



Evaluatie NNZ Implementatie

OKTOBER 2024

KHALIL, YARA

“Ik word enthousiast van het programma NNZ, praktisch, toepasbaar, laagdrempelig, en het geeft mogelijkheden tot het nemen van de regie door cliënten”

1. Introductie

De gevolgen van een onbedoelde zwangerschap die ook nog eens ongewenst is zijn enorm. Voor ieder mens. Maar de impact is nog groter als je ook al het hoofd moet bieden aan psychiatrische problemen of een verstandelijke beperking, als je kampt met schulden, verslaving, dakloosheid of loverboyproblematiek of ongedocumenteerd bent. Nu Niet Zwanger wil de extra belasting van zo'n onbedoelde zwangerschap, het onnodige leed en de verergering van bestaande problemen helpen voorkomen. Door mensen in kwetsbare situaties na te laten denken over hun kindwens, over de kans op zwangerschap en wat dat volgens hen zou betekenen in hun huidige leven. Het programma Nu Niet Zwanger biedt hulpverleners concrete handvatten om met hun cliënten over deze onderwerpen te praten. Inzet is een gesprek dat past bij de cliënt, bij de hulpverlener en bij de relatie die ze samen hebben, waarin ze samen tot inzicht kunnen komen in de ideeën en de wensen van de cliënt. En als de cliënt aangeeft nu liever geen kind te willen, dan kan samen gekeken worden naar passende mogelijkheden voor anticonceptie.

In Amsterdam wordt het Nu Niet Zwanger Programma sinds 2021 geïmplementeerd. Om een beter begrip te krijgen van de succesfactoren van het implementeren van Nu Niet Zwanger en op te halen wat er nodig is voor betere implementatie is een evaluatie opgezet.

Doel

Het hoofddoel van het onderzoek is inzicht krijgen in wat aandachtfunctionarissen en ICs op dit moment nodig hebben om NNZ zo goed mogelijk uit te kunnen voeren. De focus van het onderzoek ligt op:

1. Implementatie binnen de organisaties waar AF's actief zijn,
2. Het bereik van NNZ in Amsterdam, en
3. Indrukken van het effect van Nu Niet Zwanger

2. Methoden

Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van hoe NNZ is geïmplementeerd is op verschillende manieren op diverse lagen data verzameld.

1. **Bestand met getrainde professionals, e-learning (Bereik).** Op basis van de gegevens die worden bijgehouden over training en e-learning is in kaart gebracht hoeveel professionals in Amsterdam op dit momenten mee doen aan Nu Niet Zwanger. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen aandachtsfunctionarissen en professionals die de e-module hebben gevolgd. Dit geeft een beeld van de organisaties waar Nu Niet Zwanger geïmplementeerd is en waar (in welke stadsdelen) zij zich bevinden.
2. **Escalaties IC + uitgaven anticonceptie (Bereik).** Het aantal opschalingen en uitgaven voor anticonceptie in 2023 geeft een beeld over het bereik van het programma.
3. **Individuele interviews met de IC's (Implementatie door AF's en effect).** De een-op-een interviews van een uur met de IC's hebben als doel het naar boven halen van de verschillen die zij merken tussen de organisaties waar Nu Niet Zwanger goed geïmplementeerd is en waar dit nog aandacht behoeft. Daarnaast is geïnventariseerd welke vragen er bij de IC's leven om de vragenlijst voor de aandachtsfunctionarissen aan te scherpen.
4. **Vragenlijst voor de AF's (Implementatie door AF's en effect) –** Om van zo veel mogelijk aandachtsfunctionarissen input te kunnen krijgen is een relatief korte, makkelijk in te vullen, vragenlijst uitgezet onder iedereen die de Nu Niet Zwanger training heeft gevolgd. Zie de volledige vragenlijst in bijlage 1. Het doel van de vragenlijst is om op grote lijnen de trends te vangen van succesfactoren en knelpunten die AF's ervaren in de implementatie van Nu Niet Zwanger na het volgen van de training. De focus in de vragenlijst ligt op de ervaren successen en verbeterpunten rondom de volgende thema's :
 - Bereik van NNZ in Amsterdam
 - Eigen kennis, kunde
 - Het ambassadeurschap binnen de eigen organisatie
 - De ondersteuning vanuit NNZ
 - Het effect van (werken met) NNZ

Via de inhoudelijk coördinatoren is contact gezocht met alle aandachtsfunctionarissen die werkzaam zijn in Amsterdam en het belang van deelname aan het onderzoek is duidelijk gemaakt. Aandachtsfunctionarissen hebben een mail met uitleg over het onderzoek ontvangen en het verzoek hier aan mee te doen van de onderzoeker. Om de aandachtsfunctionarissen voldoende de tijd te geven en zeker te zijn van voldoende data hebben ze een maand de tijd gekregen voor het invullen van de vragenlijsten. Na twee weken is elke week een reminder verstuurd. Aan het eind van de vragenlijst kon men aangeven of zij open stonden voor een verdiepend focusgroep of een-op-een interview. Er zijn 92 AF's getraind en zij zijn allen benaderd. In totaal waren 6 mensen niet meer in dienst of langdurig ziek en ontvingen we een auto-reply. Van de 86 bereikte AF's zijn 53 responses ontvangen (62%). Hiervan zijn 14 deels ingevuld en 39 volledig ingevuld.

