

ENERGIE en PLEZIER!



Training 2^e assessor worden



Robinet Bargeman

Bureau STERK

November 2022

WELKOM!

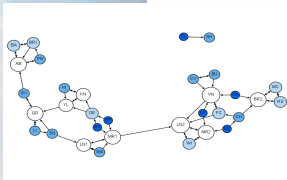
uniciteit



Missie & visie Bureau STERK

Expert in ontwikkelen en professionaliseren
Expert in leerwegonafhankelijk valideren

Waardevolle bijdrage aan de samenleving



Welkom!
Elkerliek. Mens tot mens.



**Tevreden – kompas – duidelijkheid – resultaatgericht – samenwerken- waardevol – warmte -
positief – het verhaal – contact**

Gewoon mens kunnen zijn!

Doelen training 2^e assessor zijn – anders kijken door valideren



Na afloop:

- **Heb je (nader) kennism gemaakt met de STERKscan om o.a. een veilige en uitnodigende setting te creëren voor de senior verpleegkundige en je eigen professionaliteit als assessor te onderzoeken en te versterken;**
 - Heb je zelf ervaren wat dit doet;
 - Heb je nagedacht over de bedoeling van de STERKscan.
 - Weet je waarom een professionele identiteit en holistische benadering bij de grondslag van valideren horen.
- **Weet je hoe je mede verantwoordelijkheid neemt als 2^e assessor**
 - Ken je de procedure;
 - Weet je wie welke rol heeft;
 - Ken je de kwaliteitsborging voor goede assessor.
- **Kun je als 2^e assessor bijdragen aan een ontwikkelingsgericht assessment voor senior verpleegkundigen vanuit een waarderend perspectief voeren:**
 - Kun je vanuit theorie onderbouwen waarom een waarderend perspectief: **een positief, kritische grondhouding gebaseerd op waarderend onderzoek** de basis is voor het assessment;
 - Kun je open en waarderende start- of kernvragen nav de voorbereiding opstellen;
 - Kun je passende gesprekstechnieken ‘op een rij’ inzetten:
 - Herken je de meest basale beoordelaarsvalkuilen.
- **Kun je de methodiek voor het valideren herkennen en inzetten: de beoordelingsdriehoek, de VRAAK-criteria gekoppeld aan beoordelingsstandaard**
- **Verlaat je de ruimte met ENERGIE (plezier) en weet je naar welk RESULTAAT je toe (helpt) werken voor jezelf, de senior verpleegkundige, voor je team/afdeling, voor het Elkerliek en de SAMENLEVING!**

Wanneer verlaat je tevreden deze ruimte?



Context proeftuin: anders kijken



Procedure – Bureau STERK in the lead

Bureau STERK ontvangt 1 week van te voren

- de ingevulde STERKscan poster
- de statistieken van de 360 graden feedbackscan
- toelichting van referenten
- één authentieke situatie (STARRT) met bijbehorende bewijzen
- een recent CV
- het ontwikkelplan



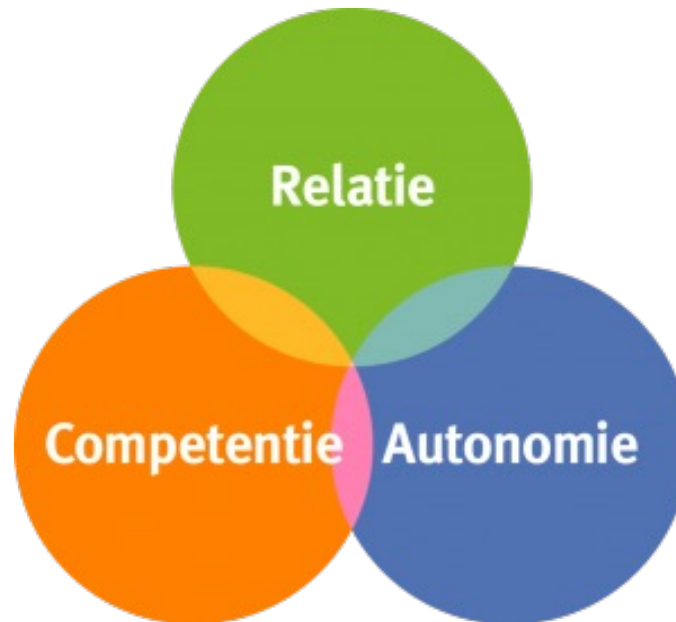
Dag zelf

- Voorbereiding – 30 min
- Criteriumgericht interview – ong 1 uur
- Rapportage schrijven – assessor Bureau STERK



Psychologische Basisbehoeften - Ryan & Deci

Gezien, gehoord, erkend en gewaardeerd worden om verder te kunnen ontwikkelen! Dat wil een mens ten diepste!



En serieus genomen worden als professional!

Teamsucces! Plezier en resultaat!



Start met iemand (beter) leren kennen STERKscan – professionele identiteit



(Verdere) kennismaking in 2-tallen: oprechte interesse in de ander

- start met achtergrond/verhaal en/of inspiratie
- 5 - 8 minuten voor ieder!
- Welke kwaliteit, competentie, persoonlijkheid zag je bij de ander?

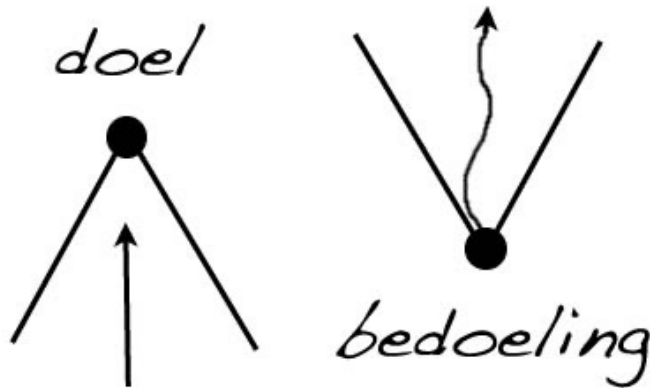
Leidende vraag training voor jezelf:

Welke kwaliteiten, competenties, persoonlijkheid kun je verbinden aan jouw 2^e assessor zijn?

