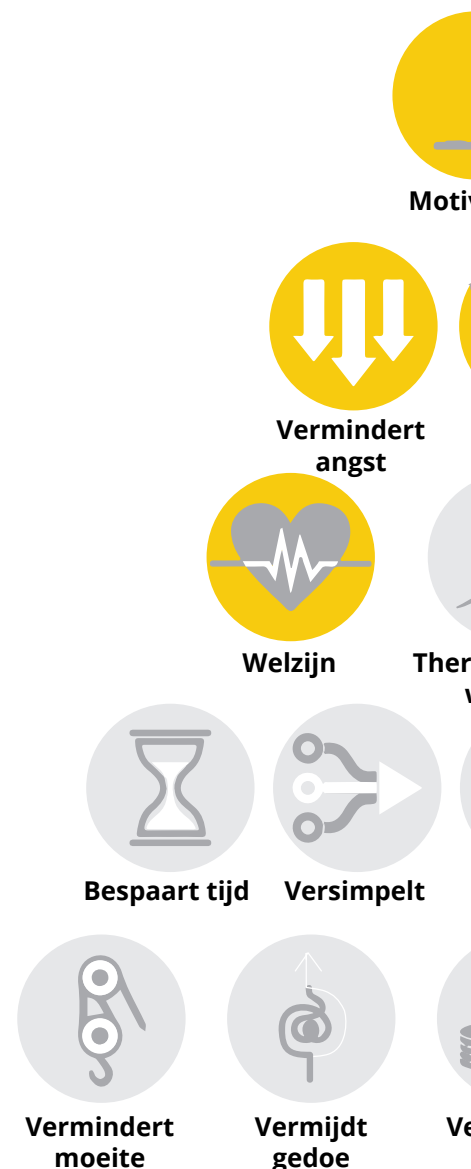
Organiseert

- Het duidelijk organiseren van werkzaamheden, rollen en verantwoordelijkheden

Informeert

- De kans krijgen om vertrouwde en betrouwbare informatie zowel te delen als ontvangen

Bain & Company
(2016)



Workshop speaksheet



Zelfoverstijging



Provides hope



Zelf actualisatie



vatie



Heirloom



Aansluiting/
verbondheid



Beloont mij



Nostalgia



Design/
estetiek



Badge
waarde



apeutische
waarde



Plezier en
entertainment



Antrekkelijkheid



Toegang bieden



Verdiert
Geld



Vermindert
risico



Organiseert



Integreert



Verbindt



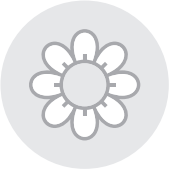
ermindert
kosten



Kwaliteit



Verscheidenheid



Zintuigelijk
plezier



Informeert

Sorteer naar beleving

- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring!
- Knip uit, schuif en plak vast als je

Beste



Plezier en
entertainment



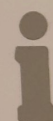
Zelfoverstijging



Aansluiting en
verbondenheid



Organiseert



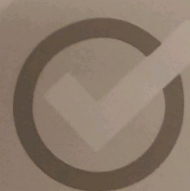
Informeert



Welzijn



Zelf-
actualisatie



Kwaliteit



Vermindert angst



Beloont mij

Slechtste

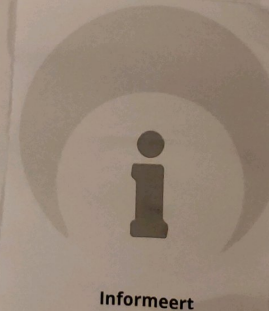
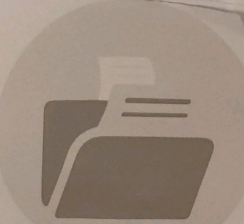
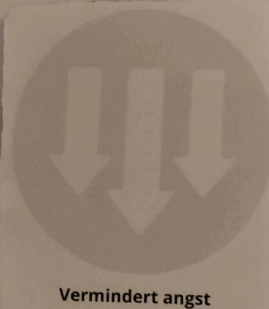
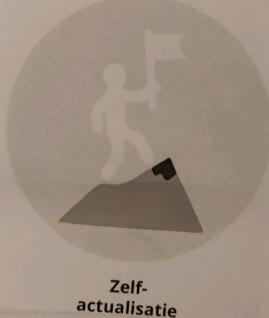
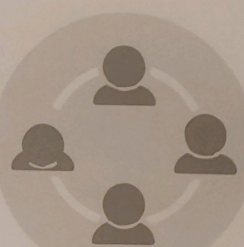
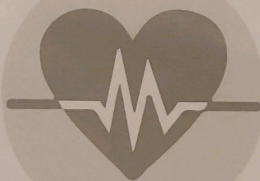
Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als je

Belangrijkst



Plezier en
entertainment



Minst
belangrijk

Beschrijf jouw afdeling

Hoe ervaar jij persoonlijk jouw afdeling?

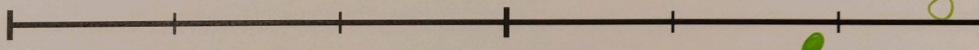
- Plaats één holle stip op elk van de zes lijnen voor het verpleegkundige team onderling
- Plaats één volle stip op elk van de zes lijnen voor de afdeling in totaal

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

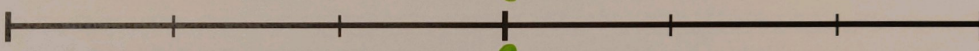


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

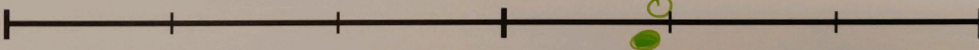


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

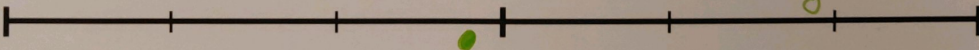


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

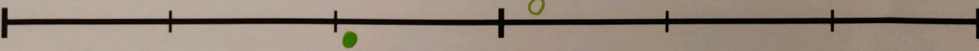


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

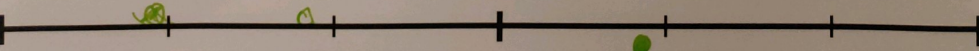


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke drijfveren welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke drijfveren. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Beschrijf jouw afdeling

Hoe ervaar jij persoonlijk jouw afdeling?

- Plaats één holle stip op elk van de zes lijnen voor het verpleegkundige team onderling
- Plaats één volle stip op elk van de zes lijnen voor de afdeling in totaal

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

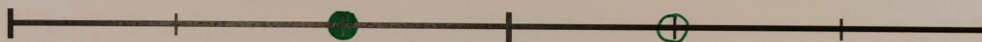


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

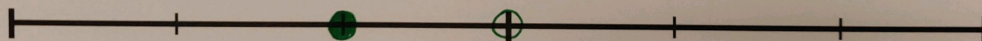


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

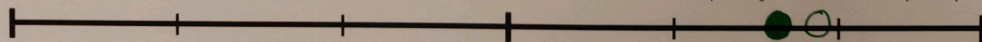


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

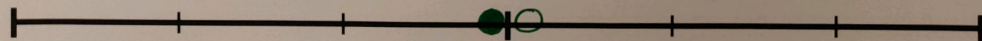


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

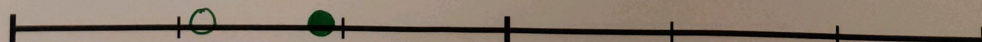


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Sorteer naar beleving

- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring
- Knip uit, schuif en plak vast als je wilt

Beste



Zelfoverstijging



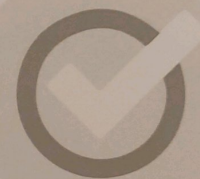
Aansluiting en
verbondenheid



Plezier en
entertainment



Zelf-
actualisatie



Kwaliteit



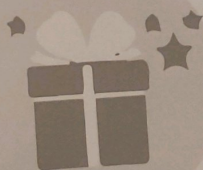
Informeert



Welzijn



Organiseert



Beloont mij



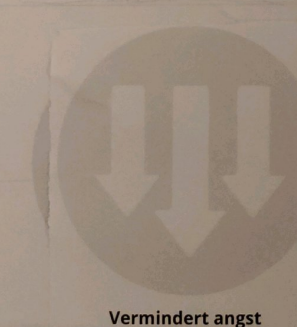
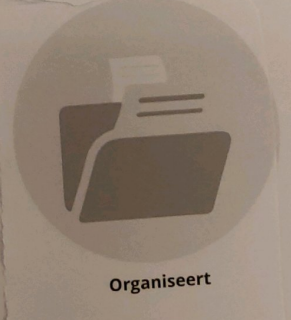
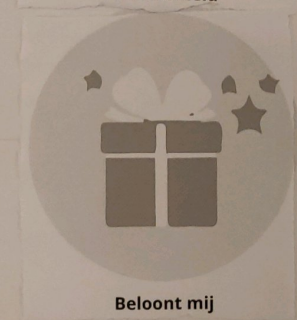
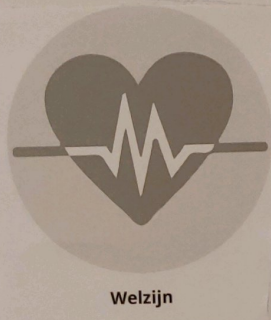
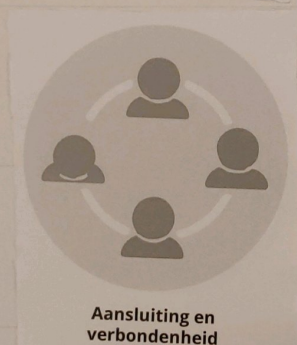
Vermindert angst

Slechtste

Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als je

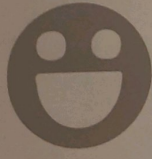
Belangrijkst



Minst belangrijk

Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent.

Belangrijkst	>	 Aansluiting en verbondenheid	 Kwaliteit
 Organiseert		 Zelfoverstijging	 Beloont mij
 Welzijn		 Zelf-actualisatie	 Plezier en entertainment
 Vermindert angst		 Informeert	Minst belangrijk

Sorteer naar beleving

- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent

Beste



Plezier en
entertainment



Aansluiting en
verbondenheid



Zelfoverstijging



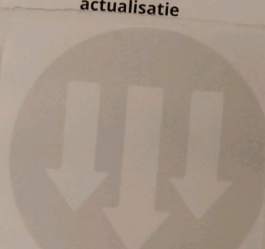
Zelf-
actualisatie



Kwaliteit



Organiseert



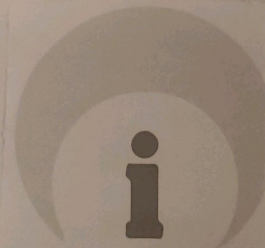
Vermindert angst



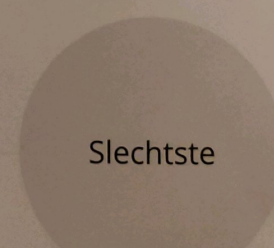
Welzijn



Beloont mij



Informeert



Slechtste

Beschrijf jouw afdeling

Hoe ervaar jij persoonlijk jouw afdeling?

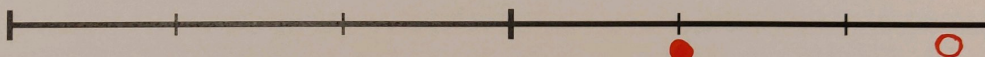
- Plaats één holle stip op elk van de zes lijnen voor het verpleegkundige team onderling
- Plaats één volle stip op elk van de zes lijnen voor de afdeling in totaal

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

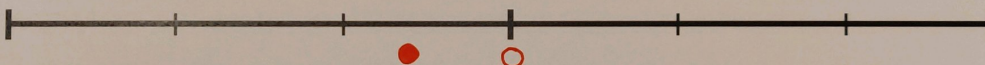


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

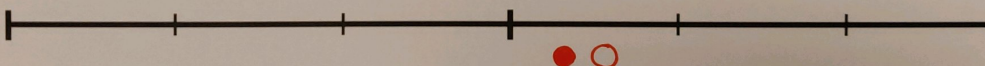


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

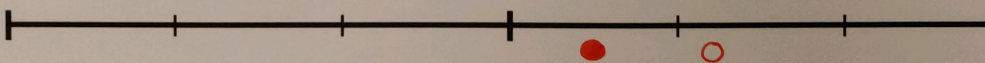


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

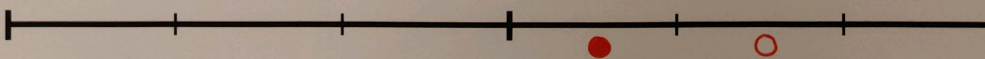


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

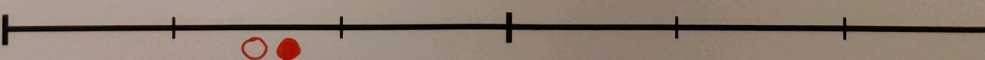


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Beschrijf jouw afdeling

Hoe ervaar jij persoonlijk jouw afdeling?

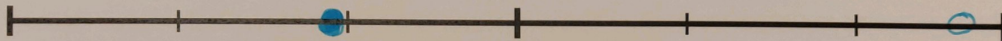
- Plaats één holle stip op elk van de zes lijnen voor het verpleegkundige team onderling
- Plaats één volle stip op elk van de zes lijnen voor de afdeling in totaal

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

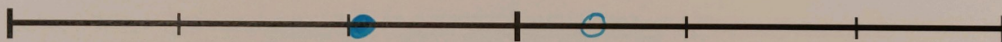


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

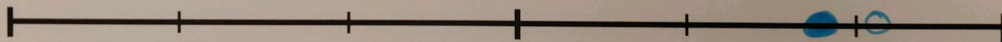


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

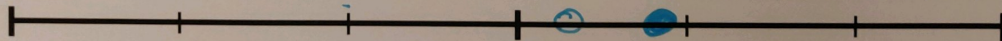


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

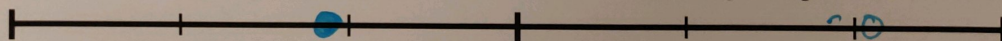


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

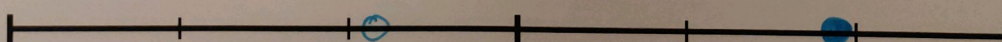


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen

APPENDIX

					
Plezier	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Plezier	Verbondenheid
					
Zelfoverstijging	Plezier	verbondenheid	Kwaliteit	Verbondenheid	Kwaliteit
					
verbondenheid	Welzijn	Plezier	Zelf actualisatie	Zelfoverstijging	Organiseert
					
Organiseert	Beloont mij	Zelf actualisatie	Verbondenheid	Zelf actualisatie	Zelfoverstijging
					
Informeert	Kwaliteit	Kwaliteit	Plezier	Kwaliteit	Beloont mij
					
Welzijn	verbondenheid	Informeert	Welzijn	Organiseert	Welzijn
					
Zelf actualisatie	Zelf actualisatie	Welzijn	Beloont mij	Vermindert angst	Zelf actualisatie
					
Kwaliteit	Vermindert angst	Organiseert	Organiseert	Welzijn	Plezier
					
Vermindert angst	Organiseert	Beloont mij	Informeert	Beloont mij	Vermindert angst
					
Beloont mij	Informeert	Vermindert angst	Vermindert angst	Informeert	Informeert
Experience	Importance	Experience	Importance	Experience	Importance

APPENDIX 5

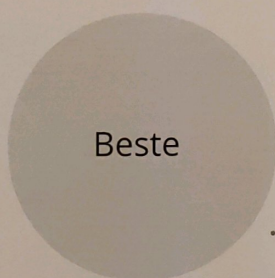
workshop AMC

workshop design, pictures & data

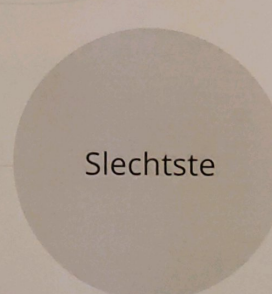
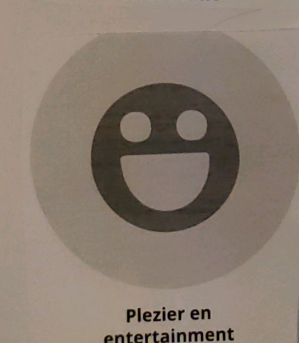
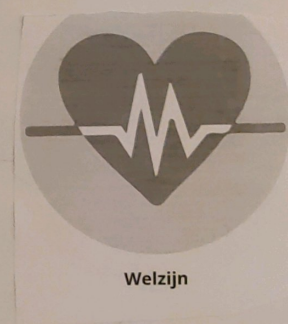
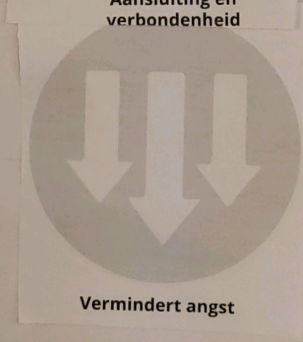
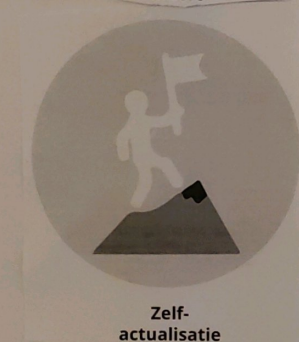
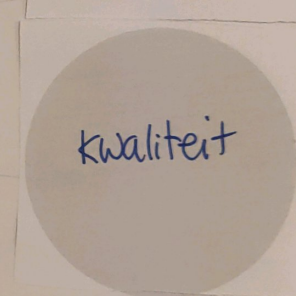
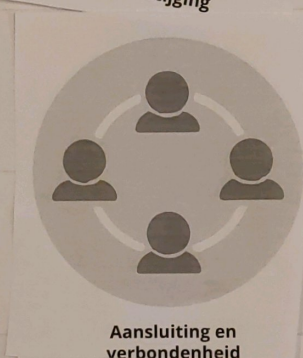
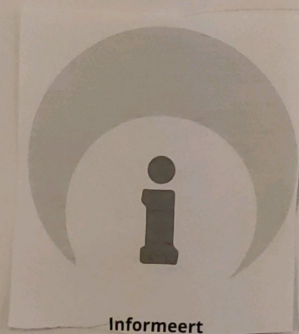


Sorteer op prestatie

- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent. Je hebt 10 minuten



>



Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent.

Belangrijkst



Zelfoverstijging



Plezier en entertainment

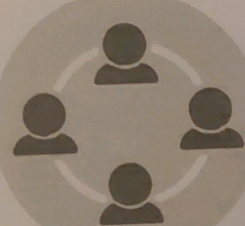


Welzijn

Kwaliteit



Zelf-actualisatie



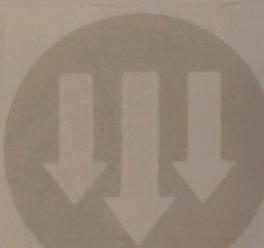
Aansluiting en verbondenheid



Beloont mij



Organiseert



Vermindert angst



Informeert

Minst belangrijk

Beschrijf jouw afdeling

- Hoe beleef jij persoonlijk jouw afdeling?
- Plaats één stip op elk van de zes lijnen

○ upk team
● afdeling totaal

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.



Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.



Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.



Hoge Onzekerheidsvermijding

Strikte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes



Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.



Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

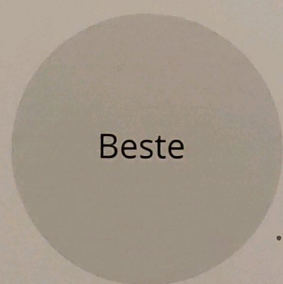
Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen

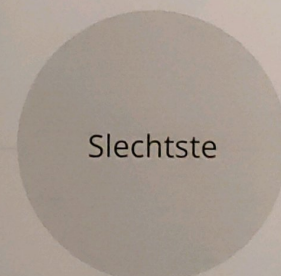
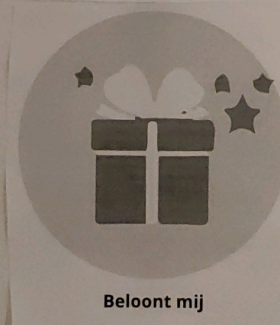
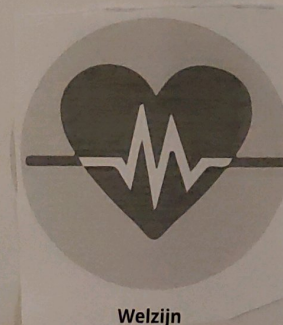
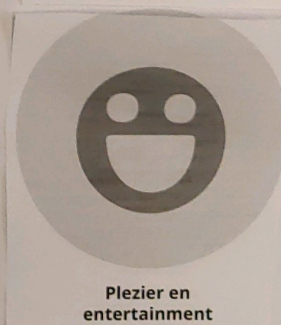
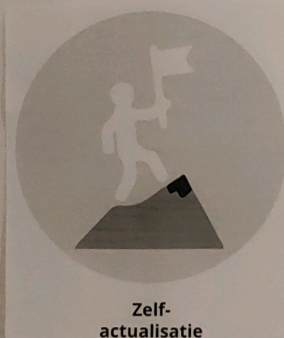
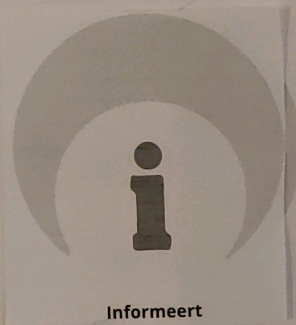
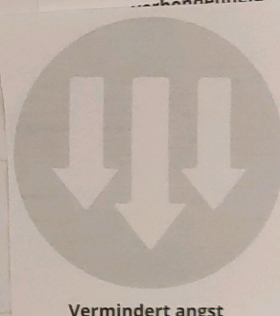
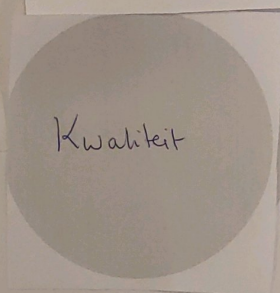
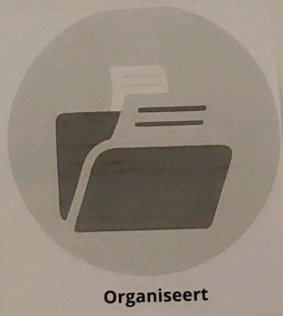
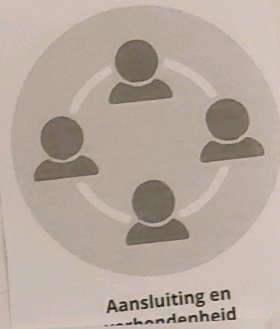
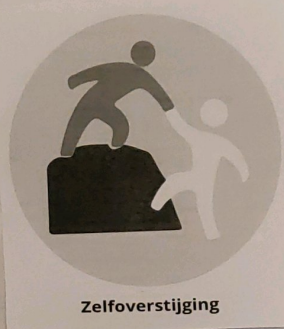


Sorteer op prestatie

- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent. Je hebt 10 minuten



>



Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent.

