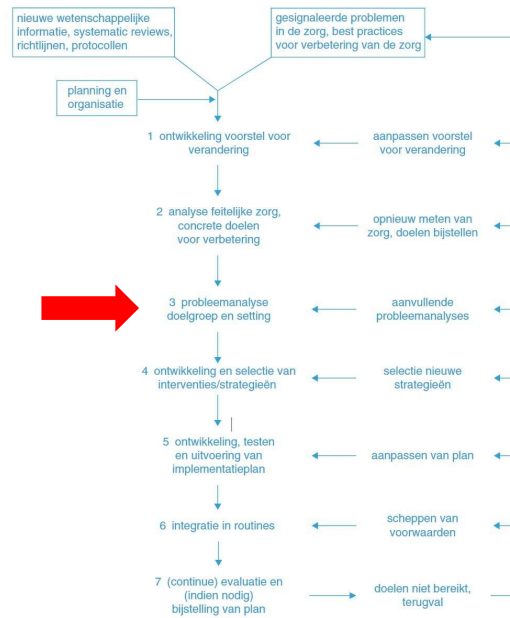




Welkom bij kennisclip 5 van de cursus zorg in beweging. Vandaag gaan we het hebben over hoe we vanuit de analyse die gedaan is door middel van een analyse instrument of model kunnen komen tot probleemstelling en subdoel.

**Verder met fase 2 van het
beoordelingsformulier: analyseren**



Opmerking. Overgenomen uit *Implementatie: Effectieve verbetering van de patiëntenzorg* (p. 52) door M. Wensing en R. Grol, 2017, Bohn Stafleu van Loghum. Copyright 2017, Bohn Stafleu van Loghum.



Vandaag gaan we verder met fase 2 van het beoordelingsformulier; analyseren. Volgens de stappen van Grol en Wensing de probleemanalyse van doelgroep en setting.

Verbeterplan tot nu toe

Beoordelingsformulier Fase 1: Inleiding en signaleren

(stappen 1 en 2 uit het implementatiemodel van Wensing en Grol)

Stap 1: Concreet voorstel voor verandering van de zorg

- Inzichtelijk gemaakt wat de context (micro, meso, macro) en aanleiding is.
- Een verbeterpunt gesignaleerd in de zorg (daarvoor heb je instrument bv. mindmap, 5 W gebruikt)
- Inzichtelijk gemaakt welke stappen je gaat nemen om de gegevens in kader van verbeterpunt te verzamelen (door middel van literatuuronderzoek en praktijkonderzoek).

Aanleiding en verbeterpunt

Stap 2: Analyse feitelijke zorg, concrete voorstellen voor verbetering

- Op basis van de analyse van je resultaten beschrijving van de huidige situatie, relevantie en gewenste situatie (daarvoor heb je instrument bv. mindmap, 5 W gebruikt)
- Op basis van verzamelde gegevens het hoofddoel SMART beschrijven

Huidige situatie/relevantie bekeken vanuit verschillende perspectieven, gewenste situatie en hoofddoel

Alles natuurlijk op basis van laatste richtlijnen en/of wetenschappelijk evidence.



Even een Resume!!! Welke stappen hebben we tot nu toe gedaan? Voor de duidelijkheid zal ik met jullie de stappen van het beoordelingsformulier nog even doorlopen.

Beoordelingsformulier Fase 2: Analyseren

(stap 3 uit het implementatiemodel van Grol en Wensing)

Stap 3: Probleemanalyse doelgroep en setting

- Op basis van een analysemodel oorzaken, gevolgen, belemmerende en bevorderende factoren beschrijven
- Probleemstelling afbakenen (oorzaak (afgebakende factoren) en gevolg is beschreven)
- SMART subdoel beschrijven die aansluit op probleemstelling en koppeling maakt naar hoofddoel.

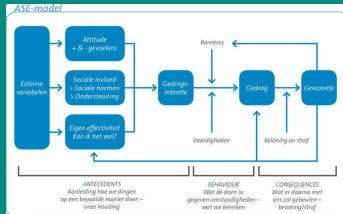


Vandaag maken we Fase 2 analyseren af.