- plenaire terugkoppeling -> hoe zou de STERKscan volgens jullie bij kunnen dragen aan een succesverhaal?

Sterkscan: wat is de bedoeling? Hoe past dit bij het assessment voor senior verpleegkundigen?

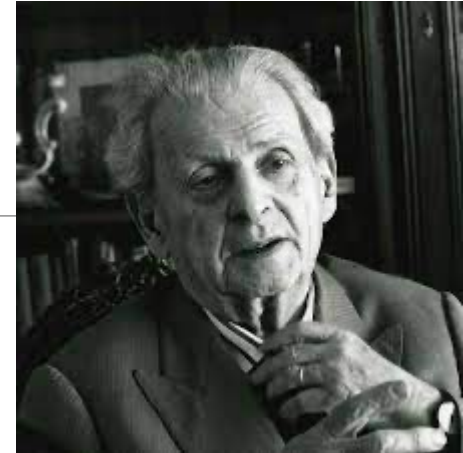
Kies een beeld dat voor jou past bij de bedoeling?



Terug naar de bedoeling...



Ik word ik in het aangezicht van de Ander (Emmanuel Levinas, 10906 – 1995)



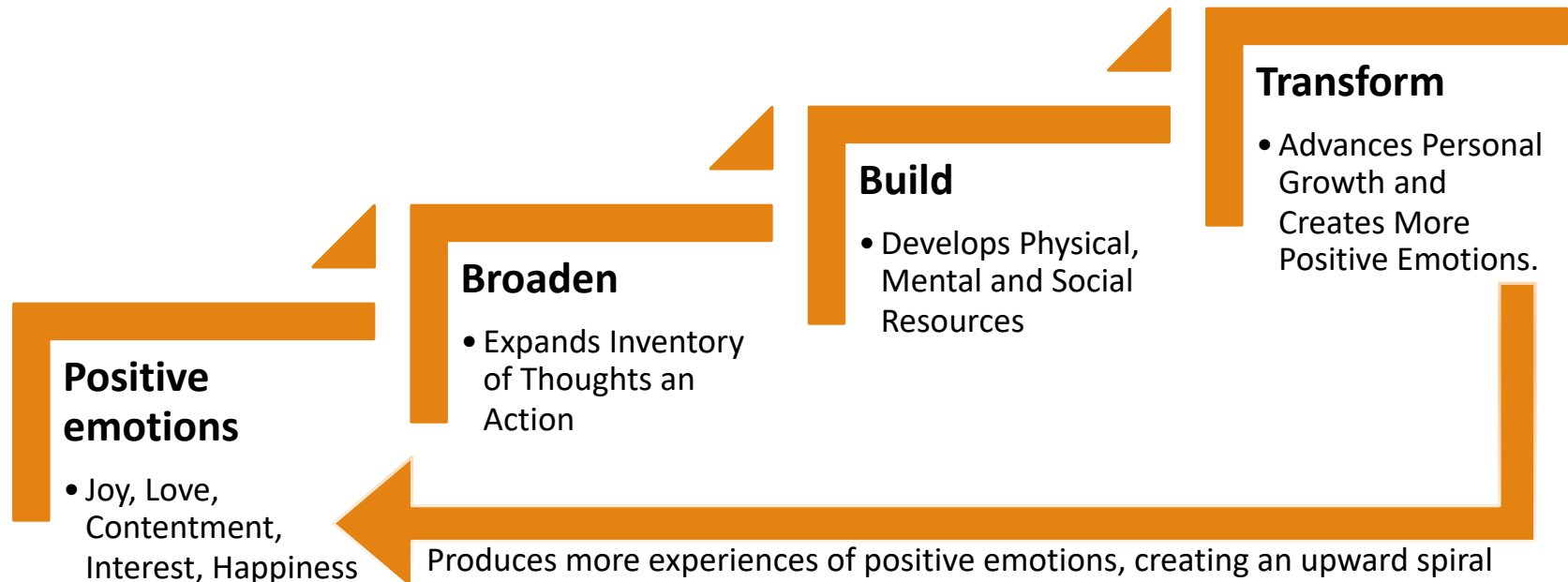
Een positief, kritische grondhouding gebaseerd op waardierend onderzoek!

- Bewustwording -> (helpen) ontwikkelen -> jij kunt het verschil maken!
- Zien wie iemand is, zien wat er al is en helpen koersen naar de volgende ontwikkelstap -> zone van de naaste ontwikkeling.
- Ondersteunen in groeien: door vragen te stellen, mee te laten kijken/nemen, voor te doen,

"Positiviteit verandert niet alleen de inhoud van je geest.
Het vergroot de reikwijdte van de mogelijkheden die je ziet"
B. Fredrickson

Broaden and Build Theory of Positive Emotions

(Cohn & Fredrickson, 2010)



Positieve psychologie – Seligman – positief taalgebruik



Dit kan je niet.

Je bent hier heel goed in.

Je verwijst niet naar de juiste vakliteratuur.

Je hebt nog niet de kans gehad om je hier in te bekwamen.

Je weet al het nodige. Een mooie start om het handelingsrepertoire verder uit te breiden.

Je verbindt voor jouw bekende literatuur aan jouw handelen, je kunt uitleggen hoe je dat met nieuwe vakliteratuur gaat aanpakken.