Beangrijkst

>



Zelfoverstijging



Zelf-actualisatie

Kwaliteit



Plezier en entertainment



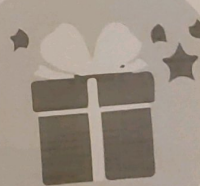
Organiseert



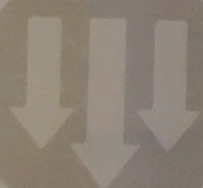
Welzijn



Aansluiting en verbandenheid



Beloont mij



Vermindert angst



Informeert

Minst belangrijk

Beschrijf jouw afdeling

- Hoe beleef jij persoonlijk jouw afdeling?
- Plaats één stip op elk van de zes lijnen

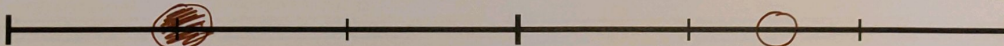
● op artsen/management
○ vpk

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

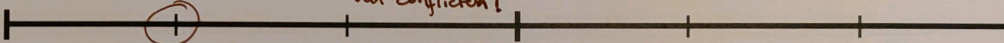


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid. *→ maar wel vermijden van conflicten!*

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

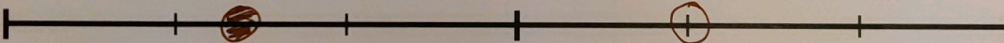


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.



Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

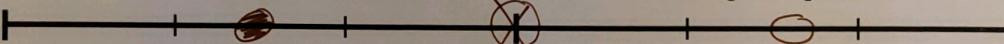


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

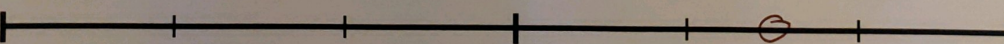


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Beschrijf jouw afdeling

- Hoe beleef jij persoonlijk jouw afdeling?
- Plaats één stip op elk van de zes lijnen

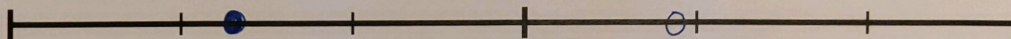
○ vpk team
● afdeling totaal

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

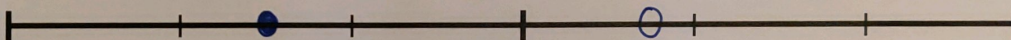


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

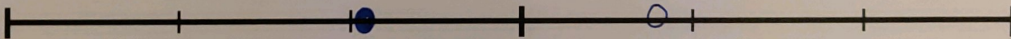


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

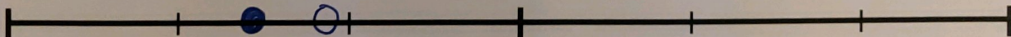


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

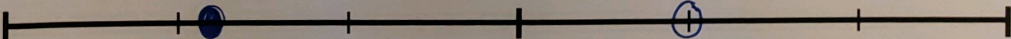


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

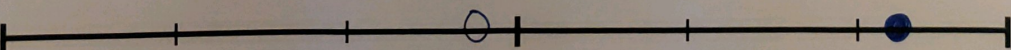


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent.

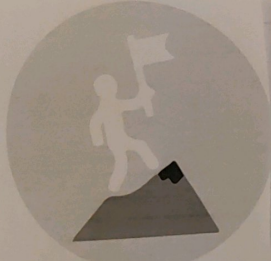
Beangrijkst

>

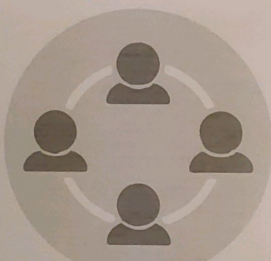
kwaliteit



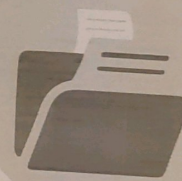
Zelfoverstijging



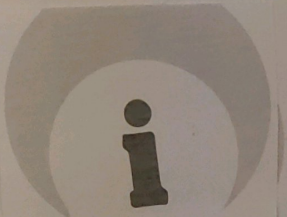
Zelf-actualisatie



Aansluiting en verbondenheid



Organiseert



Informeert



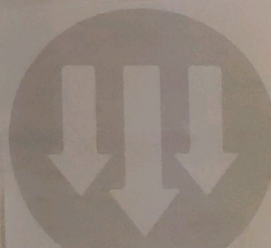
Welzijn



Plezier en entertainment



Beloont mij



Vermindert angst

Minst belangrijk

Sorteer op prestatie

- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring!
- Knip uit, schuif en plak vast als je tevreden bent. Je hebt 10 minuten

Beste



Zelfoverstijging



Plezier en entertainment

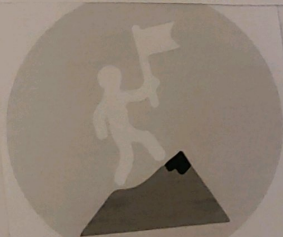


Aansluiting en verbondenheid

kwaliiteit



Organiseert



Zelf-actualisatie



Informeert



Vermindert angst



Welzijn



Beloont mij

Slechtste

Beschrijf jouw afdeling

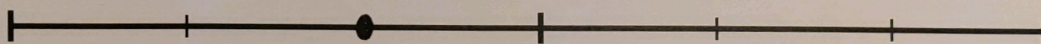
- Hoe beleef jij persoonlijk jouw afdeling?
- Plaats één stip op elk van de zes lijnen

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

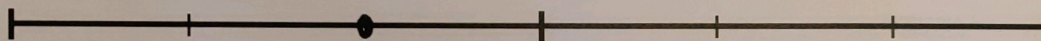


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

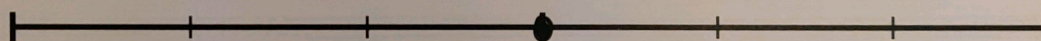


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

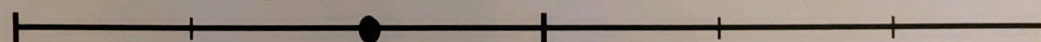


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes

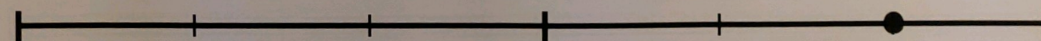


Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

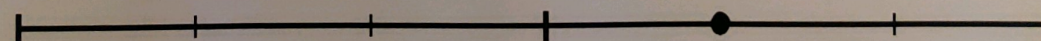


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Beschrijf jouw afdeling

- Hoe beleef jij persoonlijk jouw afdeling?
- Plaats één stip op elk van de zes lijnen

● afdeling
○ verpleegkundig team

Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.

Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.

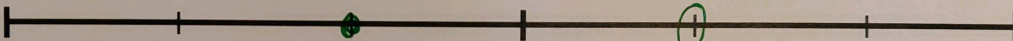


Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.

Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.

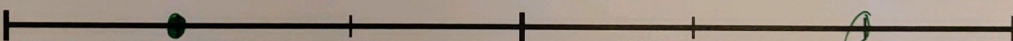


Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.

Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.

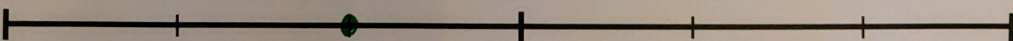


Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.

Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes



Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.

Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.

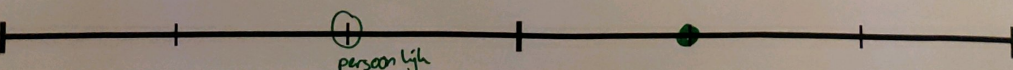


Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



Sorteer op prestatie

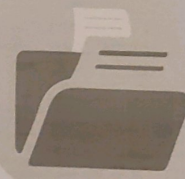
- Welke waarde gaat het beste op jouw afdeling en welke gaat het minst goed?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring!
- Knip uit, schuif en plak vast als

minuten

Beste



Zelfoverstijging



Organiseert



Aansluiting en
verbondenheid

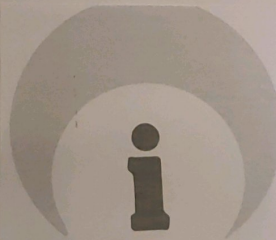
Kwaliteit



Plezier en
entertainment



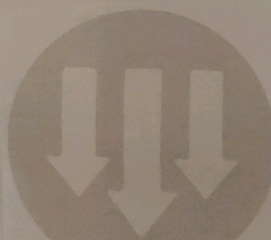
Welzijn



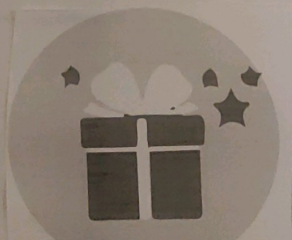
Informeert



Zelf-
actualisatie



Vermindert angst



Beloont mij

Slechtste

Sorteer op belang

- Welke waarde is tijdens jou werk het meest belangrijk en welke het minst?
- Het gaat om jouw persoonlijke ervaring en mening!
- Knip uit, schuif en plak vast als

Beangrijkst

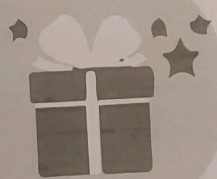


Zelfoverstijging

Kwaliteit



Organiseert



Beloont mij



Welzijn



Aansluiting en
verbondenheid



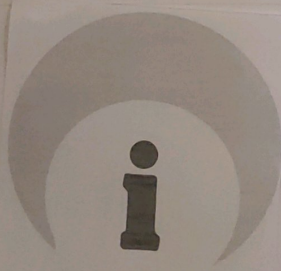
Plezier en
entertainment



Vermindert angst



Zelf-
actualisatie



Informeert

Minst
belangrijk

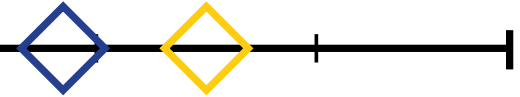
Veel machtsafstand

Mensen streven naar een hiërarchische orde waarin iedereen een plaats heeft en die geen verdere rechtvaardiging nodig heeft.



Weinig machtsafstand

Mensen streven naar een gelijke verdeling van macht en eisen rechtvaardiging voor ongelijkheid van macht.



Individualisme

Inhoud is belangrijker dan de relatie. Status wordt bepaald door prestaties. Iedereen draagt eigen verantwoordelijkheid.



Collectivisme

Vermijding van conflict. Onvoorwaardelijk vertrouwen. Relatie is belangrijker dan inhoud. Gedeelde verantwoordelijkheid.



Masculien

Voorkeur voor prestatie, heldendom, assertiviteit en materiële beloningen voor succes.



Feminien

Voorkeur voor samenwerking, bescheiden, zorg voor de zwakken binnen de groep en zorg voor de kwaliteit van het leven.



Hoge Onzekerheidsvermijding

Stricte codes van geloof en gedrag. Intolerant op onorthodox gedrag en ideeën.



Lage Onzekerheidsvermijding

Een meer ontspannen houding waarin de praktijk meer telt dan principes



Lange termijn gericht

Focus op toekomst. Snelle successen en onmiddellijke bevrediging worden opgegeven om voor te bereiden op een betere toekomst.



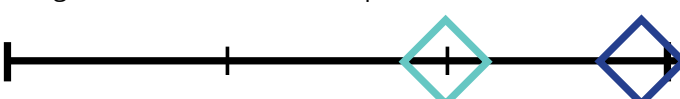
Korte termijn gericht

Focus op heden of verleden. Voorkeur om tradities en normen te handhaven terwijl verandering met argwaan wordt bekeken.



Uitbundigheid

Plezier najagen. Veel ruimte bieden aan menselijke driften welke gerelateerd zijn aan het genieten van het leven en plezier.

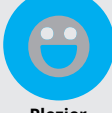


Terughoudendheid

Gereserveerde houding. Weinig ruimte bieden aan menselijke driften. Reguleren door middel van strikte sociale normen



APPENDIX

							
Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging	Zelfoverstijging
							
Organiseert	Plezier	verbondenheid	Zelf actualisatie	Plezier	Kwaliteit	Organiseert	Kwaliteit
							
Informeert	Welzijn	Organiseert	Kwaliteit	Verbondenheid	Zelf actualisatie	Verbondenheid	Organiseert
							
verbondenheid	Kwaliteit	Kwaliteit	Plezier	Kwaliteit	Verbondenheid	Kwaliteit	Beloont mij
							
Kwaliteit	Zelf actualisatie	Vermindert angst	Organiseert	Organiseert	Organiseert	Plezier	Welzijn
							
Zelf actualisatie	verbondenheid	Plezier	Welzijn	Zelf actualisatie	Informeert	Welzijn	Verbondenheid
							
Vermindert angst	Beloont mij	Informeert	Verbondenheid	Informeert	Welzijn	Informeert	Plezier
							
Welzijn	Organiseert	Zelf actualisatie	Beloont mij	Vermindert angst	Plezier	Zelf actualisatie	Vermindert angst
							
Plezier	Vermindert angst	Welzijn	Vermindert angst	Welzijn	Beloont mij	Vermindert angst	Zelf actualisatie
							
Beloont mij	Informeert	Beloont mij	Informeert	Beloont mij	Vermindert angst	Beloont mij	Informeert
Experience	Importance	Experience	Importance	Experience	Importance	Experience	Importance

APPENDIX 6

workshop VUmc & AMC

workshop design, pictures & data



Beschrijf de situatie

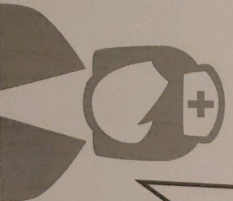
- Wanneer er op de afdeling niet (voldoende) voor jouw mentaal welzijn gezorgd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

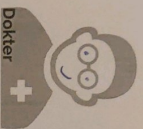
Dit is er gebeurd:

Drukkende dienst. Pauze is dan lastig, je kunt alleen snel even wat eten. In de koffiekamer kom je niet echt los van werk. Wordt soms door artsen of andere collega's tijdens je pauze nog gestoord door dingen op tafel. Dit ging er niet goed: Steen tijdens pauze. Er is altijd iemand op tafel die het over neemt.

Hier had ik daarna last van: Gaan "break"

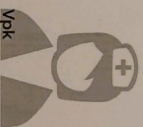


2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:



Dokter

Steen je tijdens pauze

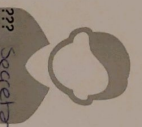


Mp

Roken vaak over werk tijdens pauze



Teamleiders



?? Secretaresse

Rij over ambulance bestellen stenen tijdens pauze



Ouders



Hoger op

3

Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen:

Het is denk ik zo gegaan omdat:

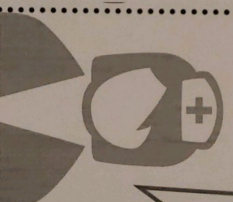
Koffiekamer is dichtbij de unit

En doordat:

Gemakkelijk/kort lijntje met alcohol.

Of misschien:

Bewust van pauze. Niet.



- UMC

Eerst stap 1 en 2 van beide situaties invullen

Beschrijf de situatie

- Wanneer er op de afdeling niet (voldoende) voor jouw mentaal welzijn gezorgd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

Dit is er gebeurd:

We hadden een hele drukke dienst. Wenis/geen tijd voor pauze. OK op zaal waarna reanimatiezitting. Helaas dat vieren en rennen. Uiteindelijk is het 1600 en gaat iedereen naar huis.

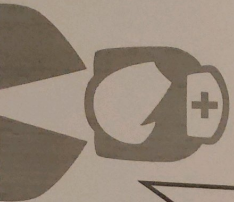
Dit ging er niet goed:

Niet even collega's kunnen bedanken voor de hulp.

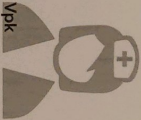
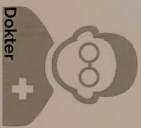
Niet even na praten of "downloaden".

Hier had ik daarna last van:

Uitspreken naar collega's wat er goed/niet goed ging.



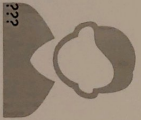
2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:



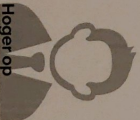
Alleen en naar huis

(laasch)

Wel goede samenwerking.



Geen aandacht (wenis) aan gebeurtenis



3 Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Wat het hieronder samen :

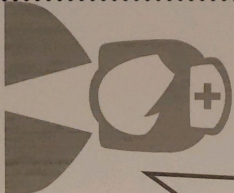
Het is denk ik zo gegaan omdat:

Diensttijd zit erop → ook nog plannen daarna. (Kinderen/hoofdschappen)

En doordat:

"Cultuur" van de afdeling.

Of misschien:



- VHM

Eerst stap 1 en 2 van beide situaties invullen

- VMMC

Schrijf 5 situaties op

- Wanneer had jij het gevoel dat er op de afdeling niet goed werd gezorgd voor jou mentale welzijn?
- Het maakt niet uit hoe klein of groot, als jij het vervelend vond hoort het hier thuis
- Don't overthink it, schrijf er tenminste 5 op

Voorbeeld 1:

Ik had net iets vervelends meegemaakt en zat helemaal niet lekker in mijn vel. Niemand had het door en er was geen goede opening om zelf steun te vragen.

Voorbeeld 2:

Het was mijn zoveelste drukke dienst op rij met nauwelijks tijd voor koffie. Tijdens de lunch ging het ook alleen over werk. Ik werd echt gek van alle prikkels.

1:

Bij drukke diensten ~~na~~ van zaal maar dan kom je niet even los van je werk.

2:

Niet na-praten (evalueren?) van bijv. een reanimatie.
↳ 16⁰⁰ → iedereen wil naar huis.

3:

Collega chagrijnis → wordt afgescheept als "zo is diegene" maar ik zit er mee.

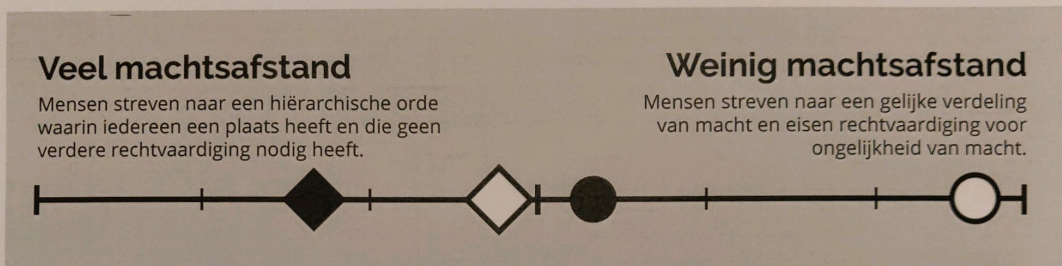
4:

Niet erkennen van drukte op zaal door leiding.

5:

Machtsafstand

- 1 Bestudeer kort de figuur in het grijze vak, jullie collega's hebben eerder de punten op de lijn gezet.
- 2 Leg elkaar uit waarom jij denkt dat je collega dit zo heeft ingevuld. Geef voorbeelden en stel vragen.
- 3 Er is geen goede of foute cultuur, wel zijn er verschillen. Schrijf samen de drie grootste verschillen op die jullie nu kunnen bedenken en geef een voorbeeld.
- 4 Bonusvraag: Kijk naar de drie grootste verschillen en bedenk samen wat er moet gebeuren om straks prettig samen te kunnen werken.



Figuur 1: Huidige situaties volgens jullie collega's

- ◇ AMC - VPK onderling
- VUmc - VPK onderling
- ◆ AMC - VPK + arts + leid
- VUmc - VPK + arts + leid

Verschil 1 + voorbeeld:

..Vumc → iedereen IC-vph.... Amc → sommige vph doen geen IC kinderen.

Verschil 2 + voorbeeld:

..Macota is het Amc, niet in Vumc.

Verschil 3 + voorbeeld:

..Vph onderzoeker is in het Amc niet goed op de hoogte van situatie op zae

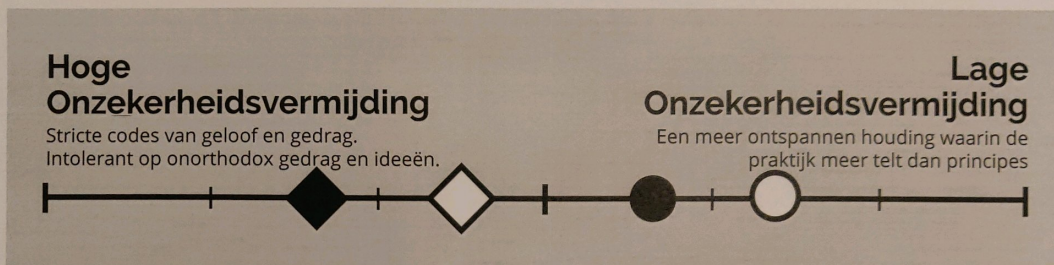
Prettig samenwerken wordt mogelijk door:

..Structuur.

..Wie haalt de knopen door? En op welke manier?