Terugblik kennisclip 4: Analyse

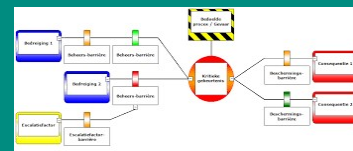
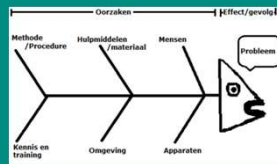
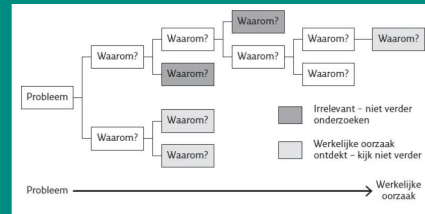
Rol gezondheidsbevorderaar

Inzicht krijgen in het gedrag van de patiënt(engroep)



Rol kwaliteitsverbeteraar

Inzicht krijgen in het gedrag van verpleegkundigen (en hun collega's).



Waar hebben we het over gehad?

In kennisclip 4 hebben we het gehad over de **problemanalyse**. Hierbij zijn er verschillende modellen besproken waarmee je het verbeterpunt kan analyseren en zo inzicht krijgt in factoren die van belang zijn voor je verbeterplan. We hebben gesproken over hoe je anderen in deze analysefase kan betrekken om de analyse sterker te maken vaak nog weer even terug naar de praktijk).

Rol van gezondheidsbevorderaar

Vanuit deze rol is het bij de analyse van belang inzicht te krijgen in het gedrag van de patiënt of groep patiënten. Hiervoor ga je specifiek kijken welke determinanten van gedrag van invloed zijn. Er zijn hier verschillende modellen voor, wij hebben intervention mapping en ASE model besproken. Mogelijk ken jij nog andere modellen om gedrag te analyseren?

Rol van kwaliteitsverbeteraar

Vanuit deze rol is het bij de analyse van belang inzicht te krijgen in het gedrag van verpleegkundigen (en hun collega's). Welke factoren zijn allemaal van invloed op het werk? We hebben het onder andere gehad over de prisma analyse, Ishikawa

(visgraat) diagram en het Bowtiemodel.

Voor meer informatie over analysemodellen kan je nog even kijken op de wiki.

Bevorderende en belemmerende factoren

- Factoren die de werkzaamheid en het verloop van een verbeterproces kunnen beïnvloeden (bevorderen of belemmeren) (Grol en Wensing, 2017).

Individuele factoren:

cognitieve factoren
motivationale factoren
percepties en wensen van de patiënt
gedragsmatige factoren, routines

Sociale factoren:

patiënten zorgteams
professionele netwerken

Organisatorische factoren

organisatiestructuur en werkprocessen
organisatiecultuur
beschikbare middelen

Maatschappelijke factoren

financiële mogelijkheden en prikkels
professionalisering
wet- en regelgeving
segmenten in de doelgroep

(Grol & Wensing, 2017)



Grol en Wensing beschrijven bevorderende en belemmerende factoren als factoren die de werkzaamheid en het verloop van een verbeterproces kunnen beïnvloeden. Ten aanzien van deze factoren kan je de volgende indeling maken.

Individuele factoren:

Cognitieve factoren verstaan we bv intelligentie, vakkennis, leergedrag, inzicht in eigen kunnen. Voor nieuwe innovatie zul je vaak nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten moeten kunnen verwerven als individu en team.

Motivationale factoren: beïnvloeden de intentie om gedragsverandering door te voeren. Dit kan divers zijn; je hebt in Grol en Wensing hier verschillende vormen van kunnen lezen. Bv tevredenheid over eigen functioneren, werkdruk enzovoorts.

Kenmerken en voorkeuren van patiënten kunnen invloed hebben op de motivatie van de zorgverleners om aan de slag te gaan met een verbeterpunt.