Waarderend onderzoek – Appreciative Inquiry

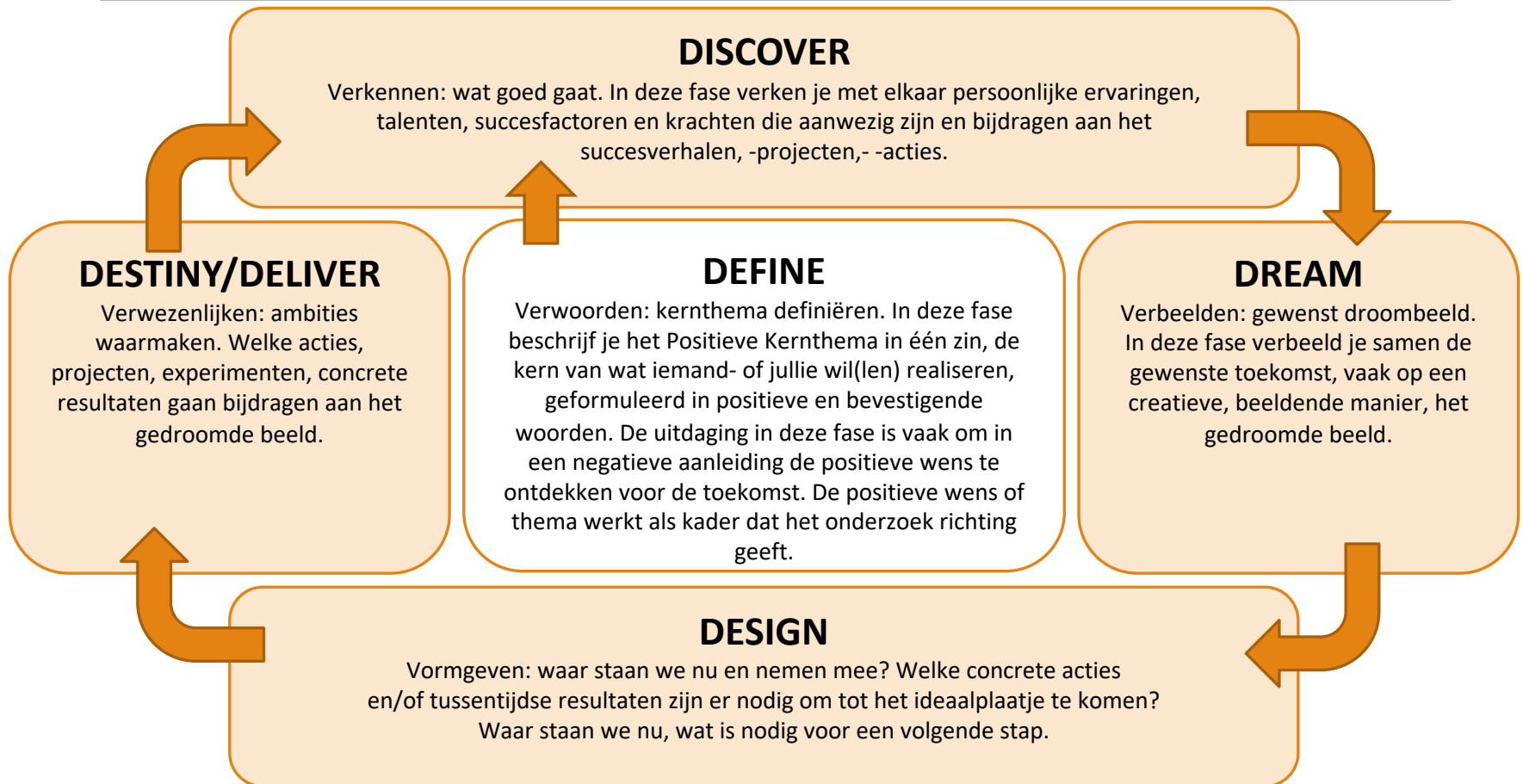


Appreciative Inquiry (Cooperrider en Whitney, 2006)

Er zijn vijf principes waar Appreciative Inquiry zich op baseert

1. Positieve principe; **positieve** emoties geven energie en inspiratie.
2. Sociaal constructivisme; een stroming in de leerpsychologie, waarbij **kennis** in **relatie** met anderen gecreëerd wordt.
3. Poëtische principe; de verandering is een **verhaal** in wording. De uitkomsten staan niet vast aan de start.
4. Simultaneïteit principe; **onderzoek** is een interventie.
5. Anticipatorische principe; **verbeelde toekomst** is de motor van verandering.

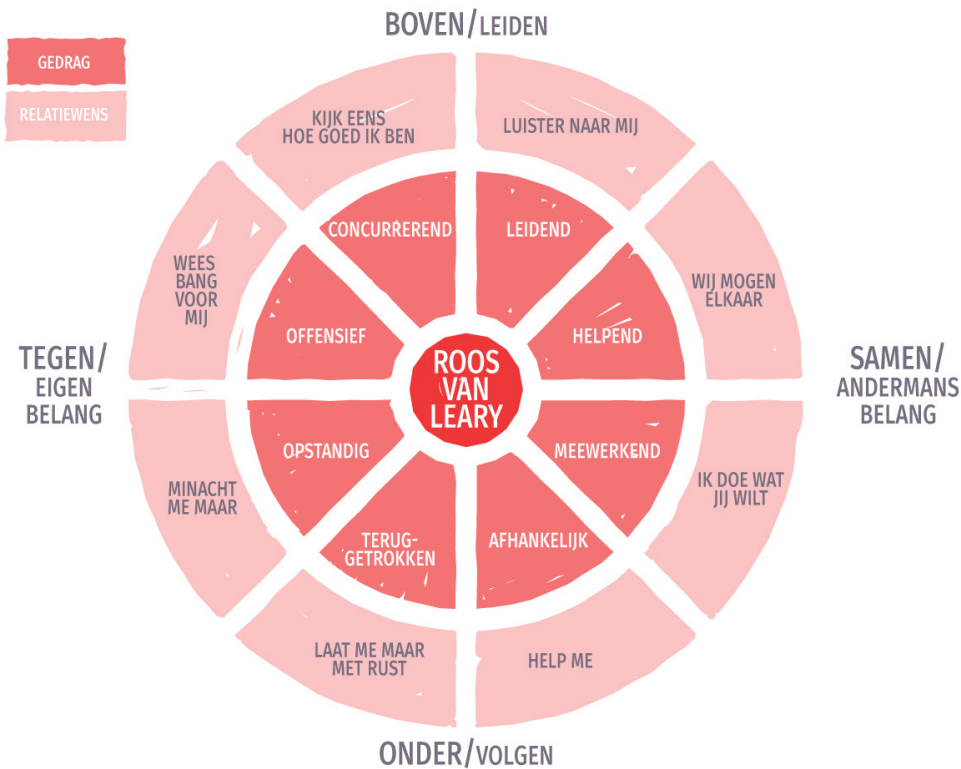
Appreciative Inquiry (5D-cyclus)