Onzekerheidsvermijding

- 1 Bestudeer kort de figuur in het grijze vak, jullie collega's hebben eerder de punten op de lijn gezet.
- 2 Leg elkaar uit waarom jij denkt dat je collega dit zo heeft ingevuld. Geef voorbeelden en stel vragen.
- 3 Er is geen goede of foute cultuur, wel zijn er verschillen. Schrijf samen de drie grootste verschillen op die jullie nu kunnen bedenken en geef een voorbeeld.
- 4 Bonusvraag: Kijk naar de drie grootste verschillen en bedenk samen wat er moet gebeuren om straks prettig samen te kunnen werken.



Figuur 1: Huidige situaties volgens jullie collega's

- ◇ AMC - VPK onderling
- VUmc - VPK onderling
- ◆ AMC - VPK + arts + leid
- VUmc - VPK + arts + leid

Verschil 1 + voorbeeld:

AMC werkt meer volgens protocol.

Verschil 2 + voorbeeld:

Verandering → Haken in het zand.

Verschil 3 + voorbeeld:

Prettig samenwerken wordt mogelijk door:

• Duidelijke communicatie over veranderingen.
• Gehoord voelen + achterlissende gedachte achter iets horen.

- AMC

Schrijf 5 situaties op

- Wanneer had jij het gevoel dat het niet goed ging met jou fysieke welzijn?
- Het maakt niet uit hoe klein of groot, als jij het vervelend vond hoort het hier thuis
- Don't overthink it, schrijf er tenminste 5 op

Voorbeeld 1:

Eerste nachtdienst. Niet kunnen slapen van te voren door kids.
Bijna in slaap gevallen tijdens de rit naar huis.

Voorbeeld 2:

Last van mijn rug maar de hele tijd moeten staan, geen goede
stoelen en vaak moeten bukken om overal bij te kunnen.

1:

Als ik in een drukke dienst ~~te~~ de hele tijd gestaan heb en
ik niet zittend (met mijn armen rustend op een tafel) mijn rapportage kan

2: schrijven, maar staand of op een bank met mijn armen hangend typen

Als ~~er~~ in een ~~seute~~ situatie apparatuur moet worden ingeplugd
maar de mijn rug niet op de juiste manier, doordat ~~stopcontacten~~ stopcontacten onbereikbaar zijn

3:

Als ik pauze heb en niet even op een comfortabele slaate
... stoel kan zitten, geen mogelijkheid om in een rustige omgeving

4: op een comfortabele manier tot rust kunnen komen

5:

Beschrijf de situatie

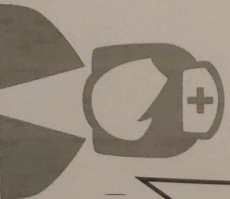
- Wanneer er op de afdeling niet (voldoende) voor jouw mentaal welzijn gezorgd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

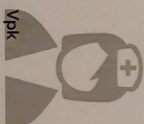
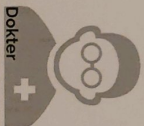
Dit is er gebeurd:
In verzuim periode 2 cursisten begeelden. In eerste bevelen niet. Ander bevelen omlende ligt erby.

Dit ging er niet goed:
Ik moet zelf ongeveer dat mede begeelden langdurig niet was. Hierdoor 2 cursisten alleen van het begeelden.

Hier had ik daarna last van:
2 cursisten alleen begeelden 15 mentaal uitputtend.



2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:



?? senior overtuig.
niet zelf geven dat je er alleen wilt staan in de begeleiding.



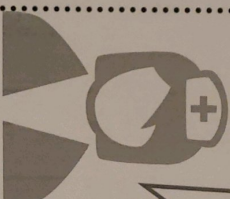
3

Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen :

Het is denk ik zo gegaan omdat: weinig inzicht in personeel van senior. productje opender.

En doordat: collega's niet werden.

Of misschien:



-Dit AMC
Eerst stap 1 en 2
van beide situaties
invullen

- AMC

Schrijf 5 situaties op

- Wanneer had jij het gevoel dat er op de afdeling niet goed werd gezorgd voor jou mentale welzijn?
- Het maakt niet uit hoe klein of groot, als jij het vervelend vond hoort het hier thuis
- Don't overthink it, schrijf er tenminste 5 op

Voorbeeld 1:

Ik had net iets vervelends meegemaakt en zat helemaal niet lekker in mijn vel. Niemand had het door en er was geen goede opening om zelf steun te vragen.

Voorbeeld 2:

Het was mijn zoveelste drukke dienst op rij met nauwelijks tijd voor koffie. Tijdens de lunch ging het ook alleen over werk. Ik werd echt gek van alle prikkels.

1:

na acuut overlijden van een kind, heftige situatie...
Geen steun vanuit leiding...

2:

ziekste kind van unit met unit stip erby. Andere collega's
m'n aan herintreden...

3:

In drie diensten andere kinderen toegewezen krijgen.

4:

Cursist begeleiden waarin iedere keer mede begeleider...
langdurig ziek werd. Zelf vervanging moeten aantekenen.

5:

.....
.....

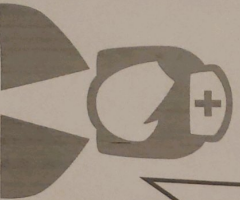
Beschrijf de situatie

- Wanneer er op de afdeling niet (voldoende) voor jouw mentaal welzijn gezorgd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk, jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

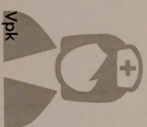
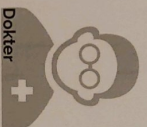
1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

Dit is er gebeurd:
Ondert overlopen van een kind binnen 4 uur telt, intuberen-lycan- teaminmate. Ouders ditsy geïsoleerd en mee laten kellen.
Je gaen ena luuin er niemand van de belang of veilig.
Dit ging er niet goed:
Iar el niemand van de leiding interesse in je hoor hoe het met je gaat.

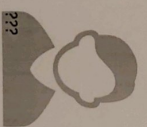
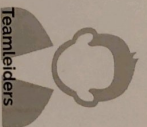
Hier had ik daarna last van:
Iar je een toerf moet zijn en maar door moet gaan.



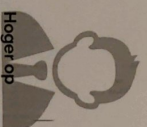
2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:



Dokter
gaf een opmerking over een ander kind, waardoor dit wel een goede verbetering in aanpak.



Teamleiders
Ira tomen aanpak de volgende dag wel met leiding hierover gehopt, kunnen toch wel zelf. Uiterst wel...



Ouders

Hoger op

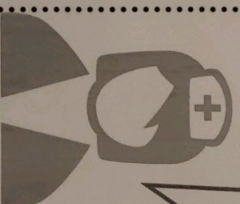
3

Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen :

Het is denk ik zo gegaan omdat:
weinig inzicht in personeel.

En doordat:

Of misschien:
niet op de hoogte van situatie.



-Amc
Eerst stap 1 en 2 van beide situaties invullen

Schrijf 5 situaties op

- Wanneer had jij het gevoel dat jouw harde werk niet (voldoende) werd gezien of gewaardeerd?
- Het maakt niet uit hoe klein of groot, als jij het vervelend vond hoort het hier thuis
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

Voorbeeld 1:

Na veel werk een paar veranderingen doorgevoerd vanuit mijn werkgroep. Geen dankjewel voor inzet maar alleen maar klachten vanuit collega's.

Voorbeeld 2:

Dienst ingevuld zonder dankjewel te horen. Vervolgens kneiterdruk met veel acute zorg. Daarna op het matje geroepen dat ik de comfortscore niet heb ingevoerd.

1:

~~de~~ indeling maken door dienst erover dus niet zelf
mer inspraak hebben over de indeling. werd plotsklap ingevuld
+ geen waarde

2:

Na drukke nachtdienst gemeens een goedmorgen vd
teamleider (soms).

3:

Veel klachten door collega's bij invoering epic

4:

slechte communicatie over invoering nieuw beleid
(kleine dingen)

5:

15⁰⁰ uur komt de avonddienst en doordienst komt tot
18⁰⁰ uur. Ook verloren half uur

- 36 -

- Eerst stap 1 en 2
van beide situaties
invullen

ω

Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen :

induk, maka cer da cipta cini
(pabat / ceptik) ts pleisidp
ingvace en nit p reduciat

La piam grantad-vered in dividist
evolutive data apogremon

Leijt van onvaste en de yk
die greep van de veldt punt
hielden willen zegen



Het is denk ik zo gegaan omdat:
 de kam leide spijker met koppen
 wilde sloen. geen idee waarom

En doordat:

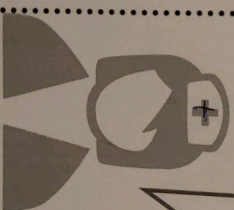
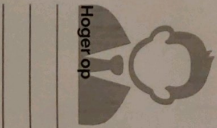
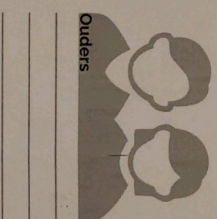
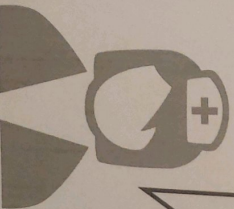
Of misschien:



Of misschien:

Fr small increasing in
open evaluate data

Ypland



Beschrijf de situatie

- Wanneer had jij het gevoel dat jouw harde werk niet (voldoende) werd gezien of gewaardeerd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

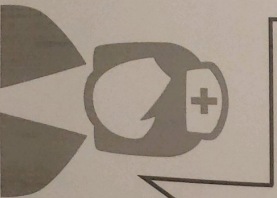
1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

Dit is er gebeurd:

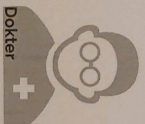
Veel verlaten heeft van tussen
dag en avond
?

Dit had ik allemaal gedaan:

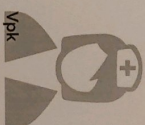
- met kinder bus
- misschien kon de ken leidt verla.
- wat hoe dag meeting en
- devalde
Dit kreeg ik er voor terug:
?



2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:

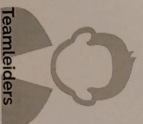


Dokter



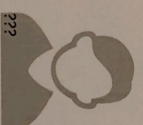
Vpk

geef 15 minke bus

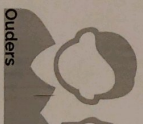


Teamleiders

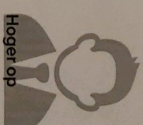
de het son dag -
tevalde



???



Ouders



Hoger op

3

Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen :

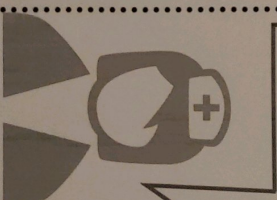
Het is denk ik zo gegaan omdat:

we gke daadwerkelijke plannig
haken voor dit half werk

En doordat:

tydens de week

Of misschien:



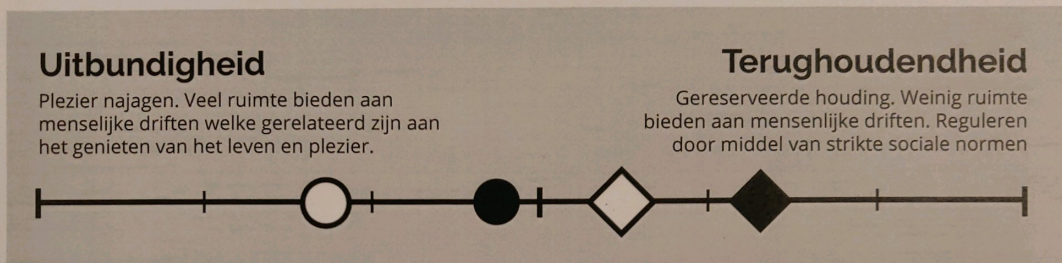
uu

Eerst stap 1 en 2
van beide situaties
invullen

- AMC

Uitbundig/terughoudend

- 1 Bestudeer kort de figuur in het grijze vak, jullie collega's hebben eerder de punten op de lijn gezet.
- 2 Leg elkaar uit waarom jij denkt dat je collega dit zo heeft ingevuld. Geef voorbeelden en stel vragen.
- 3 Er is geen goede of foute cultuur, wel zijn er verschillen. Schrijf samen de drie grootste verschillen op die jullie nu kunnen bedenken en geef een voorbeeld.
- 4 Bonusvraag: Kijk naar de drie grootste verschillen en bedenk samen wat er moet gebeuren om straks prettig samen te kunnen werken.



Figuur 1: Huidige situaties volgens jullie collega's

- ◇ AMC - VPK onderling
- VUmc - VPK onderling
- ◆ AMC - VPK + arts + leid
- VUmc - VPK + arts + leid

Vershil 1 + voorbeeld:

..Amc meer individueel... pauze geleerd... Stipt na half uur opstaan
 ..Vumc losser.....

Vershil 2 + voorbeeld:

..Vumc iets kleiner team... units verbonden
 ..Amc - groter team... meer in contact met elkaar.....

Vershil 3 + voorbeeld:

.....

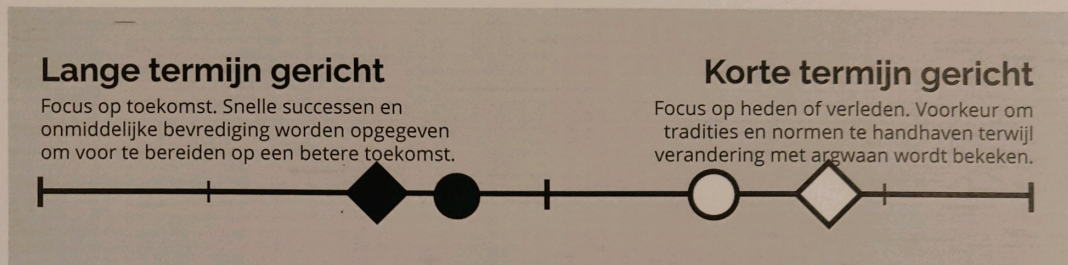
Prettig samenwerken wordt mogelijk door:

..Vumc meer lol.....
 ..Amc - misschien iets meer star door geschiedenis.....

- AMC

Lange/korte termijn gericht

- 1 Bestudeer kort de figuur in het grijze vak, jullie collega's hebben eerder de punten op de lijn gezet.
- 2 Leg elkaar uit waarom jij denkt dat je collega dit zo heeft ingevuld. Geef voorbeelden en stel vragen.
- 3 Er is geen goede of foute cultuur, wel zijn er verschillen. Schrijf samen de drie grootste verschillen op die jullie nu kunnen bedenken en geef een voorbeeld.
- 4 Bonusvraag: Kijk naar de drie grootste verschillen en bedenk samen wat er moet gebeuren om straks prettig samen te kunnen werken.



Figuur 1: Huidige situaties volgens jullie collega's

- ◇ AMC - VPK onderling
- VUmc - VPK onderling
- ◆ AMC - VPK + arts + leid
- VUmc - VPK + arts + leid

overeenkomst

Verschil 1 + voorbeeld:

Beide huizen hebben artsen en leiding aan zijkant van de straat geplaatst.

Verschil 2 + voorbeeld:

VUmc zit dichter bij elkaar, verschil is groter bij AMC

Verschil 3 + voorbeeld:

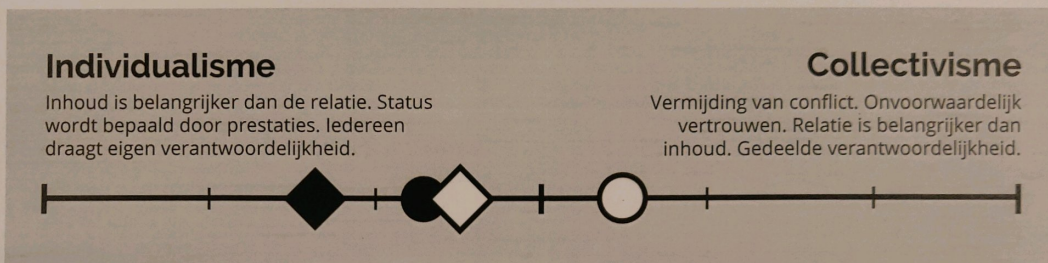
Prettig samenwerken wordt mogelijk door:

Het beste van beiden huizen samen te voegen
bijv. - inderen Im vita bij Bop (AMC) 2x per week VUmc niet
- AMC veel klinische lessen in dagdienst VUmc minder

AMC

Individualisme/collectivisme

- 1 Bestudeer kort de figuur in het grijze vak, jullie collega's hebben eerder de punten op de lijn gezet.
- 2 Leg elkaar uit waarom jij denkt dat je collega dit zo heeft ingevuld. Geef voorbeelden en stel vragen.
- 3 Er is geen goede of foute cultuur, wel zijn er verschillen. Schrijf samen de drie grootste verschillen op die jullie nu kunnen bedenken en geef een voorbeeld.
- 4 Bonusvraag: Kijk naar de drie grootste verschillen en bedenk samen wat er moet gebeuren om straks prettig samen te kunnen werken.



Figuur 1: Huidige situaties volgens jullie collega's

- ◇ AMC - VPK onderling
- VUmc - VPK onderling
- ◆ AMC - VPK + arts + leid
- VUmc - VPK + arts + leid

Vershil 1 + voorbeeld:

Artsen VUmc meer betrokken bij team, leggen beslissingen goed uit. Luisteren naar opk. AMC iets minder.

Vershil 2 + voorbeeld:

Artsen AMC prestatie gericht (mensen) eigen onderzoeken.

Vershil 3 + voorbeeld:

WS AMC meer naar links omdat situatie van leiding nog niet goed te beoordelen is.

Prettig samenwerken wordt mogelijk door:

AMC meer betrokkenheid van artsen bij team en ondersteuning
VUmc welke prettig samen communicatie is. Fijn AMC meer star.

Beschrijf de situatie

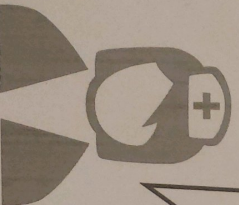
- Wanneer had jij het gevoel dat jouw harde werk niet (voldoende) werd gezien of gewaardeerd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

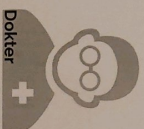
Dit is er gebeurd:
Als vertugtelid veel voor causeweling en wpo georganiseerd

Dit had ik allemaal gedaan:
Alle voorbereidingen getroffen, planning gemaakt, punten en andere disciplines ingedrukt

Dit kreeg ik er voor terug:
complimenten van ouders en diezelfde collega's niets veel reactie van artsen of lading

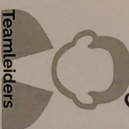


2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:



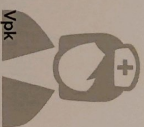
Dokter

Wenig interesse voor onderwerpen ~~van~~ vooral bij spiegeljessessies



Teamleiders

Leening waardering



Vpk

Enthusiastische collega's, collega's die het minder belangrijk vinden

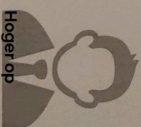


???



Ouders

Heel kunnen



Hoger op

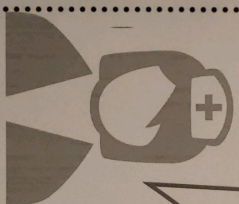
3

Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen :

Het is denk ik zo gegaan omdat: slechte communicatie van artsen naar vpl.

En doordat:

Of misschien:



AMC

Eerst stap 1 en 2 van beide situaties invullen

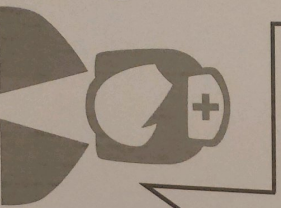
Beschrijf de situatie

- Wanneer had jij het gevoel dat jouw harde werk niet (voldoende) werd gezien of gewaardeerd?
- Kies twee situaties uit de vorige opdracht en werk deze hier uit.
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

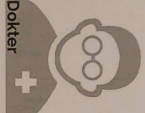
1 Beschrijf wat er is gebeurd en wat er niet goed ging:

Dit is er gebeurd:
Druidie dienst, weinig personeel.
In DD was al aangegeven dat er geen plek was voor dusdogen prones
meer mogelijk.

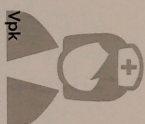
Dit had ik allemaal gedaan:
Arts luuen toch met meeders prones
waarby mijn inties patiënt veiligheid
in geding luuen van aanverrige patiënt
Ita was duidelijk n mijn communicatie
dat het niet was meer gekeurde tech!
Dit kreeg ik er voor terug:
vaal frustratie / stress
wel steun van collega's



2 Deze persoon deed voor mijn gevoel het volgende wel goed/niet goed:



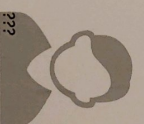
Dokter
discussieren om tech
prone door te drukken



Mpk
skunden mij

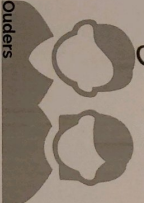


Teamleiders



???

Volgende dag een gesprek
aangevraagd luag een
luistert oor meder col
we zijn er mee bezig



Ouders



Hoger op

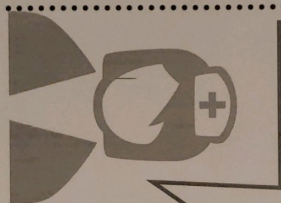
3 Leg aan je collega van het andere ziekenhuis waardoor dit gebeurde. Vat het hieronder samen:

AMC
Eerst stap 1 en 2
van beide situaties
invullen

Het is denk ik zo gegaan omdat:
miscommunicatie bij verloskunde
en artsen

En doordat:
artsen doordrukken

Of misschien:



Schrijf 5 situaties op

- Wanneer had jij het gevoel dat jouw harde werk niet (voldoende) werd gezien of gewaardeerd?
- Het maakt niet uit hoe klein of groot, als jij het vervelend vond hoort het hier thuis
- Wees zo concreet mogelijk. Jij hoeft het niet op te lossen maar wel te omschrijven.

Voorbeeld 1:

Na veel werk een paar veranderingen doorgevoerd vanuit mijn werkgroep. Geen dankjewel voor inzet maar alleen maar klachten vanuit collega's.

Voorbeeld 2:

Dienst ingevuld zonder dankjewel te horen. Vervolgens knetterdruk met veel acute zorg. Daarna op het matje geroepen dat ik de comfortscore niet heb ingevoerd.