Routines van individuen en werkprocessen binnen organisaties kunnen van invloed zijn op een verbeterproces, het kan zowel bevorderend als belemmerend werken. Bv als verpleegkundigen al jaren op dezelfde wijze een handeling verrichten is het best lastig om een nieuw onderdeel uit het protocol te implementeren. Denk bv aan het inspuiten van lucht in de maag bij het aansluiten van sondevoeding ter controle van de ligging van de sonde, het heeft lang geduurd voordat gedragsverandering hierin plaats vond door de routine van de verpleegkundigen.

Sociale factoren:

Het teamklimaat heeft invloed op de mate waarin nieuwe inzichten of werkwijzen verwerkt worden. Relevante aspecten zijn : visie van het team, psychologische veiligheid in een team, taakgerichtheid en attitude ten aanzien van verandering. Deelname aan professionele netwerken blijkt vaak een bevorderende factor te zijn ten aanzien van verandering. Innovaties worden doorgegeven aan netwerken onderling. Deelnemers kunnen belangrijke sleutelfiguren zijn ten aanzien van de verandering.

Bij organisatorische factoren kan je denken aan organisatiestructuur en kenmerken, bv grootte van de organisatie, specialisaties van werknemers. Worden binnen de cultuur van de organisatie nieuwe ideeën gewaardeerd? Zijn noodzakelijke faciliteiten en materialen beschikbaar? Bij maatschappelijke factoren kan je denken aan financiële mogelijkheden en prikkels. Als groot voorbeeld zou je kunnen denken aan het indiceren van de zorg in de thuiszorg door de wijkverpleegkundige en de uitkering van gelden door de zorgverzekeraar. Zorgplannen moeten voldoen aan eisen en standaarden. Dit heeft grote invloed gehad op allerlei innovaties binnen de thuiszorg. Dit is wellicht ook een mooi voorbeeld om te bedenken welke invloed regel en wetgeving en professionalisering kan hebben om innovaties.

Als laatste worden segmenten benoemd in de doelgroep. Elke groep die een nieuwe werkwijze invoert bestaat uit verschillende subgroepen. Zij bevinden zich in verschillende fasen van het veranderproces en ervaren daarom verschillende problemen en behoeften. Voorbeelden hiervan zijn voorlopers en achterblijvers. Lees de literatuur goed door van les 5 in de Wiki. Dit geeft aanknopingspunten die je wellicht op kan nemen in je analyse, het is belangrijk om alles goed in kaart te brengen om je probleemstelling zo helder mogelijk te formuleren en om later je verbetermaatregelen en implementatiestrategieën zo goed mogelijk aan te kunnen laten sluiten.

Komen tot probleemstelling

Vanuit de analyse formuleer je een probleemstelling

Probleemstelling = je centrale werkpunt waarop je invloed uit wil oefenen.

- Afbakening van je onderwerp.
- Focus op één of twee onderdelen uit de analyse.
- Geeft richting aan opstellen van je (SMART) subdoelen waarbij je een koppeling maakt naar het hoofddoel.



Alles is nu in kaart gebracht; je hebt oorzaken en gevolgen duidelijk voor jezelf en alle bevorderende en belemmerende factoren in kaart gebracht. De volgende stap is nu komen tot een probleemstelling.
Dit geeft uiteindelijk:

Stappen

- Oorzaken, gevolgen, belemmerende en bevorderende factoren van het verbeterpunt geanalyseerd?
- Welke factor(en) kies je uit? Weghalen van de oorzaak van het probleem .
- Beargumenteer waarom je voor deze factor(en) kiest.
 - Meest invloed op het geheel
 - Meest beïnvloedbare
 - Voorkeur van het team (motivatie)
 - Haalbaarheid
- Attentie voor belemmerende en bevorderende factoren
- Formuleer probleemstelling op en vervolgens subdoel (koppeling naar het hoofdoel)

Probleemstelling bevat probleem, oorzaak en gevolg



Alle factoren zijn in kaart gebracht: De oorzaken, gevolgen, belemmerende en bevorderende factoren van het verbeterpunt zijn geanalyseerd. Bedenk goed voor jezelf welke factor(en) je uitkiest. Richt je zoveel mogelijk op het weghalen van de oorzaak van het probleem . Beargumenteer waarom je voor deze factor kiest: wat kunnen redenen zijn voor de keuze die je maakt?