5. **Verdiepende interviews / focusgroep met AF's en Managers** (Implementatie door AF's en effect) - op basis van de uitkomsten van de vragenlijsten zijn de AF's die hebben aangegeven open te staan voor een vervolg interview hiervoor uitgenodigd. Het doel van deze gesprekken was om verder in te gaan op de behoeften van AF's en om tot concrete succesfactoren te komen en een lijst van aanbevelingen voor het vervolg van het programma. Daarnaast heeft in het gesprek het effect van de Nu Niet Zwanger methodiek op het werk van de professional en op de cliënt aandacht gekregen. Van de 53 respondenten hebben 21 aangegeven open te staan voor een vervolg interview. Om zo veel mogelijk AF's te spreken zijn twaalf tijdslots gestuurd waarin men zich zelf in kon schrijven voor een online gesprek. Dit heeft er voor gezorgd dat er acht aandachtsfunctionarissen zijn gesproken. Daarnaast zijn van een aantal grote ketenpartners de managers uitgenodigd voor een interview om een beeld te krijgen van hoe organisaties Nu Niet Zwanger implementeren in hun teams. Er hebben twee gesprekken plaatsgevonden, met een manager van Dokters van de Wereld en een teammanager van HVO Querido.

3. Resultaten

De uitkomsten van de vragenlijst en interviews zijn onderverdeeld in vijf thema's

1. Bereik
2. Training en eigen kennis en kunde
3. Het ambassadeurschap
4. De ondersteuning vanuit NNZ
5. Het Effect van NNZ

3.1 Bereik

Er zijn 86 AF's benaderd waarvan 53 responses zijn ontvangen. Hiervan zijn 14 deels ingevuld en 39 volledig ingevuld. De antwoorden in de niet volledig ingevulde vragenlijsten zijn wel meegenomen in de onderstaande analyse hierdoor is het totaal aantal antwoorden verschillend voor sommige variabelen. Respondenten vertegenwoordigen 23 verschillende organisaties of zelfstandigen (zoals huisartsen) en 21 verschillende beroepen.

De aandachtsfunctionarissen die de vragenlijst hebben ingevuld werken in alle stadsdelen van de stad behalve het stadsdeel Zuid. Echter, een deel van de aandachtsfunctionarissen werkt stads breed dus de responses geven een relatief goed beeld van NNZ implementatie in heel Amsterdam.

- Stads breed: 14%
- Centrum: 14%
- Nieuw West: 14%
- Noord: 15%
- Oost: 10%
- West: 7%
- Zuid: x
- Zuidoost: 26%

Organisaties waar respondenten werken:

GGD Amsterdam	GAZO Reigersbos	Timon
JGZ	SAG	Per mens
Buurtteam Amsterdam	Arkin/Inforsa	Blijfgroep
OKT	Cordaan	Wereldhuis
VG	BovenIJ Ziekenhuis	Stichting Abortuskliniek
Philadelphia Zorg	Leger des Heils	Huisartsenpraktijk
Vida	Amsterdam UMC	
HVO Querido	Epione	

Organisaties waar wel AF's zijn getraind maar geen vragenlijst van is ontvangen:

- OLVG West
- Maya Angelou

- Liva
- Dokters van de wereld (er heeft wel een interview plaatsgevonden met een manager)
- Altra

Beroepen van respondenten:

Gezinscoach	Aandachtsfunctionaris kinderwens	Gedragswetenschapper
Verpleegkundige	Medisch maatschappelijkwerker	Ambulant begeleider
Verloskundige	Gezinsbegeleider	Projectmedewerker
Buurtteammedewerker	Gynaecoloog	Persoonlijk begeleider
Maatschappelijkwerker	Gz-psycholoog	Seksuoloog/gedragsdeskundige
Doktersassistent	OKA	Meidenveldwerker
Jeugdverpleegkundige	Abortusarts	Huisarts

De respondenten hebben de NNZ training gevolgd in:

- 2022: 21
- 2023: 27
- 2024: 5

3.2 De training en eigen kennis en kunde

Er zijn vier hoofdredenen waarom respondenten de NNZ training tot aandachtsfunctionaris hebben gevolgd. Op volgorde van meest tot minst genoemd:

1. Men had al interesse in het onderwerp & de training was passend bij de doelgroep waar ze mee werken
2. Voor het vervullen van de rol/functie van aandachtsfunctionaris binnen een team/organisatie
3. Het was een vereiste (door bijv. samenwerking die de organisatie aan is gegaan met NNZ)
4. Als pionier om NNZ binnen een organisatie te introduceren

Daarnaast geeft een enkeling aan de training te hebben gevolgd omdat het gratis werd aangeboden.

