

Verslag afdelingslunch dinsdag 5 november 2019

Het onderwerp van de afdelingslunch was de Alliantie, het samengaan van de afdeling Huisartsgeneeskunde van AMC en VUmc. Het doel van de lunch was niet alleen om de staf te informeren over de voortgang, maar vooral om input bij de medewerkers op te halen.

Voor dat laatste werd de aanwezigen gevraagd bij een van de statafels plaats te nemen en daarbij te proberen om bij elke statafel een zo divers mogelijk gezelschap te krijgen met collega's uit verschillende secties.

Omdat het onmogelijk is om het in een kort tijdsbestek alle thema's en aspecten van de alliantie te bespreken, werd via Mentimeter door de aanwezigen eerst een keuze gemaakt uit de volgende 5 thema's:

1. Strategische keuzes
2. Opvolging/management
3. Huisvesting
4. Kennismaking/cultuur
5. Ontvlechting sectie Ethiek

Met grote meerderheid werd gekozen voor *Kennismaking/cultuur* en *Huisvesting*.

Deze twee onderwerpen werden door elke statafel besproken waarbij het de bedoeling was dat elke statafel per thema één vraag, opmerking of suggestie formuleerde die zij het MT wilde meegeven.

Sommige statafels kwamen op min of meer dezelfde punten uit. Samengevat leverde de sessie de volgende input voor het MT op.

Kennismaking/cultuur

- Organiseer een vooroordelen quiz om de (veronderstelde) cultuurverschillen tegen het licht te houden en te bespreken
- Organiseer gezamenlijke stafdagen met beide huizen. Voor de gehele afdelingen, alleen de opleidingen of per sectie.
- Zet in op het samen maken van een nieuwe start op een nieuwe locatie, in plaats van intrekken bij een van de twee. In plaats van aanpassen aan cultuur van de een of de ander moet samen een nieuwe cultuur stichten het doel zijn.
- Laat het kennismaken gebeuren op elk niveau. Niet alleen op MT niveau, maar ook op sectie- en teamniveau.
- Organiseer en stimuleer het meelopen met collega/evenknie aan andere kant van de Amstel.

Huisvesting

- Laat iedere werknemer een prioriteiten Top 3 maken m.b.t. de wensen/voorwaarden voor nieuwe huisvesting.
- Een gezamenlijke start op nieuwe locatie is een goed idee, maar zonder dat we op een eiland komen te zitten. Zorg ervoor dat de verbinding met andere afdelingen niet verloren gaat.
- Zet in op het bij elkaar blijven van de verschillende secties.
- Kies voor een nieuw gebouw met uitzicht op de Amstel.
- Bereikbaarheid met OV en EV van de (nieuwe) locatie is een belangrijk punt.
- Suggestie: Eén locatie plus twee sub-locaties
- Stel E-bikes beschikbaar voor het pendelen van en naar de andere locatie.
- Vraag: Betekent 1 locatie en 1 opleiding ook minder aios? Antwoord: Ja, dat zou wel de consequentie kunnen zijn, maar je kunt je afvragen of het erg is als er meer aios naar de periferie gaan en minder naar Amsterdam.
- Een punt van zorg: De samenvoeging op organisatorisch vlak, op het gebied van huisvesting en qua curriculum is een dusdanig grote en ingrijpende operatie, dat je je afvraagt of de kosten wel tegen de baten opwegen. Is dat wel goed onderzocht? Blijven we ons die vraag wel stellen? Gaan we niet als in een tunnelvisie een bepaalde kant op? En in het verlengde daarvan: hebben wij wel voldoende kennis, expertise en ervaring op dit gebied in huis om deze vragen te beantwoorden en dit enorme proces vorm te geven en te blijven controleren?