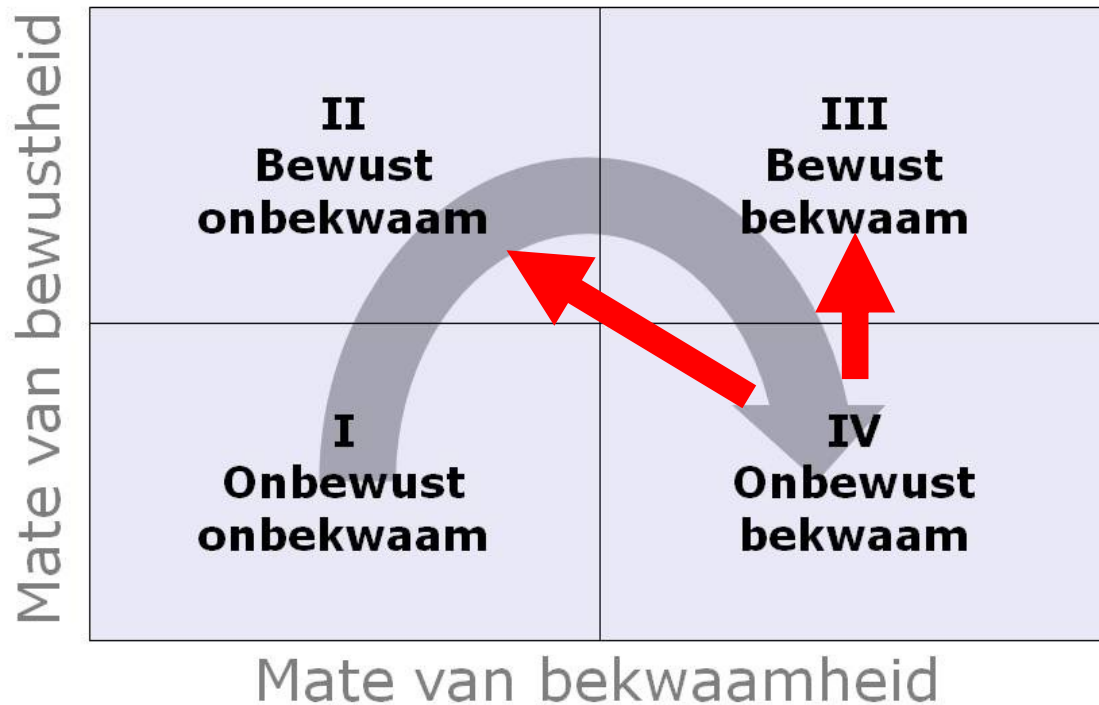
Afstemmingscyclus Ontwikkelingsgerichte organisatie



Roos van Leary – het ene gedrag roept het andere gedrag op



Bewust(er) bekwaam



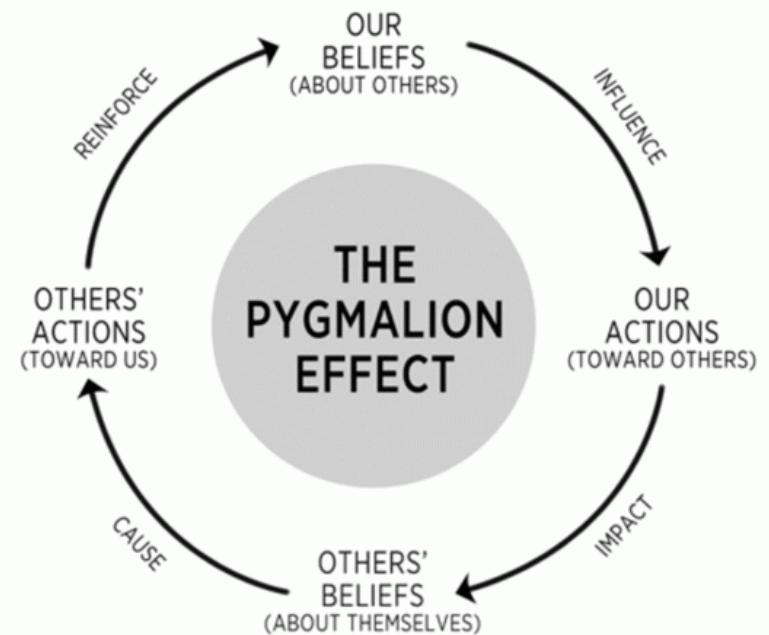
Leerfasen van Maslow

Lifted?! Vonken?



Pygmalion-effect – Rosenthal en Jacobson (1968)

- heb hoge verwachtingen
- vraag naar het handelen van de ander
- denken in kansen en mogelijkheden
- positieve self fulfilling prophecy



Maslow: beoordelaarseffecten - valkuilen



Neutralisatie?

Beoordelingsstandaard tbv valideren

Leidend voor de conclusie

- Ben ik/zijn we **overtuigd** dat er sprake is een **consistent en congruent beeld**?

Hulpvraag:

- Durf ik mijn kind/ouders aan deze senior verpleegkundige toe te vertrouwen?
- Wil ik deze persoon als collega?

In tweetallen

- Wat heb je nodig om voor bovenstaande?

Plenair uitwisselen

Beoordelingscriteria **Eikerklik**, Ziekenhuis traject senior-verpleegkundige.

Naam kandidaat:
Datum assessment:

Algemeen

- Kan klinisch redeneren toepassen/verwerken in haar dagelijks werk
- Verleent zelfstandig verpleegkundige zorg
- In (hoog) complexe- en onvoorspelbare, instabiele situaties
- Draagt medeverantwoordelijkheid voor het aansturen van processen en de ontwikkeling van collega's.