1:

...Langere perioden van drukke diensten en weinig personeel... weinig reactie van leiding wanneer problemen waren opgelost

2:

...Werkgroep organiseerd spiegelbijeenkomst... weinig ophomst van artsen en leiding teruggedraaid

3:

...Week van convenue land + WPD georganiseerd... veel reacties van collega's maar weinig respons van leiding

4:

...Als stipdienst aangegeven geen plek te hebben voor opname, toch doordrukken door artsen

5:

...Bij aangeven frustraties over te weinig personeel altijd maar horen: WE ZIJN ER MEE BEZIG...

APPENDIX 7

Urgency

4.1 Urgency

Job dissatisfaction is closely linked to high turnover rates, sickness/absence and low job performance (Lu, 2019). Do the results of this qualitative research also show this relation? If so, management should take the job satisfaction of their nursing employees more seriously as they do now.

4.1.1. Downward spiral: the negative effects of a low nurse-to-patient ratio.

By talking to many nurses about their work, one thing becomes obvious: having a low nurse-to-patient ratio leads to many complaints. Since each nurse spends more time on caring for patients there is less time for each nurse to care for him/herself, for a colleague or for the department as a whole. Issues with rewarding, mental wellness, affiliation and self-actualization (see Chapter ..) are therefore linked to this contextual influence of having to little staff for the amount of patients. To say it in a simplified yet powerful manner: A low nurse-to-patient ratio leads to lower job satisfaction which leads to a lower nurse-to-patient ratio. This is a self-enhancing effect. Which is described in more detail in the next two paragraphs.

A low nurse-to-patient ratio leads to lower job satisfaction

Having less time for each individual patient and more work pressure in general influences not only the quality

of the care but also the emotional experience of the NICU nurse. These quotes exemplify the relation between staff capacity and the nurses emotional experiences:

- Not being able to do it right.
“There is never time to do project work even though it is expected”
- Fear for making mistakes.
“I fear for making mistakes since there is so little time to think”
- Not being able to trust colleagues
“I hope for the patient and parents that it turns out fine”
- More role ambiguity.
“As Mecota (role for bridging new patients and the units) you try to listen to both nurses and the departments wishes”
- Not being heard or seen.
“We tell them there is no capacity to add another patient but they do it anyway”
- More emotional pressure.
“We are responsible and should be able to guarantee the child’s safety which I cannot”
- Higher physical workload.
“Sometimes I don’t take breaks or I fill in extra night shifts”
- Less space for self-actualization.
“Every hour of learning you are not treating patients, which is undesired”
- Worse communication with leaders.
“I asked for a conversation but didn’t get it until one month later when it was too late”

After reading these quotes it should be clear that the relation between a low staff capacity and job satisfaction is noticed at the VUmc and AMC. There are many more quotes to convince the non believers if necessary.

Lower job satisfaction leads to a lower nurse-to-patient ratio:

Low employee job satisfaction can in turn also negatively influence the staff capacity. This self enhancing effect is also discussed in [Chapter ..](#) Similar issues as described in the literature are also mentioned and observed during interviews with nurses and NICU middle management. The negative influences of unsatisfied employees are listed here once more:

- Burn-outs.
"A lot of us have a burn out at some point but I never thought it could happen to me"
- More physical and mental illnesses.
"On paper we have a full team but in reality half of my staff has back pain or something else and is not able to work for 100%"
- Longer re-integration times.
"It can take long times for our staff to reintegrate because the environment is stressful and they have to work long hours."
- Higher staff turnover percentage.
"After 15 years or so they all go to a regional hospital since it is less stressful. They leave earlier every year."

- Low percentage of experienced job applicants.
"It is almost impossible to find an experienced nurse who wants to work here."
- Less motivated and productive employees.
"Some can do three patients while another is totally stressed when just treating one. We cannot control how they feel about that unfortunately."

4.1.2 Upward spiral: the positive effect of increasing job satisfaction

The main proposal of this chapter is to focus on actively increasing the job satisfaction to a point where the positive effect of this effort outweigh the negative effects or a low nurse-to-patient ratio. By doing so the downward staff capacity spiral can be reversed into an upward job satisfaction spiral. The aim is to make working as a NICU nurse more attractive by making the experience of the job more satisfying. This can be done by increasing the job satisfaction which will reduce negative effect which drain staff capacity. This will contribute to improving job satisfaction again.

Increasing job satisfaction is an essential strategy for survival

It is not only vital to increase nurses' job satisfaction because this has the potential to improve patient care quality, increase yearly revenue greatly and ensure an adequate nursing workforce.

Increasing job satisfaction but might also be essential for the entire survival of the PNC. At this point in time (Q2, 2019), there is barely enough staff to keep the IC units open. The new floor plans contain couplet care rooms in which Obstetrics and NICU nurses will nurse both the mother and child at the same time if necessary. There is not enough staff to actually occupy these rooms so the current plan is to build them for the future but not use them right away.

What can be done now?

- Increasing job satisfaction can be done by actively shifting some attention towards the main opportunities for improvement which are described in the next paragraphs.
- Increasing job satisfaction is achieved through structural changes. These changes take time to implement and pay-off. Therefore as a start, the nurses should recognize that management is representing their interests. Efforts to increase job satisfaction should therefore be made visible.



SYNTHESIS

APPENDIX 8

workshop PNC build

workshop design, pictures & data



1. Hoe kun je waardering tonen vanuit collega's en leidinggevenden stimuleren?

- goede voorbeeld geven
- dag positief afsluiten.
- complimenten – kadootjes – "waastringen".
- met "brijs" bepaalde gekkenrissen delen
 - ~~een~~ vieren uitdelen
 - ~~een~~ vieren van dingen die gelukt zijn
 - meer delen waarze mee bezig bent
 - ~~elke~~ gewoon even 5 min aandacht voor de ander.
 - mogelijkheden kwamen bieden
 - waardering geven belonen
 - tijdens koffie drinken / overdracht ruimte bieden voor het delen van positieve ervaringen

- Complimentjes geven - eens
 - positief denken. Kijken naar mogelijkheden
 - belonen / fruitmand
- ### 2. Dit willen we realiseren:

- minimaal 1 compliment geven per dag door iedereen.
- fruitmand / bitterballen / ijsjes → belonen

3. Dit is de volgende stap:

- stand-up invoeren → compliment geven

1. Hoe kun je elkaar sneller leren kennen op een afdeling?

- Bij aanvangdienst "kennismaken" open staan voor elkaar
- Gezamenlijke "uitjes" "multidisciplinaire"
- Gezamenlijke overdrachten / pauzes / opleidingen
- Bij nieuwe medewerkers introductie van nieuwe verpleegkundige aan team
- In nieuwsbrief elke maand een medewerker interviewen
- Samen koffie drinken
- borrels, bv. vrijmiddag borrel elke week.
- **elephant-pitch / energizers**
- **team uitje**
- Idogallery van alle medewerkers.
- "Schiphol-board" $\Rightarrow$ dit is uw team deze dienst.
(hospitality ... ook naar patiënten)

2. Dit willen we realiseren:

1x / wk vrijdagmiddagborrel **- eens met spel-**
elephant
Schiphol board ("Dit is uw team")

3. Dit is de volgende stap:

- Ido's maken.
- planboard aanpakken ~ achten de balie + in helpelamers.
- borrelen ongeveer 1x / maand om te beginnen, of high-ten

1. Hoe kun je het fysieke welzijn van de verpleegkundige bevorderen?

gezond. ~~geheel~~ roosteren • **caas**

(Waarom nitroon
van Arsen)
(geen zuurs dinsten
meer)!

Balans prive / week benadrukken

Roosteren, rekening houdend met prive wensen

- Ruimte om pauze te houden
- ergonomisch werken, op hoogte.
- Ergocoach ~~antefeer~~ • **caas**
- ondersteunen bij drukte / stress
- fitness
- massage

- 1x per dag de trap → 3 of 8 Hoog.

- fruit ipv snack-pot aanbieden.

2. Dit willen we realiseren:

"gezonder" roosteren (aanpassen indiv. wensen)

herstelruimte / pauze ruimte (met massage stoel,
boksbal enz).

ergocoach meer inschakelen.

3. Dit is de volgende stap:

- aandacht voor rooster (task-force).
- 4x / maand meeting op de afdeling

1. Hoe kun je extra leer- en ontwikkelingsmogelijkheden bieden?

- inviteren als "docenten".
- leer- en ontwikkelingsmogelijkheden "delen" / kenbaar maken
- opleiden zoals PA voor verpleegkundigen (bv. op appl. website)
- Masters BPP, ~~en~~ bestuurskunde
- Gtg scholingen ipv elearning
- Gezamenlijk scholingsplan 2 locaties. (wordt nog gemaakt)
- Verpleegkundigen tarten budget geven voor opleiding
- naar conferentie / cursus laten gaan met terugrapporteren
- e-learning
- vragen waar behoefte aan is. Dan is er meer motivatie
- E-learning ontwikkelen die op kantoor tijdens rustige momenten

2. Dit willen we realiseren:

1x / jr naar conferentie of cursus → meer mogelijkheden

gezamenlijke scholingen

Terugrapporteren scholingen

Tijd + ruimte creëren voor scholing

3. Dit is de volgende stap:

Gezamenlijk scholingsplan, 2 locaties + scholingsplan

→ meer duidelijkheid en ruimte

plan vanuit RVB hoe nu om te gaan met scholingsmogelijkheden

1. Hoe kun je positieve feedback vanuit de patiënt en ouders stimuleren?

- betrekken in zorg
- goede voorbeeld
- hangaroren
- Krek die leanjor (fdo's / positieve verhalen).
- gebaste leantjes ophangen, enz
 - "terug kom" momenten creëren
 - enquêtes organiseren
 - ontslag gesprek "
 - informeren van alle mogelijkheden
 - "disney" goedemorgen heien / welkom heien.
 - positieve verhalen van ouders verzamelen + delen

2. Dit willen we realiseren:

directe tijd voor patiënt + kind / ondersteuning
 Folders om ouders uit te nodigen om feedback te geven
 Noteren als een patiënt op een later moment terugkomt

Online platform voor iedereen veel zichtbaar
 → Patienten vereniging betrekken

3. Dit is de volgende stap:

ouders gevoel van verantw. geven
 → uitzoeken waar alit van, app zorg ~~ouders~~ zorgpunt app

1. Hoe kun je verpleegkundigen deel laten nemen en zich gehoord laten voelen?

- losse pauzes gezamenlijk
- overdracht samen
- gezamenlijke ruimtes
- gezamenlijke overleggen
- deelnemen in werkgroepen, verantwoordelijkheid nemen voor mededelen
- **luisteren naar elkaar + sparren**

- verpleegkundigen nemen al deel $\Rightarrow$ suggesties naar!
- gezamenlijk protocollen beoordelen.
- praten aan zongvisie e.d. in multichat teams.
- voorkomen dat er wijziging ontstaat
- open deur politiek
- verpleegkundigen laten doen waar ze goed in zijn
- ruimte geven voor inbreng in protocollen

2. Dit willen we realiseren:

- tijd met elkaar

Ruimte + tijd creëren om aan protocollen mee te werken
(gezamenlijk team overleg 1x per maand)

Verpleegkundige betrekken bij werkgroepen van artsen
+ andersom $\rightarrow$ meer samenwerking in werkgroepen

3. Dit is de volgende stap:

1. Hoe kun je de relatie tussen arts en verpleegkundige nog beter maken?

Samen lunchen / koffie drinken
sta-sessies elke dag / evaluatie dag.

weten wie wie is

- 1 uurtje ruimte / koffieruimte.
- gezamenlijke "klinische" lessen.
- Complimenten geven!
- *dagagenda/ritme uniformeren
- gezamenlijke scholingsmomenten organiseren
↳ calamiteiten trainingen.
- ~~2~~ ~~off~~
- verpleegkundigen koppelen aan arts
- gezamenlijke wijjes
- vaste dag per week waarop samen geluncht wordt

2. Dit willen we realiseren:

2x /wk gezamenlijk lunchen
elke dag evaluatiemoment artsa - upk'ers

teambuilding

diensten gelijk trekken

gezamenlijke afdelings-
wijjes, niet per discipline

1/2 x per week samen lunch
gezamenlijke evaluatie vld dag → sta-sessie

3. Dit is de volgende stap:

koffie

Groot personeels feest, 2019 1x, 2020 2x

1. Hoe kun je sociale steun vanuit collega's en leidinggevende stimuleren?

↳ Gezamenlijke pauzes
" " evaluaties } multidiscipl.

↳ "oor" hebben voor elkaar
wy ↔ zy niet accepteren
goede voorbeeld geven. VRAAG "kleis" praat
samen koffie "diner oek vander afdeeling".

Buddy systeem om zorgen (gebeurtenissen te delen
Activiteiten buiten het zkh om stimuleren

teamuitjes

PEER - support

CoK-team

vrijdagmiddag borrel

kaartje bij verjaardagen! Blommetjes.

elkaar kennen / luisteren / informeren naar soc.

2. Dit willen we realiseren:

↳ Gezamenlijke pauzes op neutrale plek

Context.
↳ pauzes niet alleen
aan werk (geven)

3. Dit is de volgende stap:

- Kleisprachjes stimuleren.
- mobiele telefoon ont moedigen
- ↳ werktijden synchroniseren

APPENDIX 9

What can be done right now?

1. Improving (multi-disciplinary) bond & communication

a. Ensuring that everyone at the unit feels seen and heard

What can be done now?

- Start becoming a Perinatal Center at once by increasing the communication with obstetrics. Invite people to speak about their department and facilitate the conversation. Share updates on obstetrics and make shared goals. NICU nurses want to take best care of the parents as well. It is not 'we' and 'they', but 'us'.
- Increase visibility of work efforts through shared moments, newsletters, daily stand-ups, or any way possible. These moments should be very well designed since time is a limited resource. [See chapter ?](#) for more information.

b. Increasing the team bond between doctors and nurses

What can be done now?

- At the VUmc the bond between nurses and doctors is reported to be much tighter as opposed to the AMC. Learn from this quickly and aim to achieve the same for the new department.
- Create high visibility for both groups and common groups
- Uniform the doctor and nurse shifts at the same time so people meet in the common rooms
- Organize a common, weekly and

healthy warm lunch for all staff members. Spread out the different foods so people have to mingle.

d. Show sensitivity from (higher) management towards staff members?

What can be done now?

- Start celebrating small milestones. Show empathy. Reward loyalty in a way that shows: "thank you for being here all these years, we really appreciate you and hope you will stay with us for many more years". A thoughtful postcard might be a nice start but probably won't do enough.

2 Improving the nurse's mental & physical wellbeing

a. Stimulating social support from colleagues and managers

What can be done right away:

- Create a time and place to socially support each other. People need some stimulation to do this. The COT team is appreciated but they are not the sole responsables.
- Ensure the leaders know everything that happens at the units and, to some limited extent, in peoples personal lives.
- Organize monthly meetings with psychological experts.

b. Improving the staff's physical wellbeing

What can be done right away:

- Create an ergonomically perfect single bed unit so nurses do not have to crawl or lift from weird angles. Take into account that equipment sizes change over time and might become bigger.
- Introduce free healthy snacks and limit the amount of free sweets. Do not put sweets on the table as the standard.
- Train people in combining their busy lives with shift working. What should they eat? When should they sleep? When should they exercise? What is the role of caffeine and alcohol?

c. Add rest moments to a workday

What can be done right away:

- Introduce daylight lamps in the coffee room to reduce some of the effects of shift working.
- Create a designated space for employees to relax for 15 minutes without any responsibilities by using a buddy system. [See chapter ?](#) for a detailed description.

3. Celebrating success to keep nurses enthusiastic

a. Keep the NICU nurse profession surprising

What can be done right away:

- Show progress and give small goals. Having the feeling of moving forward

is the most important element when it comes to staying involved. “At his rate you have saved 500 lives in 2023”

- Create a role for the more experienced NICU nurse which gives them the feeling of becoming more important than before.

b. Showing positive feedback from patients and parents to the teams

What can be done right away:

- Create a visually attractive place for all the thankyou cards and pictures. Make it a proud symbol for the common cause (which unites everyone) like a flag or a totem pole. This proud symbol should not be a messy corner of old stuff but instead it should convey a strong positive message: ‘we are doing the right thing here together’.
- Capture success stories at the outpatient facilities. Make pictures of happy parents and growing children. Give the parents a chance to add a personal message. Create a way to display these stories in a visually appealing manner.
- Organize voluntary days for parents, children and nurses to meet-up.

APPENDIX 10

How2's with nurses

8. Hoe kun je elkaar sneller en beter leren kennen op een afdeling?

uke leke workshop "

↑
geniaal!

meelopen met / in
elkaars functie
(mmw → vpk / onderzoeker → arts enz)

ja!

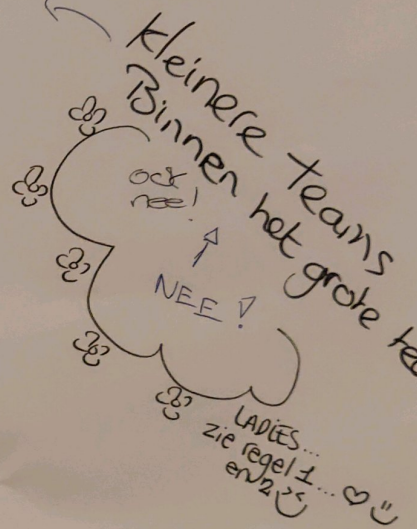
Multi disp.
momenten

luktjes
vaker

spelelementen

karaoke

Foto's



7. Hoe kun je ervoor zorgen dat iedereen op zaal zich gezien en gehoord voelt?

Time-outs
taakjes vormen
evaluatie

Snapchat verslagen
Van op zaal

Elkaar waarderen
en dit verspreken

Door aandacht en
oog te hebben voor
elkaar.

Alles wordt beter
als we samen zijn

Time-out

Momentje hebben
zonder ouders op zaal
maakt dat we tijd
voor elkaar hebben.

3. Hoe kun je elkaar meer waarderen en dit ook aan elkaar tonen stimuleren?

respect hebben voor
elkanders mening

aanleren iedere dag een
Tip/Top te geven
Tijdens de dagelijkse
High Tea

Complimenten geven
van elkaar willen
leren.

by elke over-
dacht een
tip en een top
noemen

4. Hoe kun je positieve communicatie tussen teamleiders en verpleegkundigen stimuleren?

- Samen lunchen

Luisteren en beter communiceren
niet meteen oplossen en lof veranderen

- complimenten
geven als
het goed gaat

meer zichtbaar op
unit
en samen koffie drinken / lunchen.

uzymibo

Rolspel
spelen

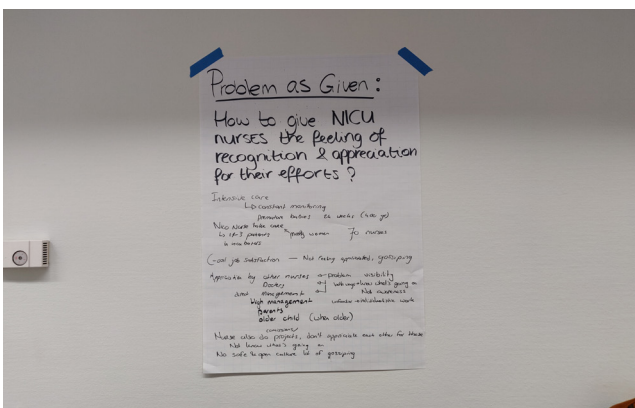
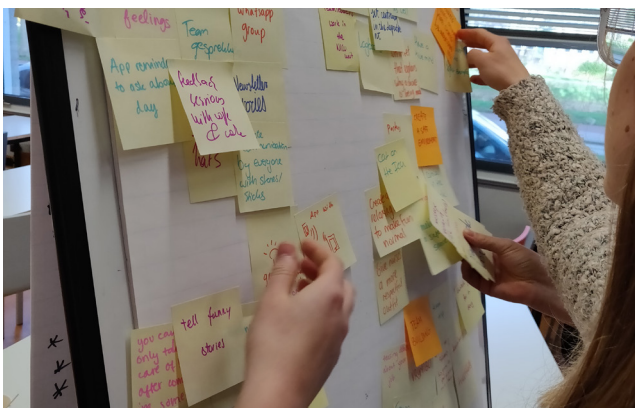
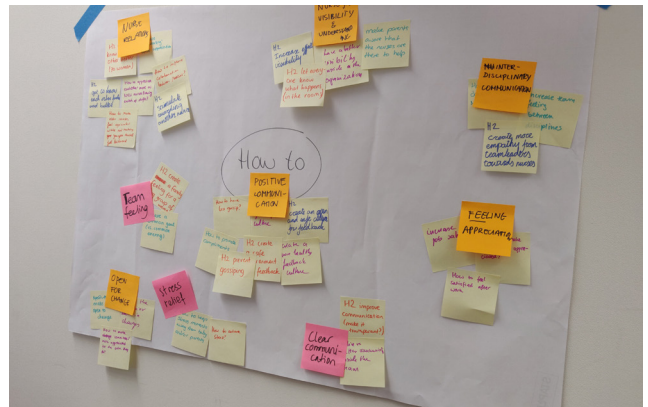
vroeg - middag - borrel oid.

Samen op zaal
werken.

APPENDIX 11

Creative facilitation workshop

workshop design, pictures & data



Problem as Given :

How to give NICU
NURSES the feeling of
recognition & appreciation
for their efforts ?