Wat gaat er goed bij het uitvoeren van NNZ methodiek?

- Het onderwerp bespreekbaar maken bij zowel collega's als cliënten
- Open en eerlijke gesprekken voeren met cliënten
- Doorverwijzing naar en contact met het NNZ team

“Bespreken van de kindwens met cliënt. Cliënten aan de anticonceptie helpen, of aan een abortus óf aan verloskundige zorg, als dat niet mogelijk is via de reguliere weg. Vaak in verband met ongedocumenteerdheid. En het levert veel contact met ketenpartners op.”

Wat gaat er nog niet goed bij het uitvoeren van de NNZ methodiek?

- Er is niet voldoende tijd om het gesprek goed aan te gaan met cliënten
- Sommige AF's hebben geen andere collega's die de training ook hebben gevolgd om mee te sparren of ervaringen uit te wisselen
- Het is niet altijd mogelijk voor AF's om een vervolg op het gesprek te hebben doordat zij een cliënt niet meer zien of de cliënt verder gesprek/huisbezoek afhoudt.
- Anticonceptie aanvragen en betaling kost veel tijd en is soms ingewikkeld
- De naam "Nu Niet Zwanger" roept weerstand op: bijvoorbeeld voor de LVB doelgroep die dingen vaak letterlijk nemen. Dit wordt daardoor dus niet benoemd.

"Ik heb een keer geprobeerd om een huisbezoek te plannen bij een moeder die ongepland zwanger was, om zo het contact warm te houden en dan ook dit gesprek na de bevalling te kunnen voeren. ze heeft de afspraak meerdere keren afgezegd en verplaatst. uiteindelijk was ze verhuisd, voordat ik hier aandacht aan heb kunnen besteden."

"De follow up, als jeugd verpleegkundige zit het niet in de taken, je moet toch iemand verwijzen en je kan het nooit afmaken."

De NNZ training biedt alle informatie en handvaten die ik nodig heb om er goed mee te kunnen werken:

- Helemaal mee eens: 50%
- Enigszins mee eens: 42,5%
- Neutraal: 5%
- Enigszins oneens: 2,5%
- Helemaal mee oneens: 0%

Ik voel mij persoonlijk gemotiveerd om de NNZ methodiek toe te passen:

- Helemaal mee eens: 50%
- Enigszins mee eens: 32,5%
- Neutraal: 17,5%
- Enigszins oneens: 0%
- Helemaal mee oneens: 0%

Ik heb NNZ geïntegreerd in mijn dagelijks werk:

- Helemaal mee eens: 37,5%
- Enigszins mee eens: 32,5%
- Neutraal: 20%
- Enigszins oneens: 10%
- Helemaal mee oneens: 0%

Ik kan met de NNZ methodiek cliënten goed helpen en vind het nuttig:

- Helemaal mee eens: 55%
- Enigszins mee eens: 25%
- Neutraal: 20%
- Enigszins oneens: 0%
- Helemaal mee oneens: 0%

Ik beschik over voldoende kennis en kunde om de NNZ methodiek in te kunnen zetten:

- Helemaal mee eens: 45%
- Enigszins mee eens: 42,5%
- Neutraal: 7,5%
- Enigszins oneens: 5%
- Helemaal mee oneens: 0%

Geef je eigen kennis en kunde een cijfer tussen 1-10 waarbij 1 = heel slecht, 10 = uitmuntend

Gemiddeld cijfer: **7,1** (N=40) de range zit tussen de 2-9

Gemiddeld cijfer groep 2022: **7,3** (N=16)

Gemiddeld cijfer groep 2023/2024: **6,9** (N=24)

Wat heb je nodig om de NNZ methodiek beter toe te kunnen passen in je werk?

- Meer tijd (voornamelijk met de cliënten)
- Informatie gericht op specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld mannen, religieuze gemeenschappen, LVB en tieners
- Meer collega's die ook goed in de materie zitten om mee te kunnen sparren en vragen te kunnen stellen
- Ondersteuning van leidinggevenden
- Opnieuw kunnen oefenen in gespreksvoering

“Tijd is vaak een probleem. Alleen bij het tweede huisbezoek (baby is 2 weken oud) en bij het 8 weken consult hebben we echt wat meer tijd, daarna is er minder tijd bij de consulten en zul je dus ook minder ruimte vinden om het onderwerp bespreekbaar te maken.”

“Oefenen en vooral de sociale kaart weten, waar kunnen vrouwen terecht voor voorbehoedsmiddelen. Kortere lijnen tussen huisartsen en verloskundigen (en andere hulpverleners).”

“Verdieping over hoe ga je het gesprek juist aan met jongens en met een andere culturele achtergrond zou ik heel interessant vinden.”