Samenwerkingspartner

- Gaat en langdurige relatie aan met de zorgvrager en onderhoudt die relatie.
- **Weegt de waarde van verschillende kennisbronnen af voor de zorgvrager in het besluitvormingsproces.** Werkt multidisciplinair samen binnen en buiten de zorg met betrekking tot zorg- en behandeldoelen.
- Deelt de nodige kennis en informatie met collega's, zodat de continuïteit van zorg is geborgd.

Reflectieve EBP-professional

- Hanteert een methodische aanpak, met een probleemanalyse en de **oede-rooks-volus**, bij zorg- en organisatievraagstukken.
- Verantwoordt het handelen vanuit kennisbronnen.
- **Houdt de verpleegkundige deskundigheid van zichzelf en anderen actief op peil.**
- **Draagt actief bij aan kennisontwikkeling.**

Organisator

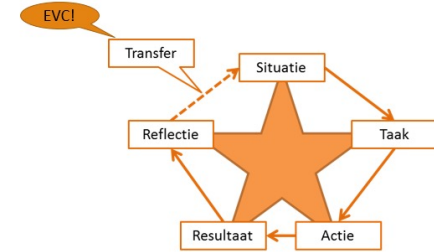
- **Toont verpleegkundige leiderschap door collega's en teams aanwijzingen te geven, te adviseren en te coachen.**
- **Draagt continue en methodisch bij aan het bevorderen en borgen van de veiligheid van zorgvragers en medewerkers door risico's in kaart te brengen, fouten en incidenten te melden, mogelijkheden tot verbetering van de zorgverlening te signaleren en te rapporteren.**
- **Weegt financieel economische-, organisatie- en zorgvragersbelangen af in het kader van materialen en middelen.**

Professional en kwaliteitsverbeteraar

- **Bewaakt op methodische en kritische wijze de uitvoering en borging van de kwaliteit van de verpleegkundige zorg.**
- Signaleert het ontbreken van richtlijnen en standaarden en doet voorstellen tot het verbeteren hiervan.
- **Draagt (pro) actief bij aan kwaliteitszorg van de organisatie**

Hbo werk- en denkvaardigheden (indachtig)

- **Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid**
- **Probleemoplossende vaardigheden**
- **Leer- en ontwikkelvaardigheden**
- **Informatievaardigheden**
- **Communicatievaardigheden**
- **Commerciële en financiële vaardigheden**
- **(Persoonlijke) Managementvaardigheden en Leiderschap**
- **Transfervaarigheden**
- **Duurzame inzetbare theoretische kaders**
- **Toepassen van kennis**



STARRT-beschrijving - voorbeeld

STARRT-formulier ontwikkelassessment CZE
 Naam: K.

Deze STARRT heeft betrekking op (vul in):	
Titel authentieke situatie	Dag coördinatie rol tijdens weekenddienst
Competenties/CanMEDS-rollen	<p>In de beschrijving komen <u>minimaal 2</u> competenties/CanMEDS-rollen aan bod waarbij altijd de rol van 'reflectieve EBP-professional' wordt meegenomen.</p> <p><u>Zorgverlener</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de verpleegkundige stelt op basis van klinisch redeneren de behoefte aan verpleegkundige zorg vast op lichamelijk, psychisch, functioneel en sociaal gebied, indiceert en verleent deze zorg in complexe situaties, volgens het verpleegkundig proces, op basis van evidence based practice de verpleegkundige indiceert en voert verpleegtechnische (voorbehouden) handelingen uit op basis van zelfstandige bevoegdheid of functionele zelfstandigheid zoals beschreven in de wet big. <p><u>Communicator</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de verpleegkundige communiceert op persoonsgerichte en professionele wijze met de zorgvrager en diens informele netwerk, waarbij voor optimale informatie-uitwisseling wordt gezorgd. <p><u>Samenwerkingspartner</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de verpleegkundige werkt zowel binnen als buiten de eigen organisatie samen met andere beroepsbeoefenaren of instanties waarin zij als autonome professional haar bijdrage levert aan de kwaliteit en continuïteit van zorg. kan in teams en samenwerkingsprocessen haar bijdrage leveren en zichzelf positioneren, confrontaties en verschil van mening daarbij niet schuwend. kan in het samenwerkingsproces rekening houden met verschillende perspectieven, van collega's, zorgvragers en diens naasten en andere professionals zoals in gemeente en woongroepen en de verschillende disciplines in zorgorganisaties. kan zich, zowel mono- als multidisciplinair, uitdrukken in de voor de betreffende setting gebruikelijke vaktaal <p><u>Reflectieve EBP professional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de verpleegkundige reflecteert voortdurend en methodisch op haar eigen handelen in de samenwerking met de zorgvrager en andere zorgverleners en betreft hierbij inhoudelijke, procesmatige en moreel-ethische aspecten van haar keuzes en beslissingen. kan reflecteren op de gekozen en uitgevoerde aanpak en de gevonden resultaten. kan feedback van collega's en leidinggevenden ontvangen en integreren in haar handelen. kan collega's in studenten feedback geven op hun handelen en professioneel gedrag

	<ul style="list-style-type: none"> kan professionele richtlijnen, standaarden en protocollen beargumenteerd toepassen. <p><u>Organisator</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de verpleegkundige toont leiderschap in het verpleegkundig handelen en in de samenwerking met anderen en weegt de verschillende belangen waarbij het belang van de zorgvrager voorop staat. de verpleegkundige plant en coördineert de zorg rondom de zorgvrager/groep zorgvragers. de verpleegkundige neemt verantwoordelijkheid voor de veiligheid van zorgvragers en medewerkers binnen de organisatie. <p><u>Professional en kwaliteitsbevorderaar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de verpleegkundige levert een bijdrage aan kwaliteitssystemen binnen de organisatie en is betrokken bij het ideaal toepasbaar maken en uitvoeren van standaarden, richtlijnen, protocollen en zorgtechnologie, signaleert het ontbreken en draagt bij aan de ontwikkeling hiervan
--	--

- Het advies is
- zoveel mogelijk in de ik-vorm te schrijven;
 - een situatie te beschrijven die niet ouder dan 2 jaar is.