Intensive care

↳ constant monitoring

premature babies 24 weeks (400 gr)

Nicu Nurse take care

↳ 1-3 patients
in incubators

↳ mostly women

70 nurses

Low job satisfaction — Not feeling appreciated, gossiping

Appreciation by other nurses

Doctors

direct management

high management

parents

older child (when older)

← problem

visibility

↔

both ways → know what's going on

↔

Not awareness

unfamiliar → individualistic work

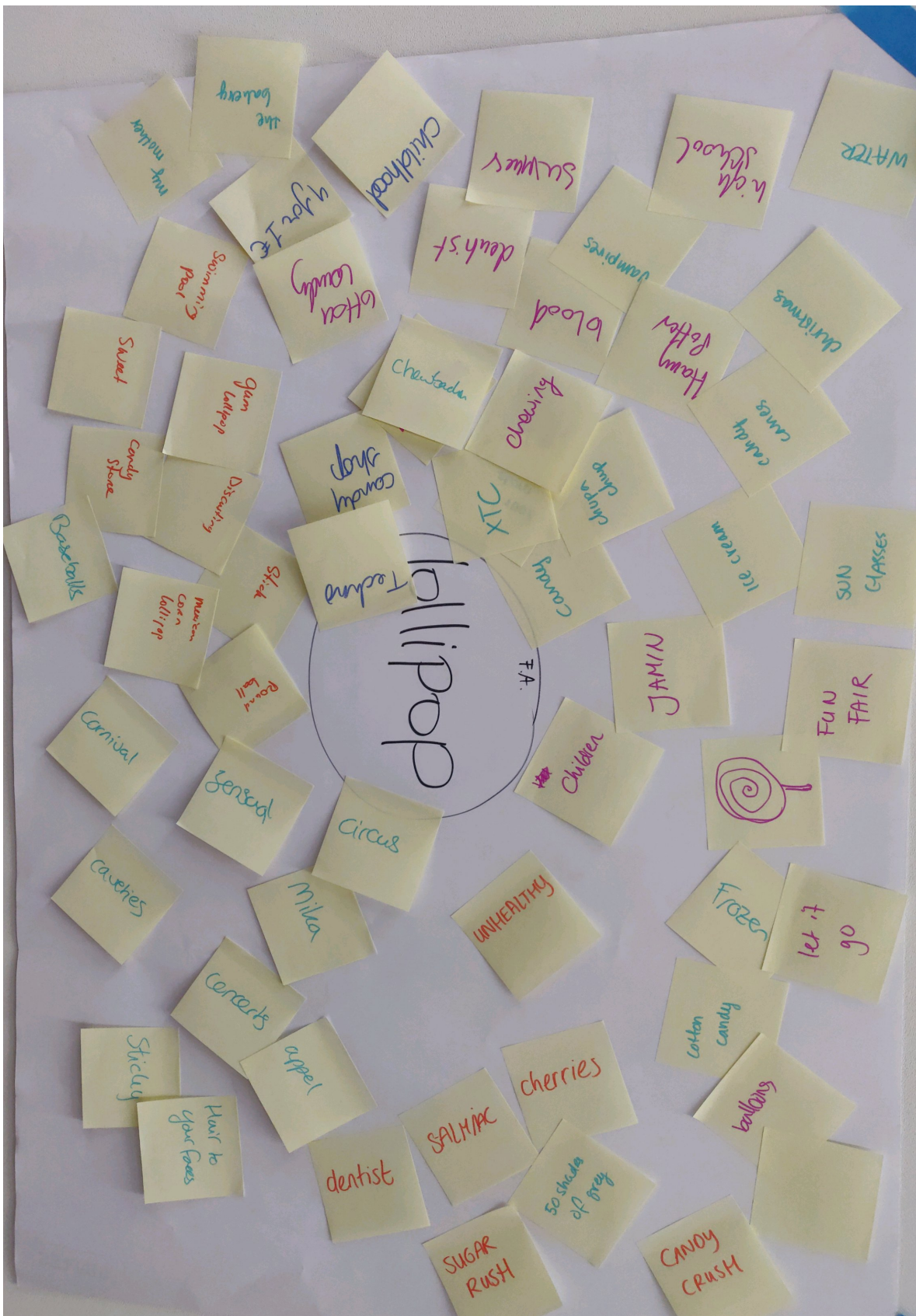
commissions/

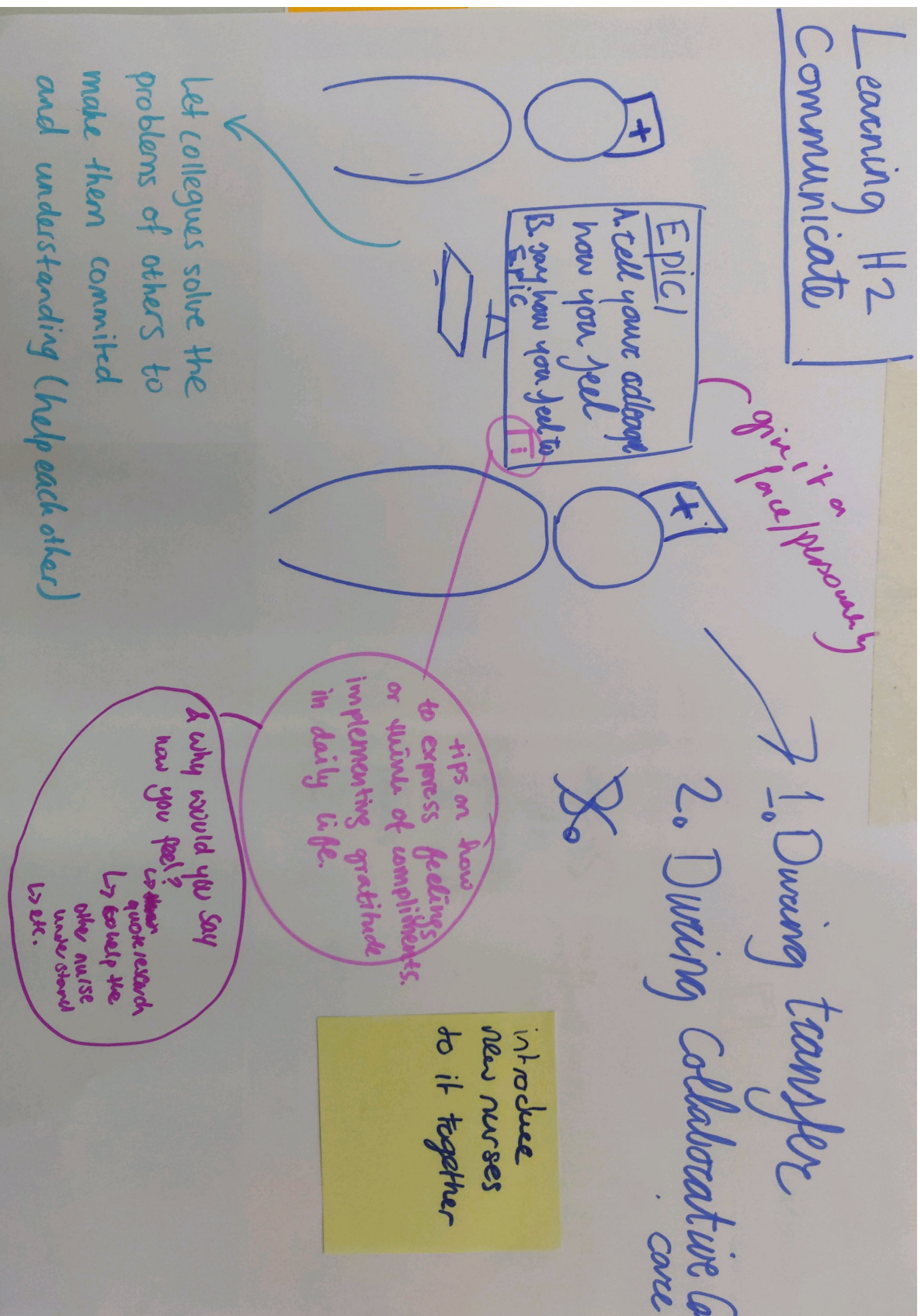
Nurse also do projects, don't appreciate each other for those

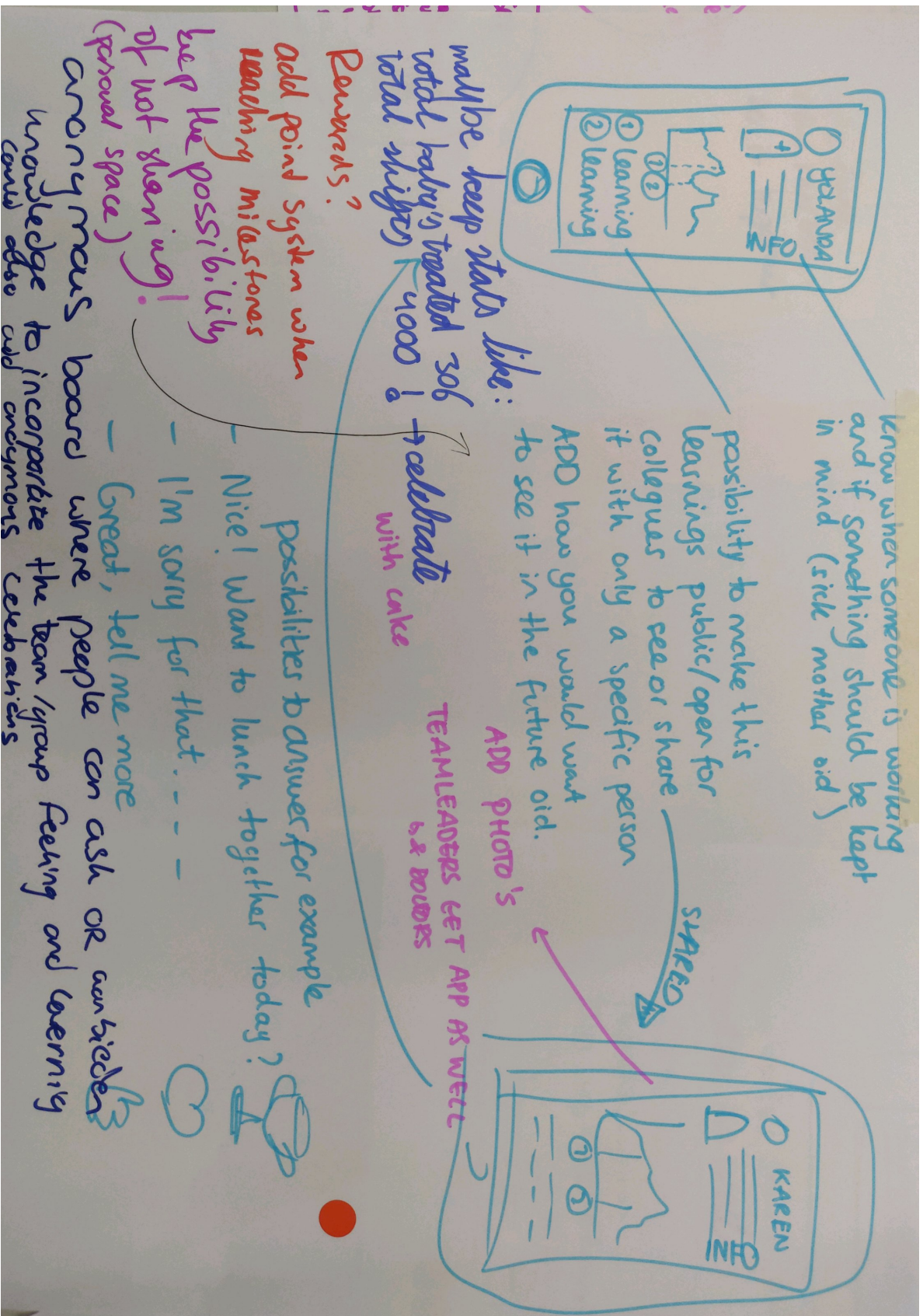
Not know what's going on

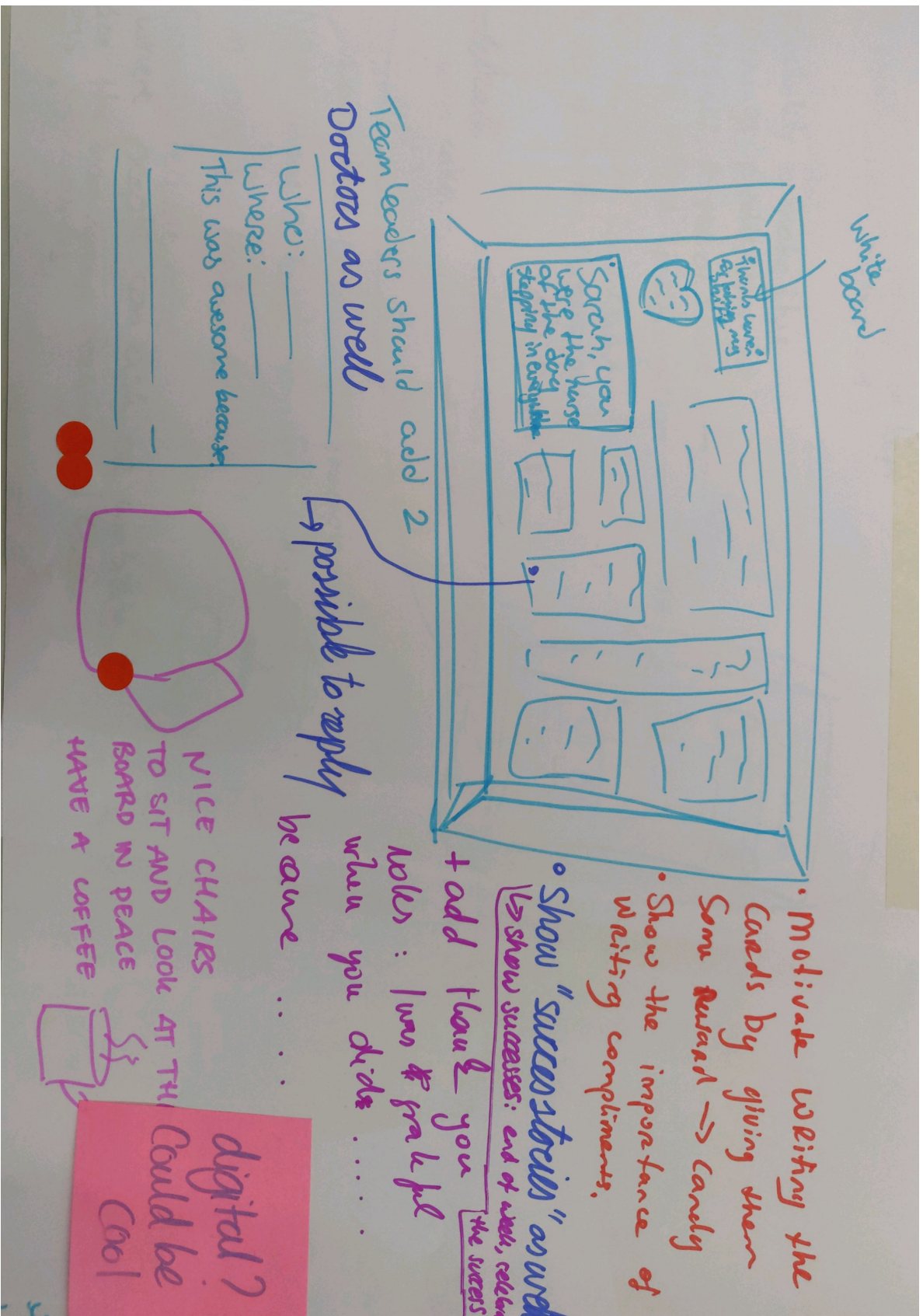
No safe & open culture lot of gossiping











Promoting Compliments

To ^{improve appreciation} ~~increase compliments~~ everybody on the workflow is encouraged to share compliments with each other on their work

Maybe with a point system?

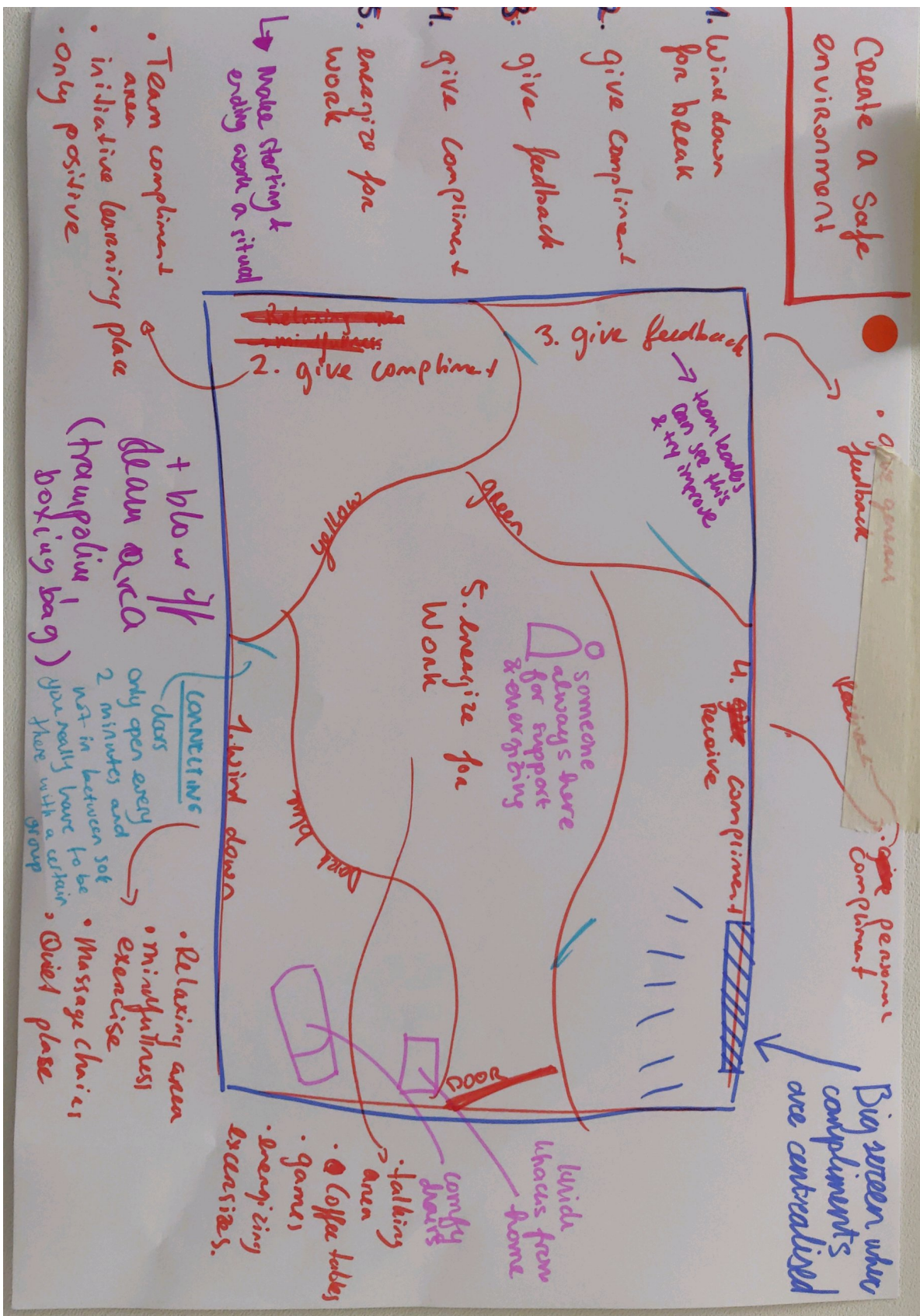
At least 1 a day?

When leaving/during the shift switch ask if they have a compliment on someone

↳ also share/gossip the compliments.

Share them anyways on a board if preferred.

Put post its on computers with a thank you



TEAM BUILDING

change → coffee room
→ beds → take over

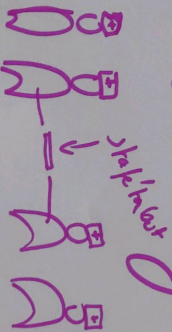
- make handbuilt ip part of the regular schedule
- Mr the shift change to include short

game / check ins to promote team feeling

- have the goals of the team in mind

communicate it each day

the take over learning



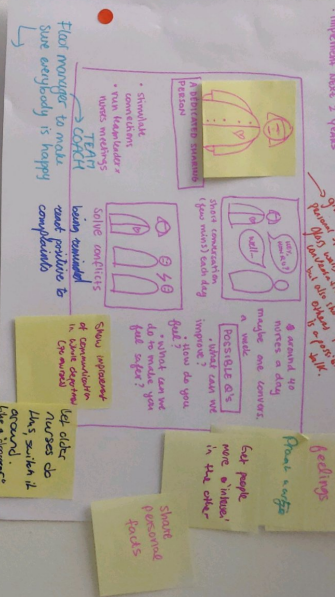
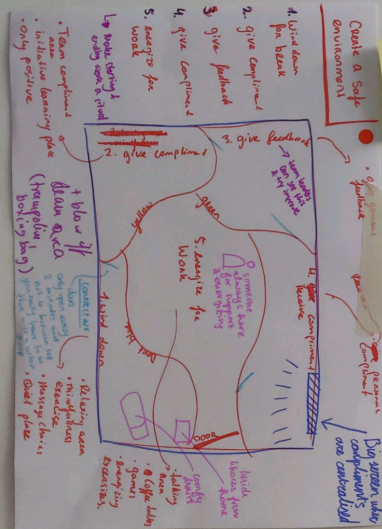
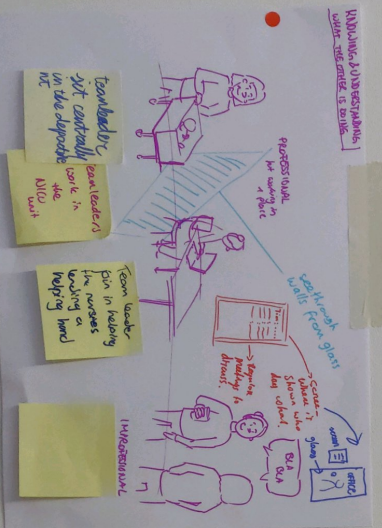
create a teamb.
day where everyone
stands with a
personal learning
objectives and
let them teach
that.

9 months
session

→ a short to
have nurse-
team leader
conversations
so they're positive
& feel heard

celebrate
personal events
(Birthdays, new
car...)