3.3 Het Ambassadeurschap en NNZ binnen de organisaties

In totaal zou met de 53 aandachtsfunctionarissen een groep van meer dan 750 collega's potentieel bereikt kunnen worden in hun ambassadeurschap. De hoeveelheid collega's die bereikt (kunnen) worden per aandachtstfunctionaris loopt van 1 tot meer dan 100 en is gemiddeld 14 collega's.

Respondenten geven aan hun rol als ambassadeur in te vullen door middel van:

- NNZ aankarten tijdens caseload overleggen en teamoverleggen
- Presentaties en updates te geven over NNZ tijdens een teamoverleg of via de mail
- Te functioneren als vraagbaak voor collega's

Een groot deel van de respondenten geeft echter aan meer actief te kunnen (en willen) doen wat het ambassadeurschap betreft. Een aantal redenen die zij geven dat dit nog niet gebeurt zijn: een gebrek aan tijd, collega's zijn niet echt enthousiast of het onderwerp is niet meer top of mind.

“Ik zou als ambassadeur meer mijn taak moeten pakken”

Van de 44 respondenten krijgt 37 geen specifieke uren voor de uitvoering van Nu Niet Zwanger en zeven krijgen dit wel:

- Nee, geen uren : 84%
- Ja, 2 uur per week : 7%
- Ja, 4 uur per week : 9%

Ik heb voldoende tijd beschikbaar om de NNZ methodiek zoals bedoeld te integreren in mijn dagelijks werk:

- Helemaal mee eens: 22,5%
- Enigszins mee eens: 50%
- Neutraal: 15%
- Enigszins oneens: 12,5%
- Helemaal mee oneens: 2,5%

Het lukt mij om mijn rol als ambassadeur van NNZ uit te dragen binnen mijn organisatie:

- Helemaal mee eens: 20%
- Enigszins mee eens: 45%
- Neutraal: 17,5%
- Enigszins oneens: 15%
- Helemaal mee oneens: 2,5%

Het lukt mij goed om NNZ steeds weer op de agenda te houden binnen mijn organisatie:

- Helemaal mee eens: 15%
- Enigszins mee eens: 35%
- Neutraal: 25%
- Enigszins oneens: 20%
- Helemaal mee oneens: 5%

Het lukt mij goed om binnen mijn organisatie randvoorwaarden te realiseren voor het oppakken van casuïstiek t.b.v. NNZ:

- Helemaal mee eens: 10%
- Enigszins mee eens: 37,5%
- Neutraal: 37,5%
- Enigszins oneens: 12,5%
- Helemaal mee oneens: 2,5%

Ik krijg voldoende facilitering van het management voor mijn werkzaamheden t.b.v. NNZ:

- Helemaal mee eens: 25%
- Enigszins mee eens: 25%
- Neutraal: 35%
- Enigszins oneens: 12,5%
- Helemaal mee oneens: 2,5%

“We kunnen NNZ helaas in ons registratie systeem moeilijk registreren zodat het niet duidelijk wordt hoeveel tijd we eraan besteden. Dit zou namelijk aan ons management duidelijk maken hoeveel tijd en energie we eraan besteden. Voorzorg valt onder het NCJ. Ook daar zou het fijn zijn als ze NNZ meer gaan implementeren in het huidige programma Voorzorg.”

“Meer steun vanuit de organisatie om dit te gaan toepassen (dus niet alleen ik als AF, maar ook mijn hele team, dat het echt gewaarborgd is in ons werk.) Dat het hoofd van de JGZ achter de methode staat en stimuleert om meer te gaan toepassen.”

Geef de implementatie binnen de organisatie een cijfer tussen 1-10 waarbij 1 = heel slecht, 10 = uitmuntend

Gemiddeld cijfer: **6,5** (N=40) de range: 3-9

Gemiddeld cijfer groep 2022: **6,8** (n=16)

Gemiddeld cijfer groep 2023/2024: **6,2** (n=24)

Wat heb je nodig om je rol als ambassadeur voor NNZ toe te kunnen passen in je organisatie?

- Deskundigheidsbevordering; meer gespreksvaardigheden oefenen en kennis over specifieke doelgroepen en daar handvaten voor
- Communicatiemiddelen om te delen zowel met collega's als met cliënten
- Een aandachtsfunctionaris er bij wanneer de AF de enige is die de training heeft gevolgd binnen een afdeling
- Gerichte opdrachten en informatie vanuit het NNZ team om outreachend de methodiek kenbaar te maken onder collega's
- Verbinding met ervaringsdeskundigen en NNZ

“Ik zou graag verdiepende handvaten etc. krijgen om het onderwerp levend te houden onder mijn collega's. Bijvoorbeeld door middel van ludieke vragen/activiteiten, maar ook gewoon algehele tips hoe je als aandachtsfunctionaris met je collega's over een onderwerp in gesprek kan blijven, wat voor jou heel erg leeft (maar voor hen minder). Zonder dat het weer een zoveelste mailtje is voor hen wat waarschijnlijk niet beantwoord wordt.”