Meest invloed op het geheel

Meest beïnvloedbare

Voorkeur van het team (motivatie)

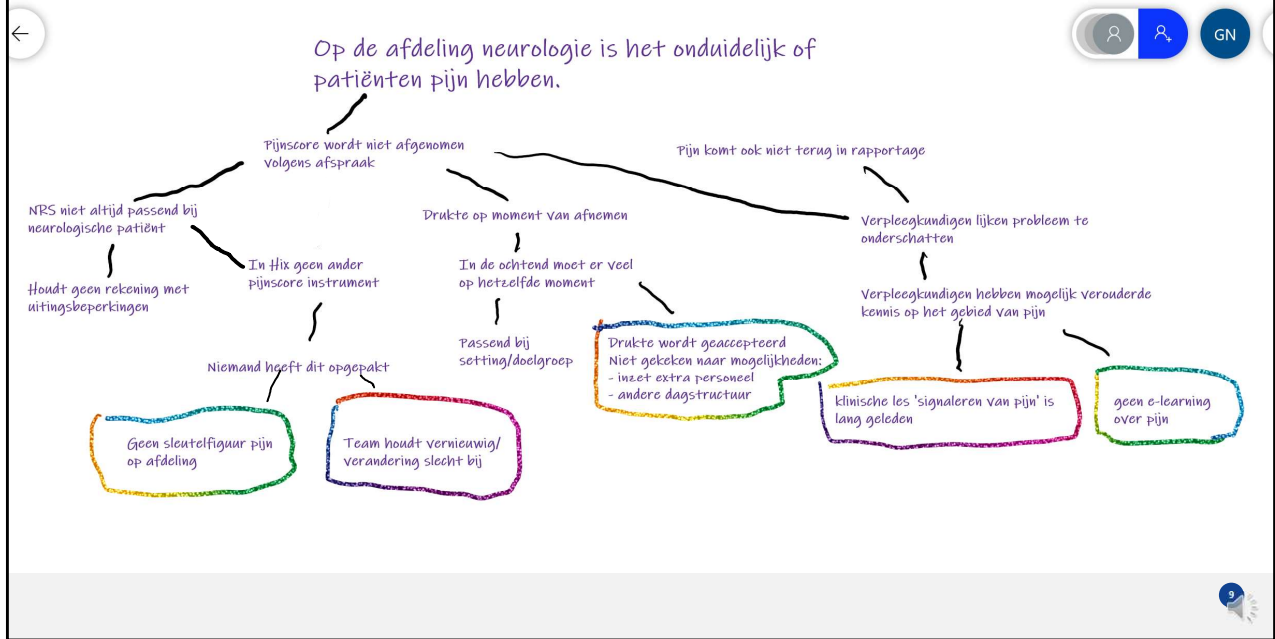
Haalbaarheid

Attentie voor belemmerende en bevorderende factoren

Daar maak je de probleemstelling op en vervolgens een subdoel.

Probleemstelling bevat probleem, oorzaak en gevolg

Voorbeeld probleemstelling (1)



Hier zie je een voorbeeld van een prismaanalyse.
Waaromvraag!

Oorzaken, gevolgen, belemmerende en bevorderende factoren

Oorzaken

- ✓ Geen sleutelfiguren op de afdeling
- ✓ Team houdt vernieuwing/verandering slecht bij
- ✓ Drukke wordt geaccepteerd. Niet kijken naar mogelijkheden.
- ✓ Klinische lessen zijn lang geleden, geen e-learning over pijn

Gevolgen

- ✓ Op de afdeling neurologie is het onduidelijk of de patiënten pijn hebben
- ✓ Pijnscore wordt niet altijd afgenomen.
- ✓ Weinig recente kennis over pijn

Belemmerende factoren

- ✓ Aantal verpleegkundigen lijken probleem niet in te zien/gebrek aan kennis
- ✓ Beschikbare pijninstrumenten niet altijd passend bij neurologische pt
- ✓ HIX geen passend instrument beschikbaar
- ✓ Werkdruk hoog in de ochtend
- ✓ Weinig initiatief aanwezig binnen team tav innovatie/probleemoplossing/verandering
- ✓ Geen recente scholingsmogelijkheden ten aanzien van pijn