Board game/
hobby days
where one is
the expert on their



APPENDIX 12

Future journey and possible design interventions

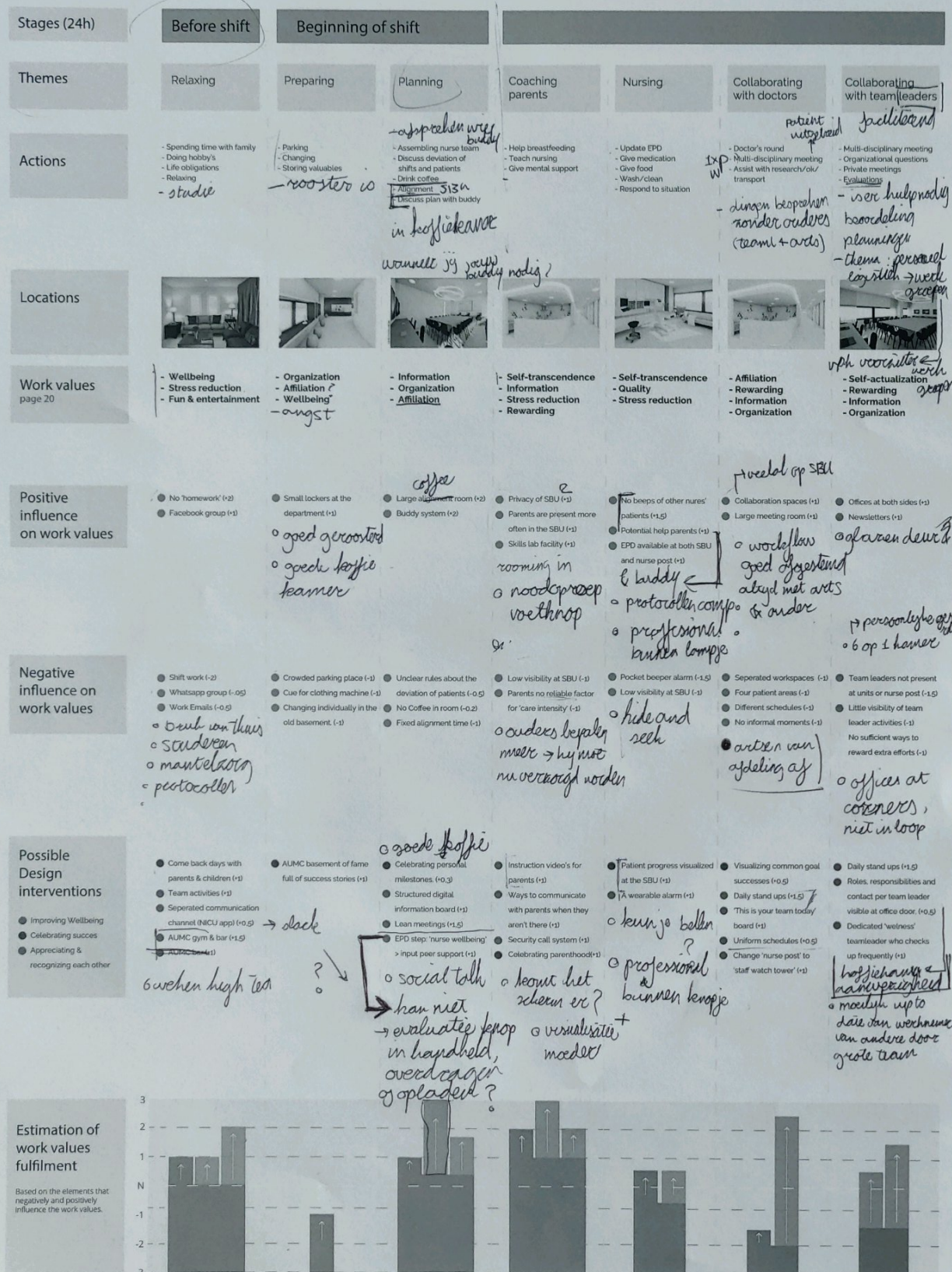
Idea clusters from different How2 workshops

Red ideas are liked by the head doctor of the NICU at the VUmc



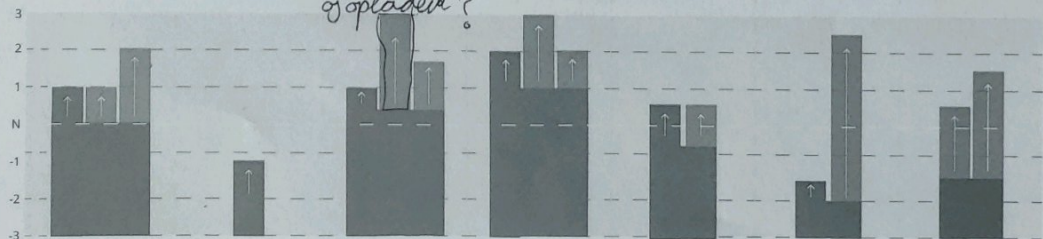


Future experience map of NICU nurses at a new Single Bed Unit



Estimation of work values fulfilment

Based on the elements that negatively and positively influence the work values.



social talk tussen dienst → overden
samenzaamheid

krachtverwachtingen / uo-mos

gescheiden unit = goed voor
beginnende
medewerker

APPENDIX

Jnit department

hoe bereik je
re bij patiëntenvoorg?

Perzamenroegers, voedingsheute, administratieve, voeding, apothek, afdeling
satelliet
apothek op de afdeling (niet betrekken) • grotere koffiekamer
• gastvrouw functie?

speciaal keuken
(voeding)
(shidy)

Middle of shift

End of shift

After shift

Collaborating
with other nurses

Educating
students

Collaborating
with Obstetrics

Doing logistics

Breaks

Workgroups

Personal
development

Rounding up

Free time

- Discuss patient plan
- Supporting
- Chat chat

- Teach
- Make education plans
- Evaluate work

- Couplet care nursing
- Patient admissions

- Cleaning beds (vaccinatie)
- Preparing medication
- Preparing food
- Disposing garbage
- Get medical equipment

- Coffee breaks
- Toilet breaks
- moment

- Work individually
- Work together
- Communicate results
- decisions
- Reading mails
- afstemmen met
dekker (juma, UNC)

- Clinical lessons
- Studying

- Alignment
- Change
- Gather valuables
- Optional cup of hot drink

- Spending time with family
- Hobbying
- Life obligations
- Relaxing



- Wellbeing
- Affiliation
- Rewarding
- Fun & entertainment

- Self-transcendence
- Organization

- Organization
- Information
- Affiliation

- Quality
- Organization

- Wellbeing
- Stress reduction
- Affiliation
- Rewarding

- Self-actualization
- Organization
- Quality

- Self actualization
- Quality
- Information

- Rewarding
- Wellbeing
- Fun & entertainment

- Wellbeing
- Stress reduction
- Fun & entertainment

● Buddy system (+1.5)
● Nurse posts (+1.5)
● Beeper system (+1.5)

● Skills lab facilities (+1.5)
● More peace at SBU (+1)
● Collaboration spaces (+1)

● Departments border (+1)
● Couplet care rooms (+2)

● New facilities (+3)
● 24 hour storage at SBU (+1)

● Coffee/food/comfort (+2)
● Buddy system (+1)
● Thank you cards (+0.5)

● Flex workspaces (+1.5)
● Collaboration spaces (+1.5)
● Daily lessons (+1)

● Skills lab facilities (+1)
● Daily lessons (+1)

● lockers at department (+1)

● No 'homework' (+2)
● Facebook group (+1)

● Low visibility in units (-1)
● Distance between each other while nursing (-1)
● No auditory privacy at nurse post (-0.5)
● No handsfree alarm (-1)

● Only one patient per SBU takes up more time (-1)
● Having a buddy and a student is extra (-1)
● snel alleen op de sbu?

● Walking distance (-1)
● Little visibility of patient pipeline (-1)
● No shared meetings (-1)

● Walking distance between rooms and storages (-1)
● Old equipment will still be used (-1)
● Small work meetings (-1)

● Work related info (-1)
● Pocket Beeper (-2)
● Small work meetings (-1)

● Time is not protected (-2)
● No means to share (-1.5)
● No structural way to deliver feedback (-1.5)

● Few career paths (-2)
● No clear overview of opportunities (-1)

● Changing individually in the old basement (-1)
● Old parking space (-1)

● Shift work (-2)
● Whatsapp group (-0.5)
● Work Emails (-0.5)

● Wearable integration with beeper 4 emergencies (+1.5)
● Daily stand ups (+0.5)

● Visualize student milestones (+1)
● Daily stand ups (+0.5)
● Beeper features for guiding students (+1)

● Show succes stories and other positive happenings of Obstetrics at the NICU and vice versa (+1.5)
● Daily stand ups (+1.5)

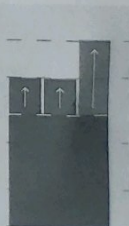
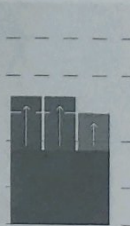
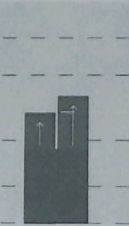
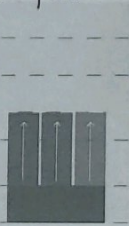
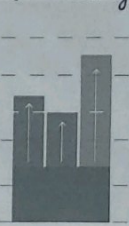
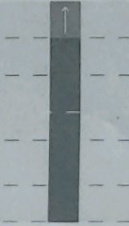
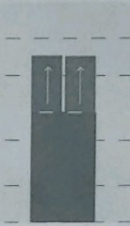
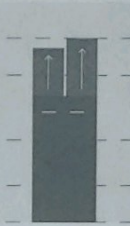
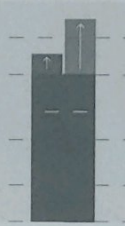
● Succes stories symbolic totem pole place (+2)
● Play elements like puzzles, pool and chill music (+1.5)
● Relaxation space (+1)

● Sharing progress & results digitally in alignment room through templates (+2)
● Format for workgroup related feedback (+2)
● Protected time for work groups (+2)

● Personal profile: Gamify skills and lessons (+1)
● Visualized career paths and pro active guidance in possibilities (+1.5)
● Neonatal and Obstetrics nurse experts?

● # Shift results (+0.5)
● Drinks & presentations (+1)
● Day evaluation with TL (+1)
● Feedback box (+0.5)
● EPD step: 'nurse wellbeing'
● > input peer support (+1)

● Come back days with parents & children (+1)
● Team activities (+1)
● Separated communication channel (NICU app) (+0.5)
● AUMC gym & bar (+1.5)
● AUMC bar (+1)



ISO FTE nodig -> 200 man
1 FTE = 36 uur

hoe bouw je feed back in met onregelmatige diensten

uitnodiging afstuderen sturen

hoe bouw je feed back in met onregelmatige diensten

5.1 Experiences are mostly judged by their end or peaks

“We judge an experience by its most intense point and its end, as opposed to the total sum or average of every moment of the experience. So tap into empathy, end on a high and make people feel great about using your service.” (Kahneman, 1999)

The Impact of Negative Peaks

People remember negative experiences more vividly than positive ones. Moments of confusion and frustration also act as “peaks” in the peak–end rule — they are emotionally charged and have a substantial effect on the impression that

users will later recall. (Kahneman, 2008)
Peaks in the journey

Multiple negative peaks for each theme can be expected during the first phase of working at the new department. Work group work might suffer if not managed properly.

5.1.2 Peaks in the journey

Brand new facilities

A positive experience peak will be probably be caused by some of the brand new facilities at the new department. This touches the ‘quality’ value which is currently not scoring high. It should be



noted that this 'new' effect will diminish over time since people get used to their surroundings quick.

Feeling at home in a grey basement?

Changing anonymously in the basement after standing in the cue in order to receive your workclothes is not a fun thing to do before waiting again at the elevators. Especially the VUmc worker who are used to changing at the department and who changed their workplace to a new location might not feel at home. This is especially important to manage since changing in the basement will be the end of the working day experience and therefore influential in a nurses judgement of that day's experience.

(Multi disciplinary) collaborating with new faces ?

Different working cultures, unfamiliar faces, a general gossip culture, being less visible to each other, a new way of working, old habits and a new 'integrated care' vision. If not actively managed, people might not collaborate as well as intended which might be hard to recover after things have established.

Workgroups cause stress

At the moment nurses do not have sufficient time to make the contribution they are expected to and experience negative feedback regarding their results. After the merger there will be twice as many people to satisfy without any expected extra workgroup time.



5.2 Communication ideas

Important elements:

Start with yourself, what do I need?
 Urgency to create time for each other
 Plan feedback moments
 Write it down
 Safety, no judgement
 Being near/known each other
 Show results of conversations
 Not too much power distance

Promising ideas to build on:

An anonymous feedback box
 A mentor/coach system
 An in-between person
 'Watch tower' instead of 'nurse post'.
 Designated feedback moments
 Daily stand-ups, Day evaluations,
 Flexible times for alignment

Looking at the employee journey:

Ensuring good communication between all disciplines and also the other PNC departments will be crucial for employee satisfaction in the first years of the new department. In order to do so the communication ideas that involve collaboration while nursing might benefit everyone the most.

Although every idea deserves further exploration this journey helps to select the most promising ideas, which should be explored first. Most promising is the daily stand up since it is during the day that most work challenges arise. Daily stand-ups aim to solve these at ones. They are also multi-disciplinary and, most important, involve the other departments. See the next two pages for

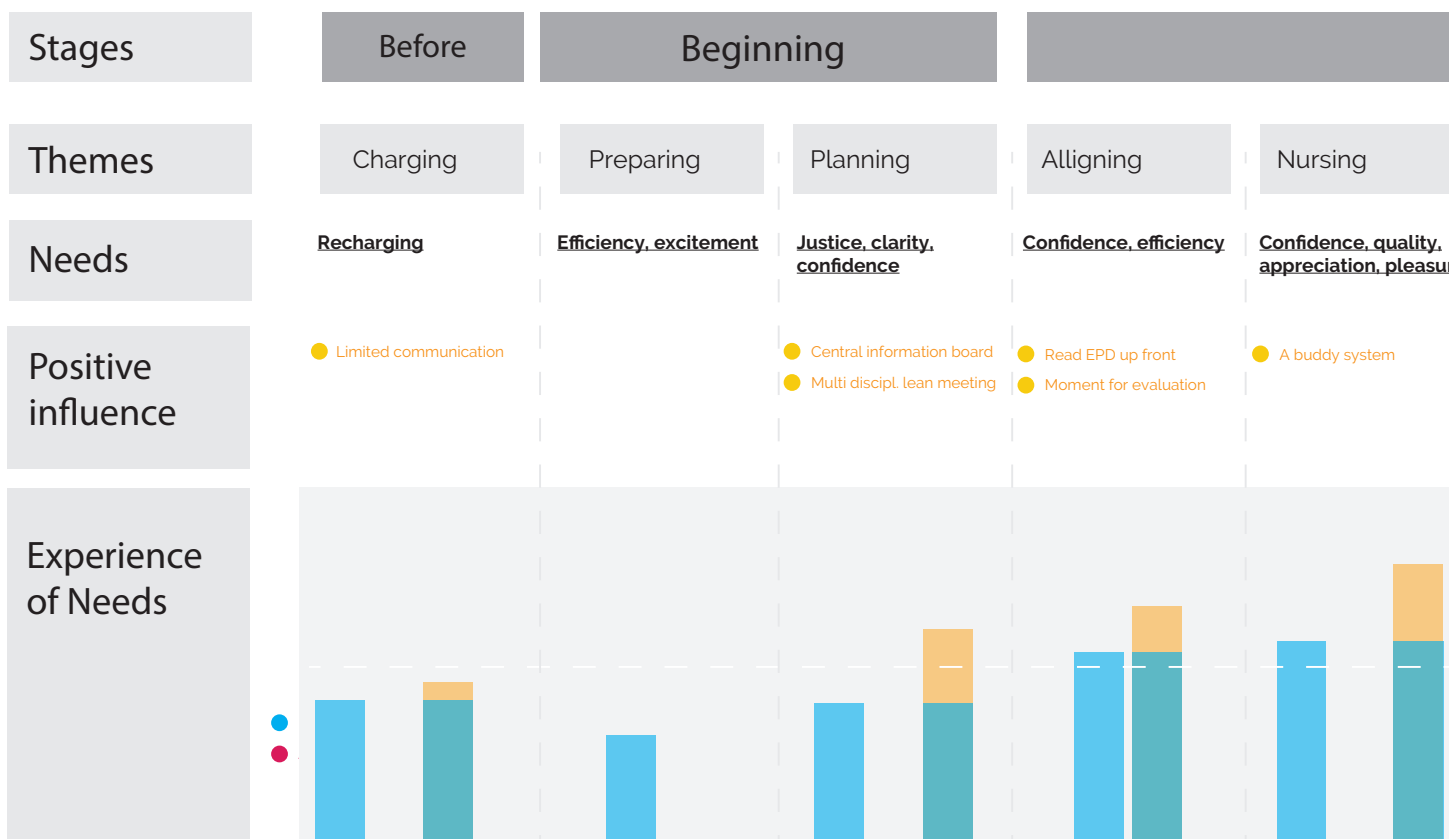


figure blabla: klh

APPENDIX

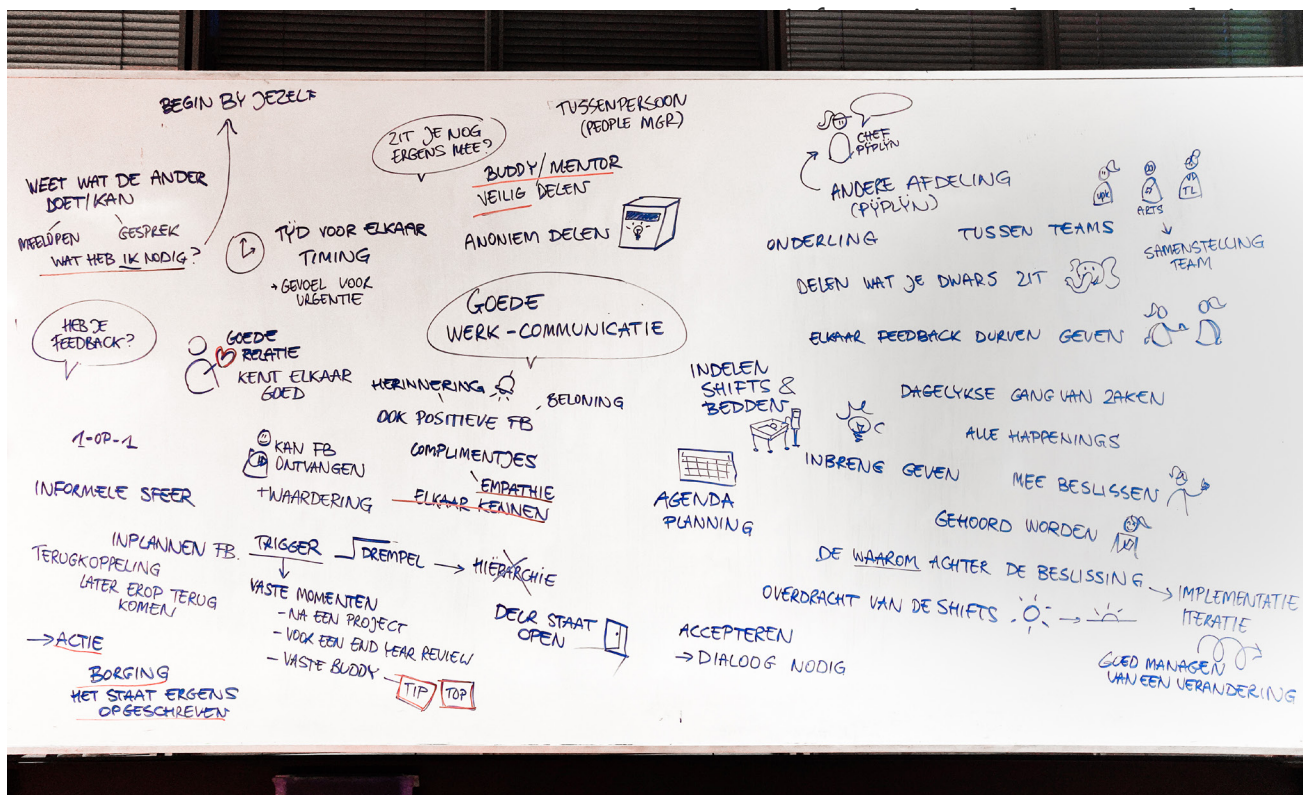


figure blabla: klh

Middle

End

Logistics

Efficiency, quality

Collaborating

Respect, openness
appreciation

- Daily stand ups
- 'This is your team' board
- Uniforming schedules
- Being near each other

Breaks

Peace of mind, team
building, recharging

- Weekly Multi discipl. lunch

Workgroups

Appreciation, time,
trust

- Protected time for work

Aligning

Efficiency, confi-
dence, appreciation

- Clear handover plan/time for patient type/category
- Time for alignments based on patient

Finalizing

Closure, efficiency

- Day evaluation with TL
- Feedback box

5.4 Celebrating succes

Important elements:

- Progression
- Informal
- Pride
- Positivity
- Humorous
- Continuous

Promising ideas to build on:

Patient success stories
 Surprise gifts
 Hollywood pride tiles
 AUMC Basement of fame
 A success board
 Presentations on self-chosen topics
 End meetings positively
 Involve the family at home
 Centralize parent thankyou's

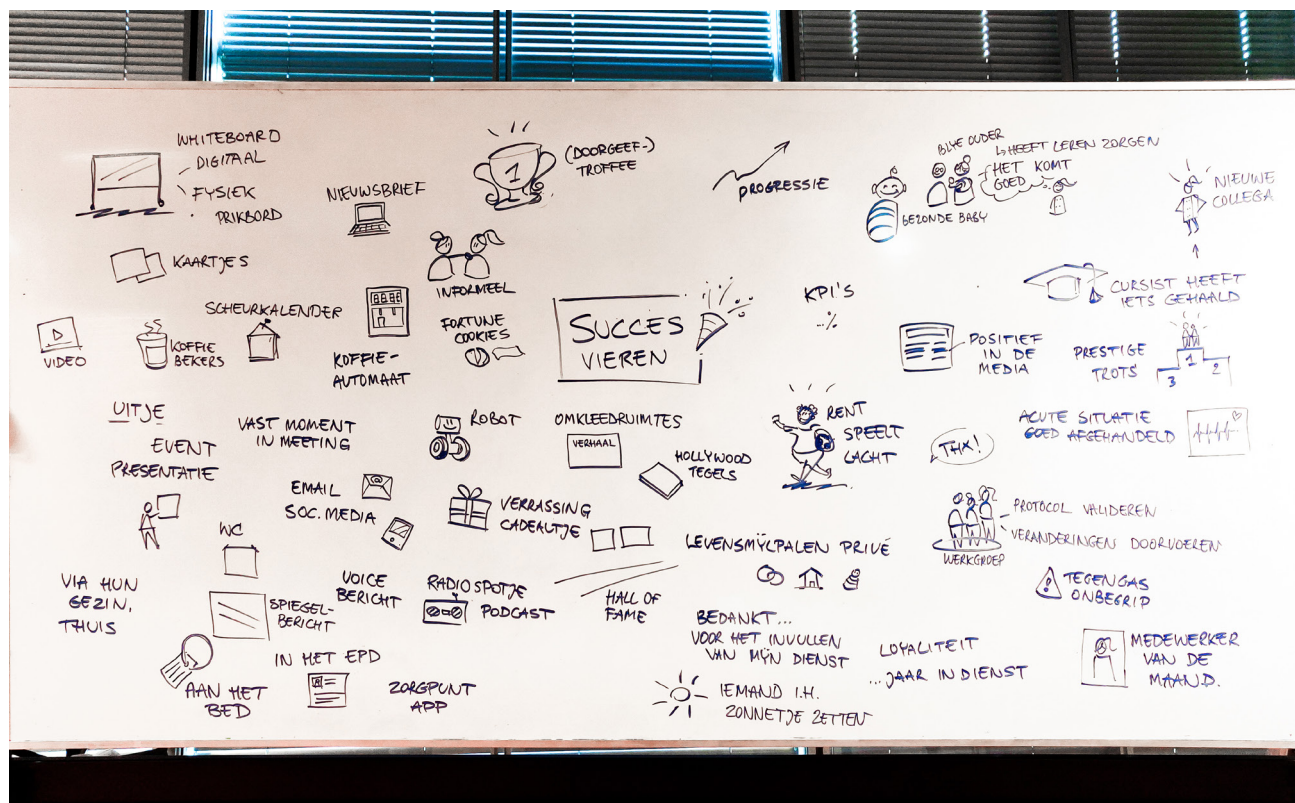
Looking at the employee journey:

Entering your work through a very awesome AUMC basement which reminds you of your purpose and self-transcendence while absolutely limiting all the waiting times will be a big improvement as opposed to the current plans. Celebrate being there since it is a very special and purposeful place, not an ugly basement. Work with colors, sound, light and visual hall of fame type of elements. This can have a significant impact on nurses their start and end experience.