“Ondersteuning van teamleiders die een lichte dwang achter het maken van de e-learning zetten en het tijdens een teamoverleg nog eens benadrukken dat ze willen dat we allemaal hier mee gaan werken.”

Daarnaast geeft een deel van de respondenten aan niks verder nodig te hebben of alle tools al te beschikken die ze nodig hebben om NNZ toe te passen.

Uit het gesprek met de twee team managers komt ook naar voren dat het wellicht handig is om wanneer een nieuwe organisatie zich aansluit bij NNZ er een soort intake word gedaan om uit te vragen wie hun doelgroep specifiek is en waar zij tegen aan lopen. Daar op aansluitende informatie en voorbeelden zouden kunnen helpen in het laten zien dat NNZ ook goed aan kan sluiten bij hen en ze beter kunnen voelen dat het voor hun nuttig kan zijn.

3.4 Ondersteuning vanuit NNZ

Wat aan de ondersteuning vanuit NNZ helpt jou in het meest?

“De bereikbaarheid van NNZ medewerkers om met mij als aandachtsfunctionaris mee te denken.”

“Het enthousiasme van de drie voortrekkers van NNZ helpt al enorm. Goede informatie en overzicht over mogelijkheden. Snelle mailwisseling.”

Ik weet waar ik moet zijn voor ondersteuning en advies bij casussen waar ik niet zelf uit kom:

- Helemaal mee eens: 72,5%
- Enigszins mee eens: 22,5%
- Neutraal: 2,5%
- Enigszins oneens: 2,5%
- Helemaal mee oneens: 0%

Wanneer ik advies of ondersteuning nodig heb krijg ik die van de IC's:

- Helemaal mee eens: 62,5%
- Enigszins mee eens: 22,5%
- Neutraal: 15%
- Enigszins oneens: 0%
- Helemaal mee oneens: 0%

“Hele nauwkeurige coördinatoren en programmaleider, doen wat ze beloven en heel betrouwbaar.”

De intervisie, deskundigheidsbevordering en gesprekken met IC's helpen mij voldoende om mijn kennis en vaardigheden met betrekking tot de NNZ methodiek te versterken:

- Helemaal mee eens: 42,5%
- Enigszins mee eens: 35%
- Neutraal: 22,5%
- Enigszins oneens: 0%
- Helemaal mee oneens: 0%

Ik woon regelmatig intervisie bij van NNZ:

- Helemaal mee eens: 27,5%
- Enigszins mee eens: 35%
- Neutraal: 15%
- Enigszins oneens: 17,5%
- Helemaal mee oneens: 5%

“Het lukt mij niet altijd om aanwezig te zijn door mijn rooster en bijvoorbeeld late aankondiging van de data van de intervisies.”

De NNZ intervisie bijeenkomsten zijn nuttig:

- Helemaal mee eens: 37,5%
- Enigszins mee eens: 35%
- Neutraal: 22,5%
- Enigszins oneens: 2,5%
- Helemaal mee oneens: 2,5%

“Ik merk dat intervisie bij mij heel erg inspirerend helpt.”

“Intervisie is elke keer weer heel leuk en leerzaam. Vooral dat er andere disciplines samen zitten.”

In de interviews is doorgevraagd over de inhoud en inrichting van de intervisie die op dit moment meer als casuïstiek bespreking wordt gebruikt. Iedereen geeft aan dit juist fijn te vinden, vooral omdat er vaak al traditionele intervisie wordt georganiseerd binnen hun eigen team.

“Vond het wel echt leuk, heel veel disciplines aan tafel en leuk om van andere werkvelden te horen waar men tegen aan loopt en dat je je casus kan inbrengen. Casusbespreking vond ik juist heel fijn, ik heb zelf niet veel concrete casussen maar het geeft me wel weer informatie over de sociale kaart en mogelijkheden.”

Wat zou jou helpen (vanuit NNZ) om het beter toe te passen in je werk?

- Hulpmiddelen en informatie in andere talen over bijvoorbeeld anticonceptie
- Een duidelijk protocol of document waarin staat omschreven wanneer iemand voldoet aan de eisen en wanneer en op welke manier naar de collega's van NNZ doorverwezen kan worden
- Een lijst met korte argumenten waarom we deze methodiek moeten gebruiken om te delen met collega's
- Een plek waar alle praktische informatie is voor Amsterdam over wanneer scholingen zijn en waar je je kan aanmelden bijvoorbeeld.

“Herhaaldelijk materiaal/korte dingen uit de methodiek maandelijks onder de aandacht [brengen] bij AFs, wat wij als AF dan weer kunnen verspreiden in de organisatie om het levendig te houden.”

“Omdat ik er niet zo veel mee bezig ben is de mail heel lang en dan lees ik het misschien niet zo goed, korter en vaker zou beter zijn en betere beschrijving waar het over gaat. Iets gericht voor mij.”