Competenties/CanMEDS-rollen:	
S	<p>Beschrijf de situatie in relatie tot de competenties/CanMEDS-rollen.</p> <p>Neem een recente casus waarmee je je handelen binnen de verschillende leiderschapspraktijken goed kunt laten zien. Verbindt deze aan de gedragsindicatoren. Beschrijf hieronder kort de situatie waarin deze casus zich afspeelde. Doe dit zo dat de assessor een goed beeld krijgt van onder meer over welk traject het gaat, welke personen betrokken zijn, tijdschema, wat er gebeurde en wat erom vooraf ging. Gedurende een weekenddienst ben ik dag coördinator geweest. De dag coördinator heeft het overzicht over de zorg op de afdeling, hoe loopt het op iedere unit, signaleert knelpunten. Je begeleid/coacht collega's bij de plannen en organiseren van de zorg. Je staat als dag coördinator in de zorg en hebt zelf dus ook te maken met directe patiënten zorg. Deze dienst stond ik gepland op de BCU, waar in de ochtend 3 patiënten lagen. 1 patiënt in de nacht opgenomen na een intra arteriële trombotomie (IAT), mocht in de ochtend terug naar eigen ziekenhuis. Dit moest nog geheel geregeld worden.</p>
T	<p>Beschrijf de taak die je had in deze situatie.</p> <p>Geef hieronder aan welke taak/taken je in deze situatie had. Tip: Maak voor het formuleren hiervan gebruik van de indicatoren zoals geformuleerd bij de verschillende competenties/CanMEDS-rollen.</p> <p>Mijn taken tijdens deze dienst waren vooral gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plannen en coördineren de zorg rondom de zorgvragers onder anderen. Ontslag regelen naar een ander ziekenhuis, uitvoeren van zorg, familie te woord staan Anticiperen op de telefoontjes die binnen komen Samenwerken met collega's intern/extern (mono en multidisciplinair)

VRAAK-criteria gelden voor bewijzen

Bewijzen beoordelen – eisen aan bewijzen

Variatie

Relevantie

Authentiek

Actualiteit

Kwantiteit

Bewijsvoering	
<i>Noteer de bewijzen hieronder nogmaals en check: heldere titel met datum en variatie in de bewijzen?!</i>	
Titel van het bewijs	
Bewijs 1 + titel	verpleegkundige overdracht dd 31 juli 2021 +
Bewijs 2 + titel	ambulance overdracht- geconverteerd
Bewijs 3 + titel	protocol slikscreening
Bewijs 4+ titel	Feedback collega casus 3 dag coördinator
Literatuur	Gelmers H.J (2010) Neurologie voor verpleegkundigen, tiende druk, uitgeverij Van Gorkum, pagina 25-26