Celebrating can be done at special events but it can also be seen as a mindset. Contributing positively throughout the day. It can change the way people think, by focusing on everything that goes right



APPENDIX



Middle

End

Logistics

Collaborating

Breaks

Workgroups

Aligning

Finalizing

Efficiency, quality

**Respect, openness
appreciation**

**Peace of mind, team
building, recharging**

**Appreciation, time,
trust**

**Efficiency, confi-
dence, appreciation**

Closure, efficiency

● 'Succes' floor elements

● Common goal successes

● Succes stories totem pole
● Gift moments

● Sharing progress & results

● # Shift results

● Drinks and presentations
● AUMC basement of fame

5.6 'Leaving' the department ideas

Important elements:

- Common interests
- Surprising distractions
- Celebrations
- Sharing
- Humor

Promising ideas to build on:

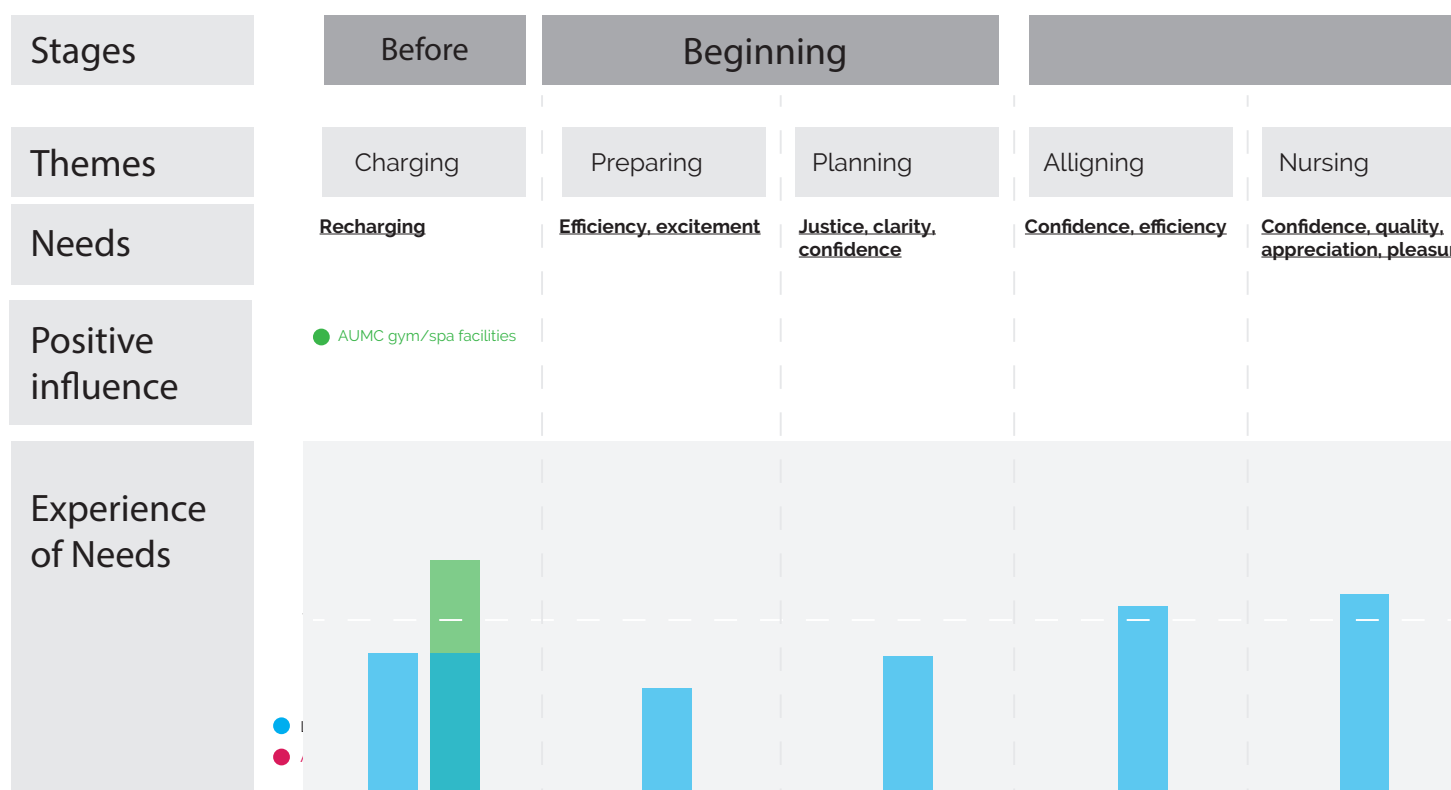
- Watch something together
- Coffee room Pickwick cards
- Do activities
- Give gifts
- Walk the dog
- Have drinks
- Daily puzzle
- Table tennis/air hockey

Looking at the employee journey:

Looking at the customer journey creating a moment for oneself seems most logical during a break or before/after a shift. In between work has to be done.

Before/after work, the AUMC could play a vital role in helping their employees recharge from work and life. This can be done by offering sport and wellness facilities. This will be a perfect solution for those employees who work long changing shifts and are very busy inside and outside of the hospital. They are already there so using the facilities is much easier as it is somewhere else.

However, on a smaller scale something similar might prove useful at the department during a shift. A relaxation room for employees which helps them recharge in 15 minutes. The rest of this





Middle				End	
Logistics	Collaborating	Breaks	Workgroups	Aligning	Finalizing
Efficiency, quality	Respect, openness, appreciation	Peace of mind, team building, recharging	Appreciation, time, trust	Efficiency, confidence, appreciation	Closure, efficiency

re

● Relaxation space

APPENDIX 13

workshop Boost concept

workshop design, pictures & data

Workshop - Relax ruimte

ca. 10 min.

Presentatie tonen en introductie onderzoek

Uitleggen wat het doel van het onderzoek is en benadrukken dat dit een kans is om actief mee te denken in iets wat zij zelf graag zouden zien.

ca. 10 min.

Ontwerp de ideale ruimte

De participanten krijgen een vel met daarop een lege kamer

Schrijf het doel op van je ruimte en benoem wat er in de ruimte staat (2min)

Schuif je blad door naar links en vul aan (2min)

Naderhand uitleggen aan de groep

ca. 10 min.

Moodboards

Er zijn twee moodboards voorbereid die nu worden voorgelegd

Omcirkel wat je tof vindt in moodboard [relax] en [actief] (3 min per moodboard)

Kun jij uitleggen wat je hebt omcirkeld en waarom?



ca. 15 min.

Gezamenlijk de ideale ruimte ontwerpen

We pakken een nieuw vel met daarop een lege kamer en met de deelnemers wordt er nu de ideale ruimte ontworpen.

Kunnen jullie gezamenlijk de perfecte ruimte voor een actieve momentje ontwerpen?

Kunnen jullie gezamenlijk de perfecte ruimte voor een actieve momentje ontwerpen?

Als jullie slechts een ruimte mogen kiezen, welke is dat dan en waarom?

ca. 25 min.

Gemak om naar de ruimte te gaan identificeren

De participanten krijgen een nieuw vel met daarop de volgende opdracht

Kun je de komende vijf minuten voor jezelf deze opdracht invullen?

Kun jij misschien uitleggen wat je hebt ingevuld bij punt [1,2,3...] en waarom?
Wat maakt het dan precies moeilijk?

ca. 20 min.

Gemak om naar de ruimte te gaan oplossen

Op basis van de genoemde factoren tijdens de vorige stap worden er HKJ's opgesteld die nu gezamenlijk opgelost gaan worden. De regels voor brainstormen worden op het grote scherm getoond.

Oke ik heb hier [aantal] uitdagingen die we samen gaan oplossen. Per uitdaging hebben we [gebaseerd op aantal] minuten.



Op de IC is het al druk genoeg. In een "moment van de afdeling" of "zoek ik meer rust en ontspanning dan drukke spelletjes spelen in een drukke ruimte."

andere sport ↓



Stel je voor, jij moet elke dag ontspannen in één van de ruimtes.
Maken de volgende factoren dit dan makkelijk of juist moeilijk?

Tijd

1	2	3	4	5
				☒

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Geld

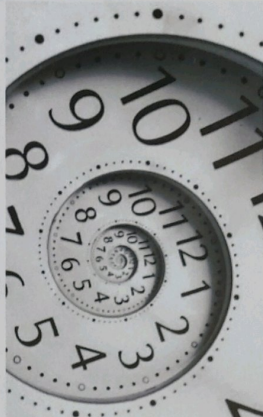
1	2	3	4	5
	☒			

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Fysieke moeite

☒	2	3	4	5

1. Makkelijk 5. Moeilijk



Teevel denkwerk

1	2	3	4	5
	☒			

1. Makkelijk 5. Moeilijk

De sociale normen hier

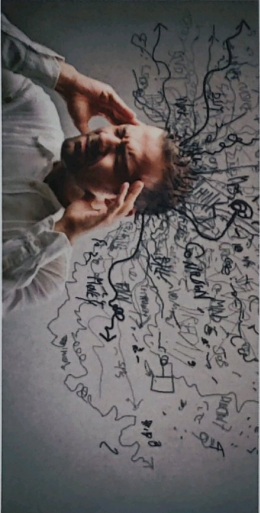
☒	2	3	4	5

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Mijn werk routine

1	2	3	4	5
			☒	

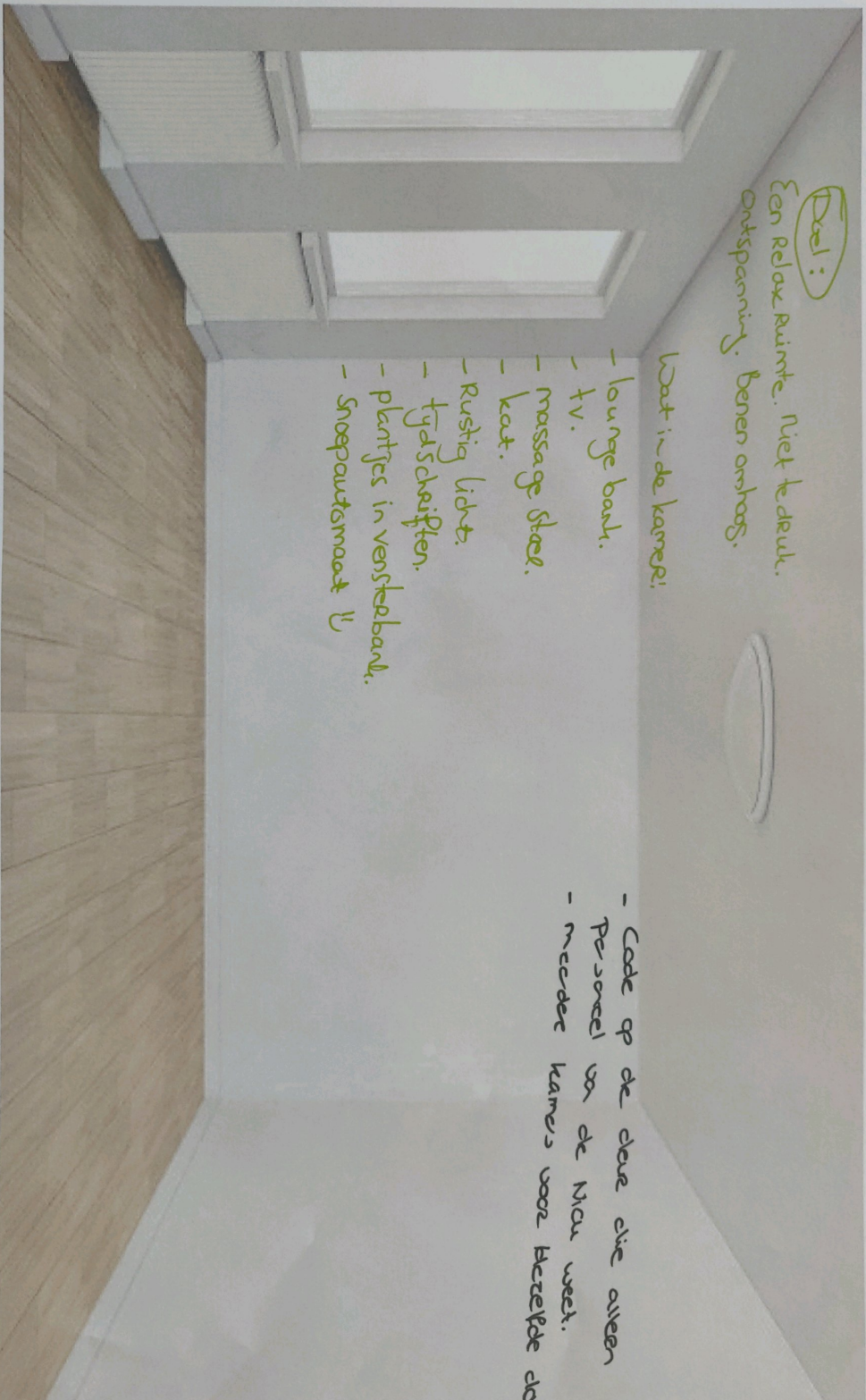
1. Makkelijk 5. Moeilijk



je hebt ook wel een rustige dierstier → ik hou niet anderspannen → ik neem aan dat je er tijd aan krijgt



In een ideale wereld, hoe ziet jouw perfecte 'even van de afdeling af' ruimte eruit?



In een ideale wereld, hoe ziet jouw perfecte 'even van de afdeling af' ruimte eruit?

In de ruimte:

- hometr
- muziek installeer
- houten
- kruisen
- rustgevoel licht / getind.
- boeken / tegelstijlen
- Plane
- Zeurige geur / rituels
- weinig mensen

Doel: Ontspannen & relaxen

- geen negens aan denken.
- rust gevoel
- rustgevoel muziek.

Relaxen:

geen allemen - Monitor
- In / uis pomp

- woonkamer - samen maak niet tijd / incident
geen!

In een ideale wereld, hoe ziet jouw perfecte 'even van de afdeling af' ruimte eruit?

Hoe ziet "even van de afdeling" of eruit?

- letterlijk v/d afdeling af.
- Soms ook 2-5 minuten even weg ipv pauze.
- Elk onderdeelen zodat iedereen even weg kan

Rust

- Een helemaal van de tijd. H.
- open slaamen.

Radio | Audio/meubel ?

- Conf. meubels / stoelen.

— Inrichting n/s woonkamer.

**Stel je voor, jij moet elke dag ontspannen in één van de ruimtes.
Maken de volgende factoren dit dan makkelijk of juist moeilijk?**

Tijd

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk

5. Moeilijk

Geld

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk

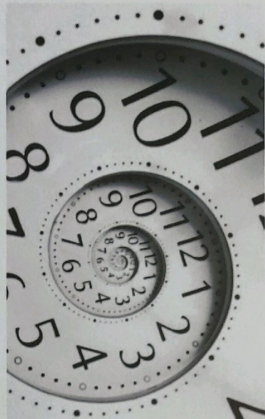
5. Moeilijk

Fysieke moeite

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk

5. Moeilijk



Teevel denkwerk

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk

5. Moeilijk

De sociale normen hier

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk

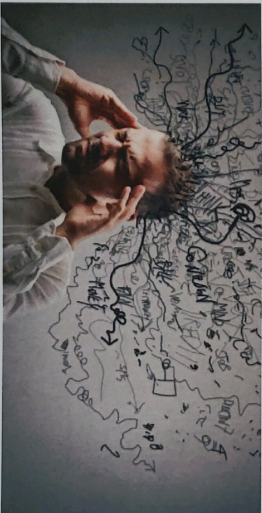
5. Moeilijk

Mijn werk routine

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk

5. Moeilijk



**Stel je voor, jij moet elke dag ontspannen in één van de ruimtes.
Maken de volgende factoren dit dan makkelijk of juist moeilijk?**

Tijd

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Geld

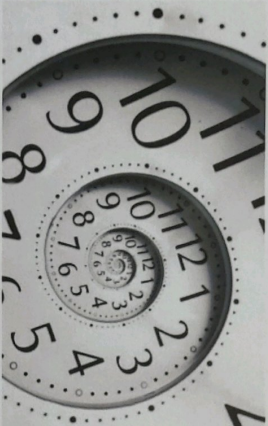
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Fysieke moeite

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk 5. Moeilijk



Teeveel denkwerk

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk 5. Moeilijk

De sociale normen hier

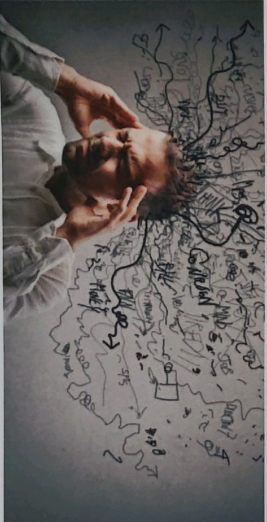
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Mijn werk routine

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Makkelijk 5. Moeilijk



**Stel je voor, jij moet elke dag ontspannen in één van de ruimtes.
Maken de volgende factoren dit dan makkelijk of juist moeilijk?**

Tijd

1	2	3	4	5
				☒

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Geld

1	2	3	4	5
	☒			

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Fysieke moeite

☒	2	3	4	5

1. Makkelijk 5. Moeilijk



Teevel denkwerk

1	2	3	4	5
	☒			

1. Makkelijk 5. Moeilijk

De sociale normen hier

☒	2	3	4	5

1. Makkelijk 5. Moeilijk

Mijn werk routine

1	2	3	4	5
			☒	

1. Makkelijk 5. Moeilijk





EVALUATE

APPENDIX 14

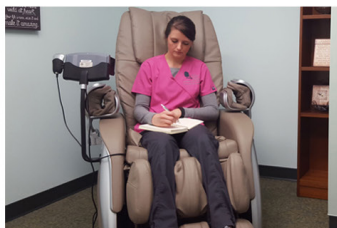
Promoting the Boost prototype

Momentje voor jezelf

- Toestemming voor een 'momentje' tot 15 min per dienst
- Bewezen effect op gezondheid en zorgprestatie
- 3 weken deze proefopstelling uitproberen in 8D60:



- Kans om te kijken of zoiets straks kan op de NICU:

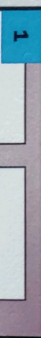


locatie → hoofd open
(aangt) → geloven dat
het spel is

bestel
verhouding
neutrale gouden
laken, neotaggen
→ itapeitje linden
ontwikkelingsgevoel, wat
weesgevoel → herenbeheer

Een momentje voor jezelf

Planning



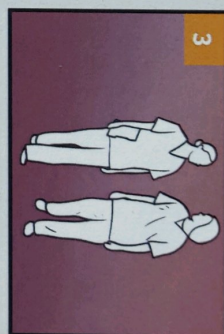
Pager reminder



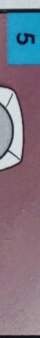
Afstemmen met buddy



Lampje op deur



Aangeven bezet



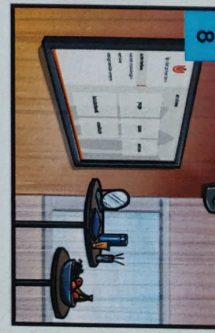
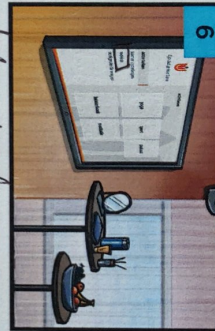
Kamer instellingen



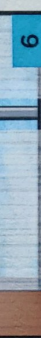
Stee veranderling



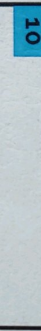
Activiteit kiezen



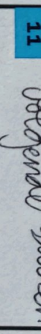
Activiteit doen



Wekker gaat



Vraagteken? Paper Leren



Vitaal verder werken



belediging

vr & lichttherapie

ochtend ben je er niet → geen behoefte aan
later = stress

piek momenten waar dan
het 't niet
(vo van overdag)

APPENDIX 15

Questionnaires

Korte enquête voor afstuderen van Tibbe Titulaer

Heel erg bedankt alvast voor het anoniem invullen. Deze vragen zijn gebaseerd op bestaande vragen van onderzoek binnen het Amsterdam UMC.