3.5 Effect NNZ methodiek

“Het open gesprek, zonder oordelen, luisterend oor, dat biedt echt grote waarde aan de ouders die ik spreek. Het bespreekbaar maken zorgt ervoor dat ouders bewuster gaan nadenken over het onderwerp. Of zij een kindervens hebben en zo niet, of zij dan risico lopen om zwanger te raken. Ook weten heel veel ouders niet dat wij ondersteuning hierin kunnen bieden: praten over het onderwerp, meedenken met opties voor anticonceptie en ook financieel ondersteunen indien nodig. Het zet ouders echt aan het denken merk ik. Daarnaast hebben ouders ook niet altijd voldoende kennis over zwanger worden en anticonceptie.”

Wanneer word gevraagd naar de voordelen van het werken met de NNZ methodiek komen de volgende punten naar voren:

- Kunnen bieden van Financiële steun voor anticonceptie (als nodig) en daarmee mogelijkheden aan cliënten bieden die ze anders niet hebben
- Creëren van bewustzijn en openheid (zowel bij hulpverlener als cliënt)
- Voeren van waardevolle gesprekken met cliënten door de invalshoek van kindervens
- Waarborgen van de autonomie van de cliënt
- Bespreekbaar maken van het onderwerp door de gespreksmethode. Tips, middelen en handvaten zodat je weet hoe je met cliënten in gesprek kan gaan m.b.t. kindervens die ook intercultureel toegankelijk zijn en bruikbaar voor laag- en ongeletterden. Hierdoor worden ook taboes doorbroken.
- Voorkomen van onbedoelde zwangerschappen
- Bieden van de juiste informatie over vruchtbaarheid, anticonceptie etc. aan cliënten

In de woorden van de aandachtsfunctionarissen:

“Het feit dat vrouwen zich kunnen beschermen tegen o.a. ongeplande zwangerschappen en dat financiën daarin geen rol hoeft te spelen.”

“Het is een hele natuurlijke, prettige manier van communiceren voor hele belangrijke onderwerpen.”

“op een mooie manier het gesprek aangaan en hierdoor open staan voor de wensen van de deelnemers zonder oordeel.”

“De volgorde en insteek van het gesprek. De methode helpt de focus te verleggen op de kindervens van ouders niet op de voorbehoedsmiddelen.”

“De ouder voelt zich meer gehoord, door meer naast de ouder te gaan staan en te kijken wat de wens is.”

“De uitbreid mogelijkheden, bijvoorbeeld de anticonceptie via de GGD, dit is handig voor sommige kwetsbare vrouwen, maar überhaupt het contact hebben met iemand van de GGD voor advies vind ik erg prettig.”

“Ik vind het dat ouders het gesprek heel goed ontvangen. Ze kijken niet raar op als ik hierover begin. (hier was ik van te voren wel bang voor). Ouders reageren heel open en geven zelfs aan dat ze het fijn vinden dat ik het bespreekbaar maak. Het eerste gesprek gaat goed, de gesprekken daar (indien gewenst) gaan ook goed.”

“Het is makkelijker om het onderwerp te bespreken door de methodiek. Naast de cliënt staan deed ik al maar door dit onderwerp te bespreken dan merk ik dat mensen heel dankbaar zijn”

“Gesprekken komen los, ouders denken na over kindwens en mogelijkheden tot voorbehoedsmiddelen, collega's zien de meerwaarde van het bespreken van 'family planning'”

“Door het programma voel ik ook meer dat ik duidelijkere vragen kan stellen of dat je door kan verwijzen en ik vind het nog leuker om het er met collega's over te hebben.”

4 Conclusie en aanbevelingen

Nu Niet Zwanger is in alle stadsdelen van Amsterdam geïmplementeerd (behalve Zuid) bij verschillende organisaties en onder diverse beroepsgroepen. Er is veel bereidheid om het ambassadeurschap uit te dragen binnen hun eigen organisatie maar ook extern deel te nemen aan o.a. dit onderzoek. De meerwaarde van de methodiek wordt gezien en de overgrote meerderheid van de respondenten benoemt precies de essentie van NNZ in de gesprekken en antwoorden op vragen. Dit geeft het beeld dat bij een significant deel van de respondenten de doelstellingen van NNZ geïnternaliseerd zijn. Uit de enquête en de interviews komt naar voren dat de training, intervisie en het contact en samenwerking met IC's en de projectleider wordt als ontzettend positief ervaren.

“Amsterdam is echt een voorbeeld in hoe nu het programma wordt uitgewerkt en toegepast”

De basis van het programma staat stevig, onderstaand zijn voor elk sub-thema een aantal aanbevelingen gedaan op basis van de uitkomsten van het onderzoek.

Bereik

1. Nu NNZ goed vertegenwoordigd is in de stad, is het van belang om te zorgen dat elke AF een mede collega heeft die de training heeft gevolgd.
2. Als tip is er meegegeven dat voor mensen met migratie achtergrond het belangrijk is om te kijken hoe je (informele) migranten organisaties in kan zetten als partner van Nu Niet Zwanger gezien zij veel signalen krijgen.