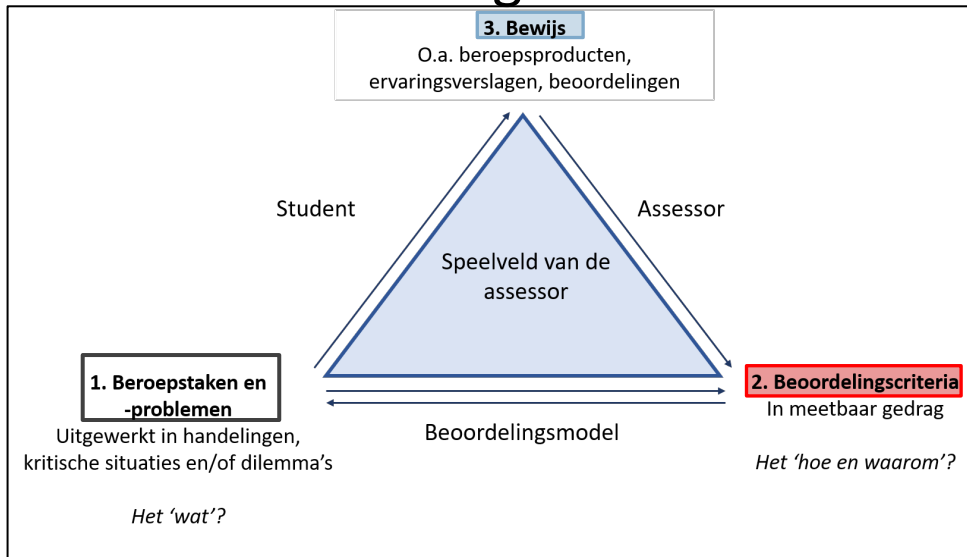
Elk bewijs moet voldoen aan: RAA

Elk werkproces/module/beroepstaak moet voldoen aan: VK

Er moeten afwisselende “harde” bewijzen in het portfolio zitten

Beoordelingsdriehoek en schrijfwijzer

Beoordelingsdriehoek



Antoinette van Berkel, 2017

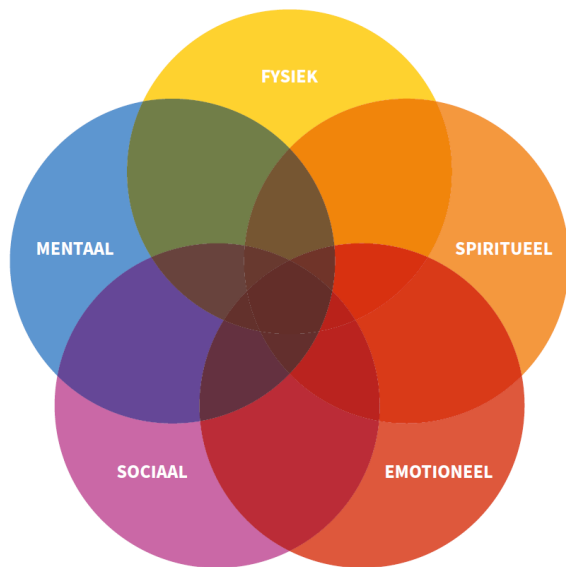
Schrijfwijzer

1. Criteria

2. Bewijzen en instrumenten
(portfolio, CGI, werkplekbezoek ed)

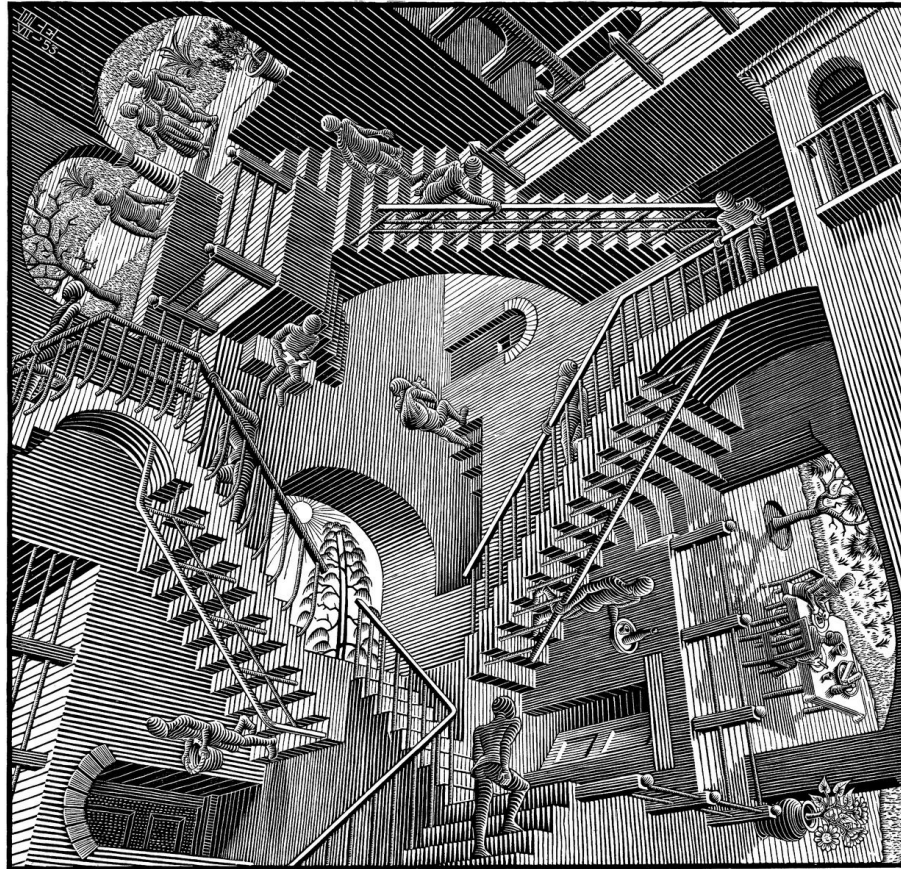
3. Ben je overtuigd? Waardoor?
Zichtbaar, hoorbaar, waarneembaar of
leesbaar gedrag.

Hoe doe je dat? Holistische benadering



Persoonskenmerken en waarderend taalgebruik

Patroon detecteren Ijsberg van McClelland – STERKscan



Gespreksleidraad

- Start- of kernvragen
 - Je mist iets
 - Je twijfelt
 - Je zoekt verdieping
 - Je zoekt extra voorbeeld

Grondige voorbereiding!



voorbereiding gespreksleidraad

www.bureausterk.nl/Elkerliek-training-2eassessor

opdracht 1 gespreksleidraad

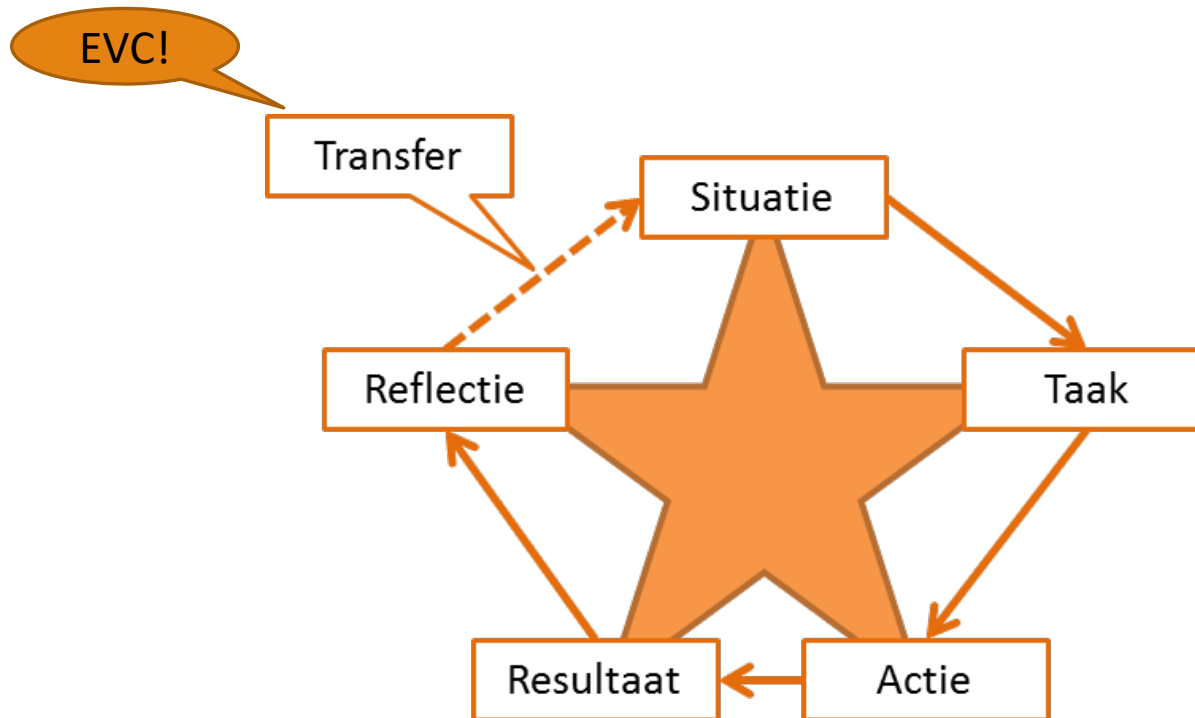
- oefenmateriaal op de landingspagina
- zoek eerste zelf patroon, noteer 3 start- / kernvragen
- bespreek **daarna** in tweetallen de vragen
- maak in afstemming gespreksleidraad