	Hele- maal niet mee eens	Niet mee eens	Noch eens noch oneens	Mee eens	Hele- maal mee eens
1. Ik denk dat er binnen de toekomstige afdeling weinig oog zal zijn voor mij als individu.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik heb de indruk dat binnen de afdeling mijn werktevredenheid belangrijk gevonden wordt.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb de indruk dat binnen de afdeling mijn welzijn belangrijk gevonden wordt.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik ben tevreden met het VUmc als werkgever.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik voel me fit genoeg om mijn werk goed uit te kunnen voeren.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn directe leidinggevende.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik voel mij gewaardeerd binnen VUmc.	☐	☐	☐	☐	☐

Korte enquête voor afstuderen van Tibbe Titulaer

Heel erg bedankt alvast voor het anoniem invullen. Deze vragen zijn gebaseerd op bestaande vragen van onderzoek binnen het Amsterdam UMC.

	Hele- maal niet mee eens	Niet mee eens	Noch eens noch oneens	Mee eens	Hele- maal mee eens
1. Ik heb de indruk dat binnen de afdeling mijn werktevredenheid belangrijk gevonden wordt.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik denk dat er binnen de toekomstige afdeling weinig oog zal zijn voor mij als individu.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb de indruk dat binnen de afdeling mijn welzijn belangrijk gevonden wordt.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik ben tevreden met het VUmc als werkgever.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik voel me fit genoeg om mijn werk goed uit te kunnen voeren.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn directe leidinggevende.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik voel mij gewaardeerd binnen VUmc.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik heb het gevoel dat een ontspan ruimte positief bijdraagt aan het bovenstaande.	☐	☐	☐	☐	☐

Korte enquête voor afstuderen van Tibbe Titulaer

Deze vragen helpen bij het evalueren en verbeteren van de ruimte

Functie:

- ☐ Vpk
☐ Arts
☐ Anders:

Shift:

- ☐ Dag
☐ Avond
☐ Nacht

Bezoek ruimte:

- ☐ 1e keer
☐ 2e keer
☐ Anders:

Duur bezoek:

- ☐ 0-5 minuten
☐ 5-10 minuten
☐ Anders:

Activiteit:

- ☐ Relaxed
☐ Actief
 Namelijk:

Toevoeging ruimte:

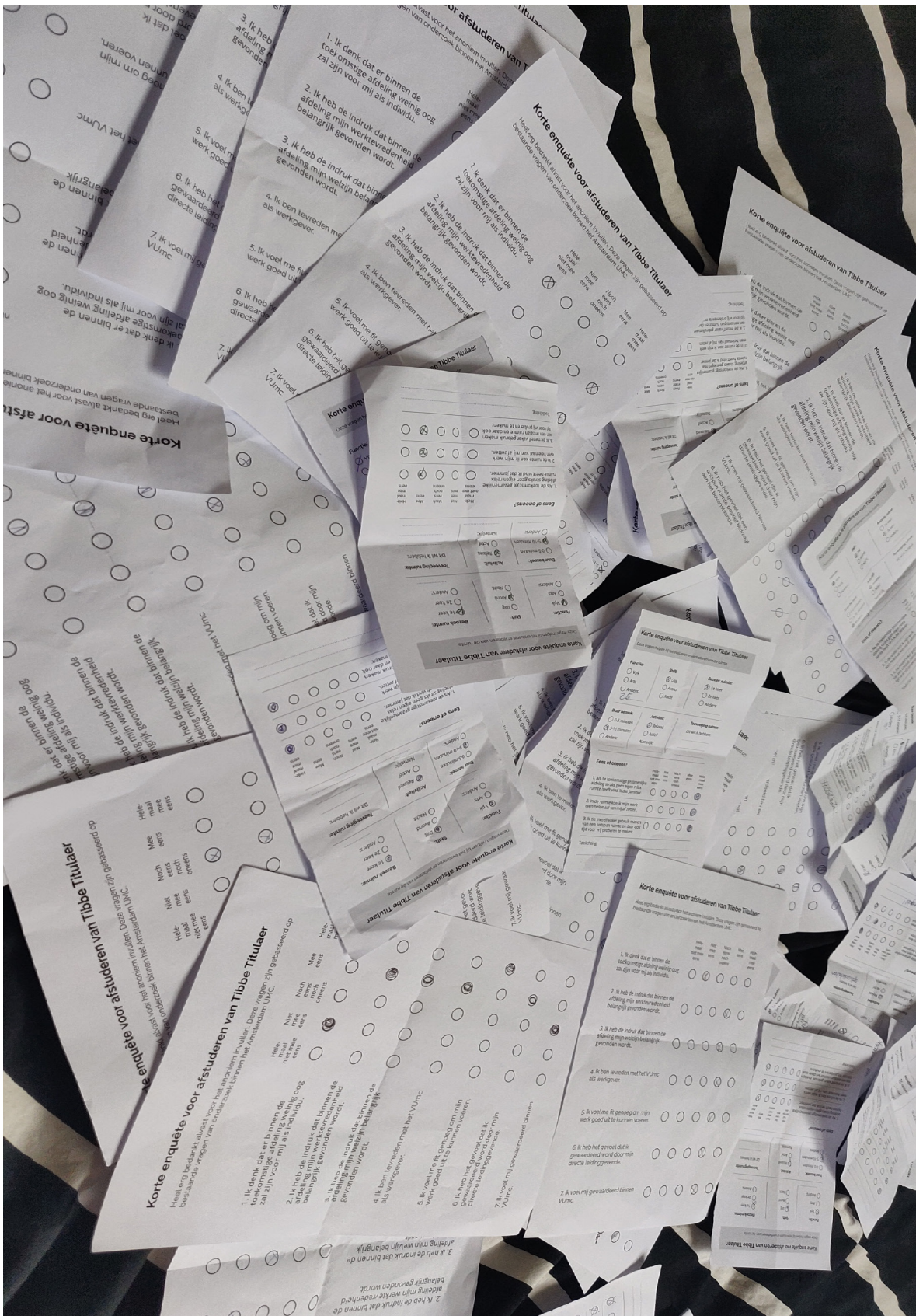
Dit wil ik hebben:

Eens of oneens?

	Hele- maal niet mee eens	Niet mee eens	Noch eens noch oneens	Mee eens	Hele- maal mee eens
1. Als de toekomstige gezamenlijke afdeling straks geen eigen relax ruimte heeft vind ik dat jammer.	☐	☐	☐	☐	☐
2. In de ruimte kon ik mijn werk even helemaal van mij af zetten.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik zie mezelf gebruik maken van een ontspan ruimte en daar ook tijd voor vrij proberen te maken:	☐	☐	☐	☐	☐

Toelichting:

.....



A: Job satisfaction

B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Het gevoel dat werktevredenheid belangrijk gevonden wordt	oog voor mij als individu op de nieuwe afdeling	Mijn welzijn wordt belangrijk gevonden	Tevreden met het VUmc als werkgever	Voel me fit om mijn werk goed te kunnen uitvoeren	Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn directe leidinggevende	Ik voel mij gewaardeerd binnen het VUmc	Ik heb het gevoel dat een ontspan ruimte positief bijdraagt aan aan het bovenstaande
	4	3	4	4	3	4	4	
	4	3	3	5	4	4	4	
	4	3	4	4	5	4	4	
	4	4	4	3	4	4	4	
	3	3	3	4	4	4	3	
	4	4	4	4	5	4	3	
	4	4	4	4	4	4	3	
	2	3	3	4	2	3	3	
	4	4	3	3	4	3	3	
	4	3	4	3	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	5
	4	3	4	4	3	4	4	3
	3	3	3	4	3	4	3	4
	4	3	4	3	4	4	3	4
	4	4	3	4	5	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	5
	3	2	4	4	4	3	4	4
	4	4	3	4	4	4	3	5
	4	2	4	5	5	5	3	5
	4	4	4	4	4	4	4	4
Total	78	70	77	82	83	82	74	47
Average	3.71	3.33	3.67	3.90	3.95	3.90	3.52	4.27
0 measurement	3.67	3.44	3.56	3.89	3.89	3.78	3.44	
second	3.73	3.27	3.73	4.00	4.00	4.00	3.55	4.27

B: Boost Results

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1		Functie	Shift	bezoek	duur	activiteit	toevoeging	wil ik hebben	werkvrij	tijd
2										
3		vpk	dag	1	5-10	relaxed	massagestoel	5	5	
4		vpk	dag	2	5-10	relaxed	massagestoel	5	5	
5		vpk	nacht	1	5-10	relaxed	-	5	4	
6		vpk	nacht	2	5-10	relaxed	-	5	5	
7		vpk	nacht	4	5-10	relaxed	massagestoel	5	5	
8		vpk	avond	1	5-10	relaxed	-	4	4	
9		vpk	avond	1	5-10	relaxed	-	5	4	/
10		vpk	avond	2	5-10	relaxed	-	5	5	
11		vpk	avond	1	5-10	relaxed	-	5	5	
12		vpk	nacht	1	15	relaxed	-	5	5	
13		vpk	nacht	6	5-10	relaxed	-	5	5	
14		vpk	avond	1	5-10	relaxed	-	5	4	
15		vpk	avond	2	5-10	relaxed	massagestoel	5	5	
16		vpk	avond	1	5-10	relaxed	-	5	5	
17		anders (voeding)	dag	1	5-10	relaxed	massagestoel	5	4	
18		vpk	nacht	1	5-10	relaxed	-	4	4	
19		anders kv	dag	1	5-10	relaxed	-	5	4	
20		vpk	dag	3	5-10	relaxed	-	5	5	
21		arts	nacht	1	12	relaxed	grote yogabal	5	4	
22		vpk	avond	2	5-10	relaxed	-	5	5	
23		vpk	avond	7	5-10	relaxed	massagestoel	5	5	
24		vpk	dag	2	5-10	relaxed		5	5	
25		vpk	nacht	1	5-10	relaxed	-	5	5	
26		vpk	dag	2	5-10	relaxed		4	4	
27		vpk	nacht	2	15	relaxed	spotify	5	5	
28		vpk	avond	1	5-10	relaxed		5	5	
29		vpk	dag	1	5-10	relaxed		5	5	
30		vpk	avond	1	5-10	relaxed		4	4	
31		vpk	dag	1	5-10	relaxed		5	5	
32		vpk	dag	2	5-10	relaxed	sport activiteiten	5	4	
33		vpk	avond	1	15	actief	gesprek	5	4	
34		anders (ze)	dag	1	5-10	relaxed		5	5	
35		vpk	dag	1	5-10	relaxed		4	3	
36		vpk	dag	2	12	relaxed		5	5	
37		vpk	dag	1	0-5	relaxed		4	4	
38		vpk	nacht	1	15-20	relaxed		5	5	
39		vpk	avond	1	12	relaxed		5	5	
40		vpk	avond	1	5-10	actief	gesprek	4	4	
41		vpk	avond	1	5-10	relaxed		5	5	
42		arts	24 uur dienst	1	15	relaxed & actief	stoel + fiets	5	5	
43		vpk	dag	3	15			5	5	
44		vpk	avond	1	5-10	relaxed		5	5	
45		arts	dag	2	15	relaxed	vr bril met natuur	4	5	
46										
47	Average total						n=43	4.81	4.63	
48	Average nurse						n=37	4.81	4.65	
49	Average first time visitor						n=22	4.78	4.48	
50	Average returning visitor						n=15	4.88	4.88	
51										

J	K	L	M	N	O
	≡ toelichting ≡				
	5 -				
	5 -				
	5 -				
	5 -				
	5 Drukke nacht en veel rugpijn. Na de stoel was dat helemaal weg!				
	4 -				
	-				
	5 Ik voel me weer fris en ontspannen en klaar om gefocust te werken				
	5				
	5				
	5				
	4 -				
	3 In een drukke dienst gaat het simpelweg niet anders				
	5 -				
	5 geweldig!				
	4 helemaal opgeladen				
	5				
	5 -				
	4 Als arts werk je soms hele lange diensten en door die stoel voel je je weer fit				
	5				
	5				
	5				
	4				
	4				
	5				
	5				
	5				
	4				
	5				
	5				
	5 rustige dienst maar graag nog een keer proberen tijdens drukke dienst				
	5				
	4				
	5 Heerlijk				
	4				
	5 Fantastisch				
	5 Die stoel is echt geweldig. Zoveel ontspanning in korte tijd.				
	4 echt rustgevend				
	5 super				
	5				
	5 heerlijk				
	5				
	5				
	4.71				
	4.69				
	4.65				
	4.81				

APPENDIX 16

Guestbook

14/4
22.00
Roll

Wou..... Wat een oase van rust!
Het zondagavond 14/4 even "preghedaaid"
en "100 Huisen van Ontspanning"
doorgeladerd en tot de versterkende
conclusie gekomen dat in dat wel ander
de knie rub, ha, ha, ha ☺

Even de zonnefriet gedaan op de mat,
getuigd met de ofanje (!) zitje,
te Tegenwoord met touw of Hapiness,
2 Tongscholen op de tong leen dmelke
en als afsluiting my ff 'i' geplaatst
(had het dit voor de tong's kunnen doen ☺)

Voor mij is het perfect steeds gelukkig
Tiebe! ☺

P.s. Wat wel iets te laat was
Tong op de unit vergeten mijn
colleges hah

4 Shirley was hier
het in-geveling. Alleen andere
multiek gracag: Top art

-4 heerlijk relaxte ruimte! Als of je
echt even weg bent van de afleiding
super gedaan:)

4 Beetje Bali, wel. lekkere Tony's
relaxte muziek! Charaïm, Helen

4 Kam en een Shiatsu massage stoel horen.
Dat is super (de luxe)

4 Jorica was hier geweest! Geweldig!

4 Wat een fijne ruimte,
heerlijke handcrème!
Top gedaan
Barbarella

14-11-2019.

Vandaag even heerlijk mogen
geuilen van dit relax hoelje.
Een helemaal tot jezelf
nemen. Twaas wat heerlijk.
De heerlijke gun van rust,
ontspanning en toch ook een
beetje vakantie gevoel.

Ik vond het fantastisch, zal
deze weer zeker nogmaals langs
komen.

J. Muel

Was hier samen met Jellie
Ziet er prachtig uit, wilt
heerlijk echt een oase op
de afleiding. Heerlijk effe
NIXEN
Top gedaan Tillye
Gedees 100!

Wat een heerlijke, ontspannende relaxante
diner idee!

Bedankt Tibo!

Leuke relaxte ruimte
fijn zo'n stoel mag wel
iets minder hard.

Maar fantastische opzet

Groet Anil-9

Heerlijke massage!

maak relaxte ruimte. goed gedaan Tibo!

Handreime is heerlijk

Super mooi. Munt voor de nieuwe
afdeling! Maar alles heel wat top!

Heerlijk om in de nachtdienst
eventjes te ontspannen
voor de massagestoel

18/4

Nachtdienst wat een heerlijke
afleiding zo in de nacht.
Echt even ontspannen!
Dit houden we er in!

Joan

18/4

'steunige' ontspan-stoel
Prima momentje van de
bellers v.d. wijk.

Top idee ingefied

19/4

Leuk yoga gedaan. Ik voel nu super!
Nacht
Enja

19/4

Wat een goed begin van m'n dienst,
m'n goede vrijdag is nu al top!
Heerlijke massagestoel, ruikt lekker en
de muurtje is heerlijk ontspannen!
Goed gedaan, bedankt!
Groetjes, Kathelijne

Wat een fijne ruimte!

Ruimt lekker en ontspannende
muriel. Ik heb heerlijk in de
massagestoel gelegen.

Alle rug- en schouderspieren
zijn weer los!

Ik hoop dat deze ruimte
er nog even blijft. Dan kan
ik nu de yoga p-o-cheren.
Geleerd p-o-diet wat
mij betreft en zeker voor
behalving behaard.

Odile

Een "totaal" weg van het werk.
sterke massage, maar kan
ik wel waarderen.

Typische ziekenhuislucht is
hier juist niet!! aanmatig.

Heerlijk

Marisla

20/4

Heerlijk die massagestoel zo
halverwege de nacht.
Ook de rust, muziek en geur Top
Mid

20/4
NO.

..... En nu ook nog een
dupesstoel teky! Geweldig,
in 1 woord, wat een heerlijke
ontspanning in de natuur!
Top Tix!

P.S. Ik ga nog contrast uitbreiden
deuk ik is

20/4

Wat een heerlijke ruimte. Stoel -
geur-musiek. helemaal top!
Deze ruimte moet blijven
ook om je geachte even te
veneten.

Thijs

20/4

Na drukke nachtdienst echt
even ontspannen. Heerlijk!
Zeker de massagestoel, geuren

zachte muziek + mooie
aankleding maken alles
rustgevend.

Mist voor nieuwe unit:
Sandra
(Voor ouders & personeel...)

Wat een perfecte ruimte
om die stoel is SUPER
Mooi! even weg uit de stress
Momp mogen weer

Min

Super, mooi gebouwen.
lekker en ontspannen

Uelen

Echt ongelooflijk hoe even
weg in 'n fine ruime die
zo rustgevend is, vertelt!
Echt heerlijk. Massagesstoel
is heel fijn.
Mooie

Super deze massage stoel!
Dan is wel.
Aanvullend

Wauw heee dat was even lekker
ontspannen in de massage
stoel.
Super leuk aangekleed.

Jacobs

ND
21/4 Ik zeg: ? ontspannen deze
Pilot! ☺

23/4 Tibbe, ik ga een koninklijke onder-
scheidings voor je aanvragen. Dit
verdiene een lintje! ☺

Kissette

5/5

Wat een heerlijk ontspannings-
momentje onder werktijd.
Daarna kun je weer opgeladen
aan het werk.
Massagestoel is echt super!
Tetra

NO 6/5 De stoel doet blijven !!!
Bij verblond heerlijk ☺

P.s. wanneer we in het vest op
afgus?

23/4

Heel leuk gedaan, de massage-
stoel is heerlijk!

Muriëlle

24/4

Wat een heerlijke massage stoel,
die mag zeker blijven. even
lekker kunnen relaxen, super
gedaan!

Wendy

24/4

een lekker oploaddmomentje, met
ontspannen muziek. magt

24/4

heerlijke massage
super Joke

24/4

Super lekker, even een momentje
voor jezelf! De massagestoel mag
wat mij betreft blijven!

Angelique

24/4

HEERLIJKE Relaxing!!
heerlijke massage en een fijn oploadd
momentje
Groetjes Dees Echt super ontspannend!

Een heerlijke momentje
Dank Karin

Fantastische ervaring!
Wat een verrassening!
Dank voor de wijzing en
ontspanning gr. Tanya

Leuke opbouw. de massage stoel is
een beetje hard landing!

1e keer hier; wat super goed
gedaan!! Beetje gek nog om onder
werktijd in een massagestoel te liggen
Maar van het einde baalde ik niet
het al klare was.

Ik zie dit wel gebeuren op de
nieuwe afdeling Top! Top! Top!
Bedankt!! Sanne.

Zo, dat's even fijn bijkomen.
Leuke pittige massage ook!
Lies

Leuke even ontspannen in de
stoel gelogen. Leuk opgezet
gr. Heis.

Wat een heerlijke ervaring.
Echt een ontspanne tussen
de cleure bloe!
Zure to onder werktijd.
Mooi aangevoel, echt super!
Goed dat het 's ochtends al
gestimuleerd wordt om je moment
in te plannen!

Dit is fijn. Massagestoel is top!!
Helena! ontspannen en test je
maak 10 min van je tijd.
Ik ben "voor" deze ruimte.
Even 10 min opladen en je kunt
er weer tegen aan!

202.

Bedankt !! voor deze
Fantasche ervaring.
ge. Susan

29/4 Wat een geweldige ervaring. De
massagesstoel is fijn. Je vergeet
even helemaal dat je op het werk
bent. De muziek en de geur maken
het af. Mega bedankt!
Groetjes, Dewi

31/4 Het is zo super fijn, in deze
dienst, een tijdje gewonden
en kon er daarna weer vol
tegen aan. Ben er echt blij
mee deze stoel mag mee
er komen
Groetjes Anika

30/4 Wauw! Wat is dat een fijn bijtreden op
je werk, je vergeet bijna dat je aan het werk
bent. Massagestoel is top!
Groetjes Karin

30/4 Fantastisch! Heerlijk relaxen in
de massagestoel.
Groetjes, Anja

2/5 Heerlijk! Een aanrader! Nammen dat de
stoel al van weg gaat! Meas maar is gel
kan de stoel niet blijven?
Groetjes Anke

3/5 Man doe heerlijkhe stoel niet
blijven?
Bedankt Min

4/5 Heerlijk even een rust momentje
zo midden in de nacht.
Rustige muziek en een heerlijk geur
kan er weer tegenaan
me

bede

gracilis Sabine

Goetjes Maxime

Poll At addition Na NaOH ①

Maakt alles wat prettiger zijn.....

AD. Een een moment voor mezelf.

Wien met fuisse, start en totaal

- Jellie -

thx Tuli

Wat een genot... dat stoei!!

Angelique

David! A/s je de juiste verlaat

Mažičke Roškan