Bevorderende factoren

- ✓ Team accepteert drukte
- ✓ Pt/mz geven in evaluaties aan dat er meer aandacht moet zijn voor pijnbeleving
- ✓ 1 Verpleegkundige is lid van een werkgroep palliatieve zorg
- ✓ 2 Verpleegkundigen zijn betrokken bij dit verbeterplan en zijn zeer gemotiveerd tot verandering
- ✓ Er is geld aanwezig vanuit de organisatie voor scholingsactiviteiten (bron)
- ✓ Organisatiecultuur is gericht op leren en innoveren(bron)
- ✓ Verpleegkundig team is zelf verantwoordelijk voor het optimaliseren van de werkprocessen (bron)



Hier zie je een overzicht van wat er allemaal in de analyse is gevonden

Voorbeeld probleemstelling, hoofd en subdoel

Hoofddoel:

Op 1 juli 2022 is de pijnvaring van patiënten op de afdeling neurologie voor alle verpleegkundigen van afdeling neurologie inzichtelijk (bron, richtlijn).

Analyse: Prisma

Probleemstelling:

Op de afdeling neurologie wordt de pijnscore niet structureel afgenomen, waardoor het onduidelijk is of patiënten pijn hebben. Op de afdeling is niemand die zich bezig houdt met vernieuwingen op het gebied van pijn en hier verantwoordelijk voor is.

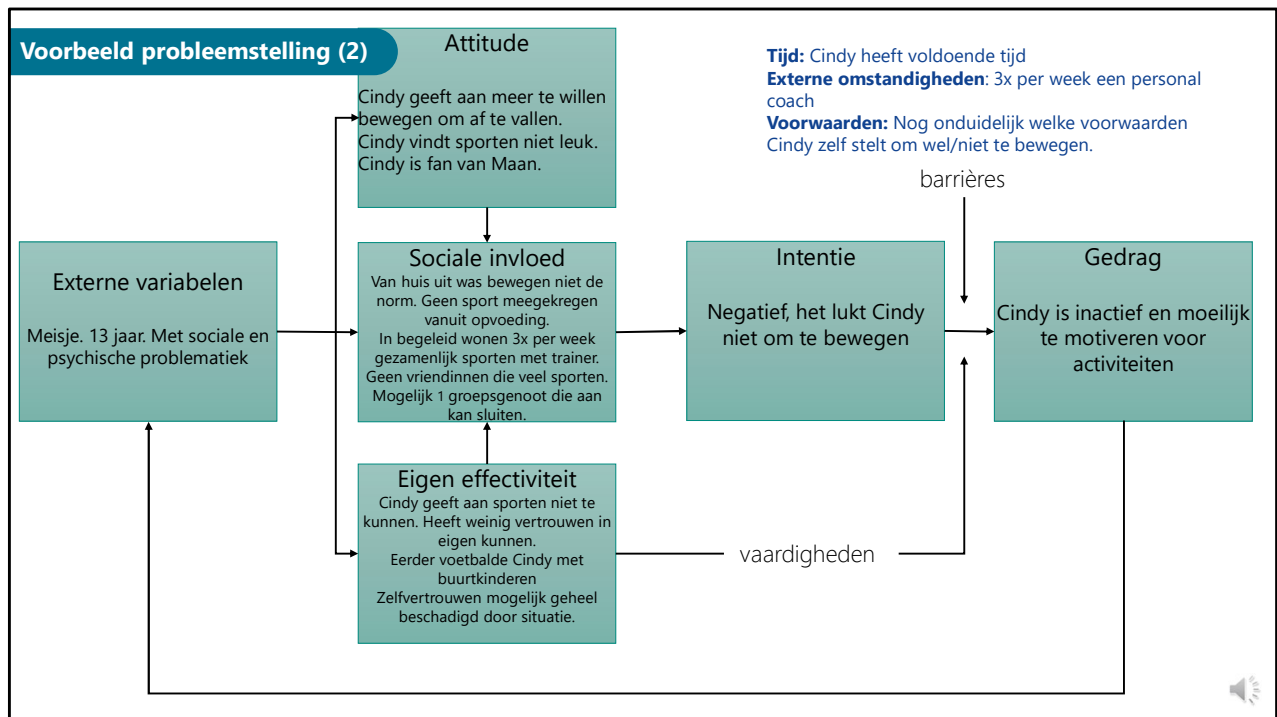
Subdoel:

- Op 1 mei 2022 is er een sleutelfiguur die verantwoordelijk is voor het thema 'pijn' op de afdeling neurologie
- Binnen 1 juli 2022 zijn verpleegkundigen op de afdeling neurologie op de hoogte van huidige richtlijnen, methodieken en screeningsmethoden voor pijn en kunnen zij ook hiermee werken.

(nog bronvermelding met literatuur naar sleutelfiguren etc.)



Deze probleemstelling kan door afgebakende factoren mogelijk anders zijn, beargumenteer dus helder waarom je kiest voor deze factoren!!!
Probleemstelling bestaat uit; probleem, oorzaak en gevolg. Vanuit de probleemstelling kom je tot een subdoel, natuurlijk weer SMART zoals beschreven in kennisclip 3.
Let op dat een subdoel moet voortvloeien uit de probleemstelling en deze moet een koppeling maken naar het hoofddoel, maar is dus NIET hetzelfde.



Dit gaat over een meisje dat woont in een voorziening voor begeleid. Het gedrag wat ze laat zien is dat ze inactief is en moeilijk te activeren is activiteiten. Welke belemmerende en bevorderende factoren zie jij in dit ASE model? Pauzeer de KC en schrijf deze op.

Welke bevorderende factoren mbt gedragsverandering zie je terugkomen in het ASE model van Cindy?

Cindy is jong, 13 jaar,

Ze wil graag meer bewegen om af te vallen

Fan van Maan

Begeleid wonen wordt er 3x per week gesport me trainer

Misschien 1 groepsgenoot die aan kan sluiten

Voetbalde voorheen met buurtkinderen

Voldoende tijd

Welke belemmerende factoren zijn er?

Sociale en psych problematiek

Houdt niet van sporten

Van huis uit niet meegekregen in opvoeding

Geen sportende vriendinnen
Weinig vertrouwen in eigen kunnen.
Zelfvertrouwen beschadigd door situatie
Mist de intentie om te willen bewegen

Welke factoren zou jij meenemen in je verbeterplan en waarom?

Voorbeeld probleemstelling, hoofd en subdoel

Probleemstelling:

Het lukt Cindy niet om in beweging te komen en mee te doen aan activiteiten. Gebrek aan zelfvertrouwen en geen inzicht in eigen kunnen maken dat Cindy denkt dat ze het niet kan.

Hoofddoel:

Op 1 juli 2022 is Cindy gemotiveerd om deel te nemen aan activiteiten.

Subdoel:

- Op 1 mei 2022 heeft Cindy succeservaringen opgedaan met dagelijkse laagdrempelige activiteiten.
- Op 1 juni 2022 heeft Cindy contact met minstens één groepsgenoot met wie ze samen zou kunnen sporen
- Op 1 juli 2022 volgt Cindy de sportavonden

(Probleemstelling en doelen geïnspireerd op het onderdeel 'Empower' uit motiverende gespreksvoering (v. Staa e.a., 2018).

van Staa, A., Mies, L., & ter Maten-Speksnijder, A. (2018). Verpleegkundige ondersteuning bij zelfmanagement en eigen regie. Bohn Stafleu van Loghum.



Deze probleemstelling kan door afgebakende factoren mogelijk anders zijn.

Beoordelingsformulier Analyseren

Factoren

De oorzaken, gevolgen, belemmerende en bevorderende factoren van het verbeterpunt zijn geanalyseerd.

Probleemstelling

Er is een afgebakende probleemstelling gebaseerd op de analyse beschreven. Hierin is een beargumenteerde keuze gemaakt welke factoren beïnvloed worden.

Subdoel

Er is een (SMART) subdoel geformuleerd. Deze sluit aan op de probleemstelling en maakt de koppeling naar het hoofdoel.