Training, kennis en kunde

1. Wanneer AF's van functie wisselen of langdurig uitvallen is het van belang dat iemand anders binnen het team getraind is/kan worden. Hier moeten afspraken over worden gemaakt met teamleiders om borging van NNZ binnen de organisatie te garanderen.
2. Hoewel motivatie en kunde er bij een groot deel van de respondenten voldoende is geeft een deel aan onvoldoende tijd te hebben in een consult om NNZ thema's zorgvuldig aan te kaarten.
3. Over het algemeen is er veel behoefte aan meer oefenen verder deskundigheidsbevordering. Dit kan naast gebrek aan kennis een symptoom zijn van handelingsverlegenheid, wat verholpen kan worden door meer uitwisselen van succesverhalen en ervaringen onder collega's.
4. Er heerst het idee dat voor sommige doelgroepen iets aanvullends nodig is om de NNZ methodiek aan te kunnen laten sluiten. Een aantal voorbeelden hiervan zijn: mannen, religieuze groepen, tieners en LVB. Het zou al erg helpen om meer diverse voorbeelden van casuïstiek te noemen bij trainingen etc.
5. Er is ook behoefte aan informatieve materialen voor cliënten of voor het onder de aandacht brengen bij andere collega's. Voor het delen van informatie met cliënten bestaat nog geen materiaal, wel zijn er materialen die onder collega's gedeeld kunnen worden.

6. Tot slot, bij overdracht van cliënt gaat veel informatie verloren in situaties waarin een cliënt ergens maar tijdelijk is (ziekenhuis bijvoorbeeld), het borgen van de doorlopende lijn, ook als je zelf de cliënt niet meer ziet heeft aandacht nodig.

Ambassadeurschap

1. Door de “veelheid der dingen” blijft NNZ niet altijd top of mind zowel in het contact met cliënten als in de rol als ambassadeur binnen de organisatie.
2. Meerdere AF's geven aan meer ondersteuning te willen vanuit hun eigen organisatie. Zo is het is voor AF's moeilijk om de collega's te “dwingen” de e-learning te volgen zij hebben hier meer steun van managers van nodig. Die steun kunnen zij ook goed gebruiken bij het onder de aandacht brengen van NNZ in teambesprekingen en casuïstiek overleggen. Het is van belang hier duidelijke afspraken over te maken zodat teamleiders/managers een goed beeld hebben van wat van hen wordt verwacht en nodig is om NNZ goed in te bedden binnen hun team.
3. Daarnaast geven AF's aan graag meer aansporing, tips en materiaal te ontvangen waarmee zij bij hun collega's NNZ onder de aandacht kunnen brengen en hun kunnen enthousiasmeren.

Ondersteuning vanuit NNZ

1. Het zou goed zijn om een plan op te stellen van contact/inspiratie momenten en deze vooruit te plannen voor bijvoorbeeld een half jaar. Hoe verder vooruit intervisie en deskundigheidsbevordering worden ingepland hoe makkelijker het is voor aandachtsfunctionarissen om hierbij aanwezig te zijn.
2. Het contact mag vaker met minder volle mails zodat men ook weet wat zij in de mail kunnen verwachten en of het voor hen van toepassing is. Zo blijft NNZ ook meer top of mind bij de AF's.
3. Intervisie hoe het nu is, als meer een casusbespreking, wordt als fijn ervaren. Er is geen behoefte aan een traditionele vorm van intervisie omdat dit vaak al binnen de eigen organisatie georganiseerd word en het dan dubbel zou zijn.
4. Er is behoefte aan een centraal punt, bijvoorbeeld online, waar alle relevante informatie over trainingsdata en handige documenten staan voor NNZ Amsterdam specifiek.

Tot slot zijn er een aantal opvallendheden waar wellicht geen oplossing voor (nodig) is maar die goed zijn om in het achterhoofd te houden:

- Meerdere malen word aangegeven dat de naam “Nu Niet Zwanger” een negatieve connotatie heeft, dit zou een impact kunnen hebben op het mee krijgen van collega's of de indruk die cliënten hebben over. Het wordt natuurlijk niet altijd benoemd

“De titel werkt ook niet goed, misschien iets er achter zetten tussen haakjes. Ik zou wel in de voorlichting en uitleg het breder trekken, het gaat heel snel over voorbehoedsmiddelen. Het bespreken van de kinderwens en het “nu” geen kinderen krijgen gaat over het belang dat er voor kinderen een veilige basis is.”

- Her en der zijn er misconcepties wat de doelstellingen van NNZ betreft waarbij de focus echt ligt op het financiële aspect of een specifieke doelgroep, of zelfs met name op het voorkomen van zwangerschappen. Dit lijkt niet veel voor te komen maar het is goed om hier scherp op te blijven bij de trainingen en in de communicatie naar aandachtsfunctionarissen toe.
- Een aantal AF's geeft aan liever een voorraad aan anticonceptie te willen hebben gezien het administratief veel werk is om het een voor een aan te vragen.

