

Handboek EBP | voorbeeld

verandervoorstel organisatieniveau

De aanleiding om een EBP cultuur te ontwikkelen

Om de kwaliteit van zorg te verbeteren c.q. op het gewenste niveau te houden, is het van belang om continu te blijven ontwikkelen. Dit willen we doen door te leren en te verbeteren. Verbeteren van processen kan niet zonder medewerkers die werkzaam zijn in de praktijk. De methodiek van EBP geeft medewerkers drijfveren, motieven en handvatten om de kwaliteit van zorg te verbeteren. Hierdoor komt of blijft de kwaliteit van zorg op het gewenste niveau! Om de kwaliteit van zorg te blijven verbeteren, vinden wij het belangrijk om periodiek na te gaan hoe cliënten en hun naasten de zorg ervaren en welke verbeterpunten zij wensen.

De integratie van de visie op EBP in de visie op zorg

De organisatie wil deskundige zorg dichtbij en vertrouwd aanbieden met medewerkers die lokaal georiënteerd zijn. Hierbij wordt zoveel mogelijk samengewerkt met de lokale gemeenschap, omdat wij denken dat dit aansluit bij de wensen en vertrouwde omgeving van de cliënt. We bieden ondersteuning om de zelfredzaamheid van de cliënt te bevorderen en nemen de zorg over als dat nodig is. We maken hierbij gebruik van de nieuwste wetenschappelijke inzichten en bespreken deze met de cliënt en hun naasten. De combinatie van wensen en behoeften van de cliënt, het beste bewijs, de expertise van zorgmedewerkers en de beschikbare kennis in de organisatie, is hierbij uitgangspunt in de zorg. Op deze wijze streven we naar het ontwikkelen van een EBP cultuur.

Aansluiten bij vingerende wet- en regelgeving en beleid van de organisatie

Het kwaliteitskader Verpleeghuiszorg d.d. 2017 legt onder andere de nadruk op leren als basis voor kwaliteitsverbetering en een focus op samen leren met cliënten, naasten en zorgverleners. In dat kader is het thema 'leren en verbeteren' binnen multidisciplinaire teams als uitgangspunt genomen in de zorg. Het ontwikkelen van een EBP cultuur maakt hier deel van uit.

Vast stellen wat wordt verwacht van zorgmedewerkers om een EBP cultuur te ontwikkelen

We verwachten van zorgmedewerkers een open en lerende houding. Daarbij verwachten wij dat zij reflecteren op hun eigen handelen en elkaar durven aanspreken.

Projectgroep: Directeur, science practitioner, opleidingsfunctionaris, (senior)verpleegkundigen (interne EBP coaches), lid cliëntenraad, manager zorg, verpleegkundige niveau 4, verzorgende niveau 3 en een behandelaar.

Wat willen we veranderen?

We willen de kwaliteit van zorg verbeteren c.q. op het gewenste niveau houden, waarbij de wensen en behoeften van cliënten uitgangspunt zijn en medewerkers de nieuwste wetenschappelijke inzichten toepassen. Hierbij willen we gebruik maken van de drie instrumenten van EBP.

Wie moeten dit doen?

Zorgteams met (senior) HBO-Verpleegkundigen (interne EBP coaches) en zorgmedewerkers van alle niveaus in samenwerking met andere disciplines en managers.

Wat is hiervoor nodig?

1. Bepalen hoeveel teams wanneer en in welke volgorde gaan starten
2. Bespreken welke teams op welke wijze worden uitgenodigd, geïnformeerd en gestimuleerd om mee te doen
3. Maken van keuze welke teams gaan starten
4. Informeren en kennis overdragen aan de teams (stap 1B handboek)
5. Aanstellen interne EBP coaches per team
6. Voeren gesprek met team over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden & bevorderende en belemmerende factoren (STAP 2)
7. Maken keuze over werkwijze en aanpak in elk team (STAP 2 en verder)
8. Afspraken maken over structureel overleg tussen projectgroep (eenmaal per kwartaal) en interne EBP coaches over EBP-activiteiten: voortgang, resultaten, successen, het oplossen van knelpunten en vervolg afspraken maken.
9. Plannen van maandelijkse gesprekken tussen projectleider en interne EBP coaches in de vorm van intervisie.
10. Continu aandacht van de projectgroep voor het verbeteren conform EBP-methodiek binnen teams en agenderen voortgang tijdens het overleg van de projectgroep en andere bestaande overleggen.
11. Informeren van teams (die niet betrokken zijn) over de resultaten op intranet, tijdens het teamoverleg, het overleg van het managementteam en andere relevante vormen van overleg.
12. Na een jaar:
 - Presenteren van resultaten
 - Andere teams uitnodigen om met interne EBP coaches aan de slag te gaan. Hen op dezelfde wijze als de andere teams informeren, instrueren en ondersteunen.
 - Interne EBP coaches aan laten sluiten bij de intervisiebijeenkomsten onder leiding van de projectleider.
 - Gaandeweg bekijken of en hoe dergelijke intervisiebijeenkomsten aan kunnen sluiten bij bestaande overleggen.

SMART doel

Binnen een half jaar heeft het V&V team het EBP instrument met de vier pijlers, het EBP instrument met de vijf stappen en het instrument PDDoen toegepast om de kwaliteit van zorg van cliënten te verbeteren en een EBP cultuur te ontwikkelen.

Wanneer moet het (doel) zijn gerealiseerd?

Het doel is binnen een half jaar gerealiseerd. Daarna streven we naar een continu proces, waarbij de instrumenten deel uit blijven maken van het handelen van zorgmedewerkers.