Bijlage 1: Vragenlijst Aandachtsfunctionarissen

Introductietekst:

Beste Nu Niet Zwanger Aandachtsfunctionaris,

De afgelopen jaren hebben we allemaal hard gewerkt aan de implementatie van Nu Niet Zwanger in Amsterdam. Wij zijn ontzettend trots op waar we nu staan en dankbaar voor al jullie harde inzet als aandachtsfunctionarissen. De huidige vragen lijst heeft als doel het ophalen van ervaringen van de afgelopen jaren. Jullie input is essentieel om een volledig beeld te krijgen van de huidige situatie, hier van te leren en verbeter punten op te halen. Vul hem dan ook zo eerlijk en volledig mogelijk in. Alvast ontzettend bedankt voor het invullen van de onderstaande vragen!

Yara Khalil (onderzoeker Gezonde Kansrijke Start)

Vragenlijst voor Aandachtfunctionarissen

1. Bij welke organisatie werk je?
2. Wat is hier jouw functie?
3. In welk stadsdeel van Amsterdam ben je werkzaam?
4. Wanneer heb je de Nu Niet Zwanger training gevolgd?
5. Waarom heb je de training gevolgd?
6. In hoeverre lukt het jou om Nu Niet Zwanger methodiek toe te passen?
7. In hoeverre lukt het jou om je rol als ambassadeur van Nu Niet Zwanger toe te passen?
8. Hoeveel collega's heb jij die je met je ambassadeurschap kan bereiken?
9. Krijg je specifiek uren voor het toepassen van Nu Niet Zwanger? Zo ja, hoeveel?
10. Wat zijn volgens jou de voordelen van Nu Niet Zwanger methodiek?
11. Wat gaat er tot nu toe **goed** bij het toepassen van de Nu Niet Zwanger methodiek?
12. Wat gaat er nog **niet goed** bij het uitvoeren van de Nu Niet Zwanger methodiek?
13. Wat heb je nodig om de Nu Niet Zwanger methodiek beter toe te kunnen passen?
14. Wat heb je nodig om je rol als ambassadeur voor Nu Niet Zwanger toe te kunnen passen? (Bijv. ondersteuning, handvaten, communicatiemiddelen etc.)

Selecteer voor onderstaande vragen aan Helemaal mee eens, enigszins mee eens, neutraal, enigszins mee oneens, helemaal mee oneens

15. De nu niet zwanger training biedt alle informatie en handvaten die ik nodig heb om er goed mee te kunnen werken.
16. Ik kan met de NNZ methodiek cliënten goed helpen en vind het nuttig
17. Ik weet waar ik moet zijn voor ondersteuning en advies bij casussen waar ik niet zelf uit kom
18. Wanneer ik advies of ondersteuning nodig heb krijg ik die van de IC's
19. Ik beschik over voldoende kennis en kunde om de Nu Niet Zwanger methodiek in te kunnen zetten
20. Er zijn voldoende mogelijkheden/aanvullend aanbod om mijn kennis en vaardigheden uit te breiden
21. Ik heb Nu Niet Zwanger geïntegreerd in mijn dagelijks werk
22. Ik voel mij persoonlijk gemotiveerd om de Nu Niet Zwanger methodiek toe te passen
23. Ik woon regelmatig intervisie bij rondom Nu Niet Zwanger
24. De Nu Niet Zwanger Intervisie bijeenkomsten zijn nuttig
25. Ik heb voldoende tijd beschikbaar om de Nu Niet Zwanger methodiek zoals bedoeld te integreren in mijn dagelijks werk.

26. Het lukt mij om mijn rol als ambassadeur van Nu Niet Zwanger uit te dragen binnen mijn organisatie
27. Het lukt mij goed om Nu Niet Zwanger steeds weer op de agenda te houden binnen mijn organisatie
28. Het lukt mij goed om binnen mijn organisatie randvoorwaarden te realiseren voor het oppakken van casuïstiek t.b.v. Nu Niet Zwanger
29. Ik krijg voldoende facilitering van het management voor mijn werkzaamheden t.b.v. Nu Niet Zwanger

Geef de volgende aspecten van de Nu Niet Zwanger methodiek een cijfer tussen 1-10 waarbij 1 = heel slecht, 10 = uitmuntend

30. Eigen kennis en kunde
31. Implementatie binnen de organisatie

Tot slot

32. Mogen we je benaderen voor een opvolgend (online) interview van 30min? (Zo ja, via welk email adres kunnen we je benaderen voor het inplannen)?
33. Wil je ons nog iets meegeven?

Afsluitende tekst:

Ontzettend bedankt voor je deelname! Bij vragen of opmerkingen kun je contact op nemen met Yara Khalil via ykhalil@ggd.amsterdam.nl