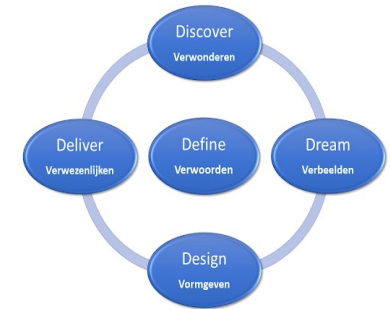
plenaire terugkoppeling



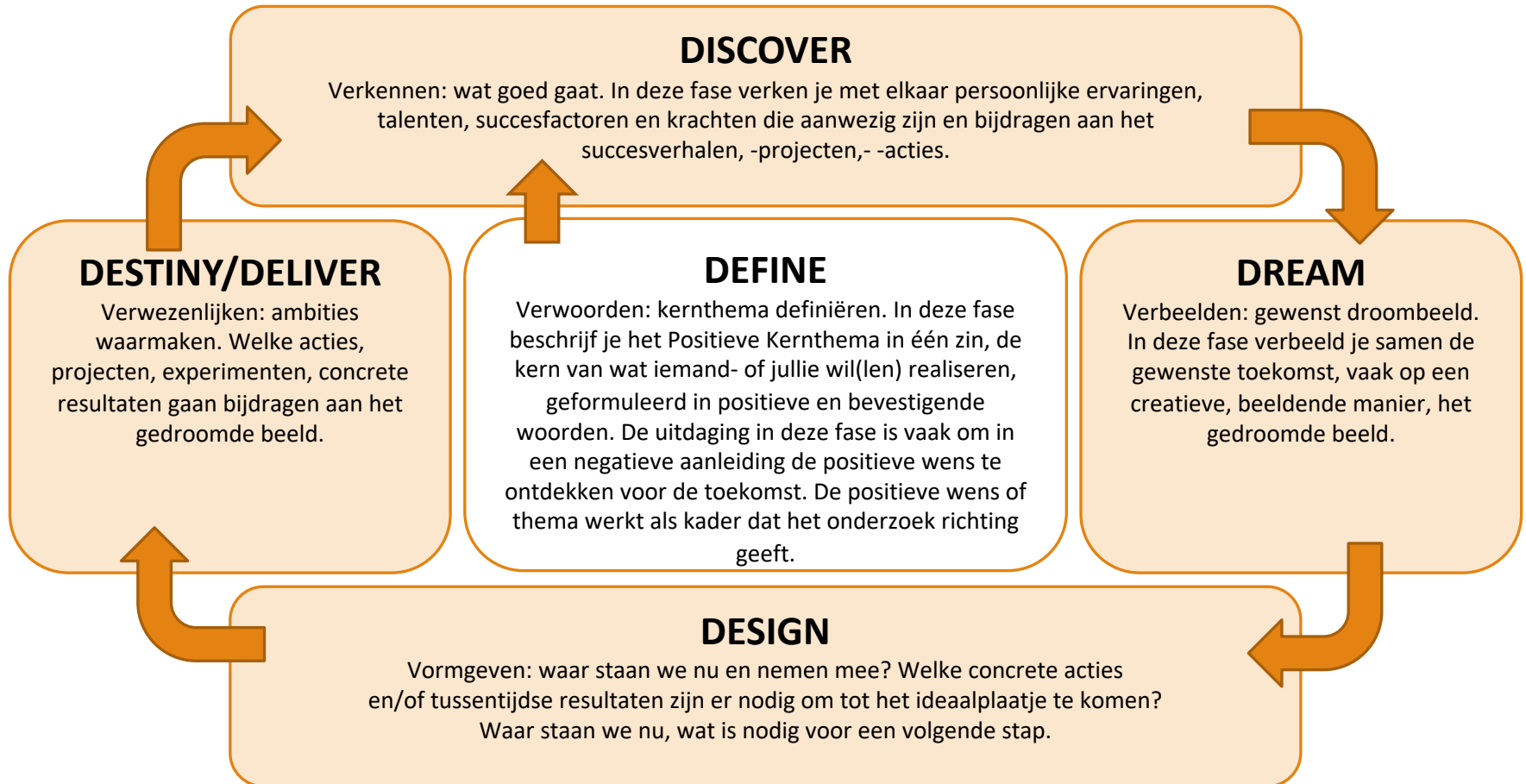
STARRT(T) - methodiek

- mag ook SRAT RT zijn.





Appreciative Inquiry (5D-cyclus)



Gun en geef iemand de tijd - nadenktijd



Reflectief luisteren en gespreksleidraad 'bewaken'

L(A)SD

A is van **AFSTEMMEN**

LUISTEREN volgens Scharmer



**Ik luister je
sterk!**

4 verschillende niveaus:

- downloaden (waarbij je vooral op zoek bent naar bevestiging)
- feitelijk luisteren (waarbij bestaande ideeën worden aangevuld)
- empathisch luisteren (waarbij je voor de ander openstaat)
- generatief luisteren, waarbij je luistert vanuit je intuïtie



Gesprekstechniek op een rij

1. Kies het midden -> ‘oordeelvrij’, evenwaardig -> open-minded en nieuwsgierig
2. Open vragen stellen -> waardevolle vragen
3. Reflectief luisteren -> L(A)SD -> expliciteer
4. Verbinden, bevestigen = bekrachtigen -> aanmoedigen, uitnodigen
5. Concrete voorbeelden -> persoonlijk en professioneel
6. Kracht van taal en beelden -> STERKscan
7. Ambities -> ‘Mijn ontwikkelplan’ -> toekomstperspectief
8. Na inleiding, kern, afronding -> terugvragen en –geven -> feedforward

Vind als eerste positieve patronen!

Concrete voorbeelden – verbind, bevestig = bekrachtig

De 5-D cyclus van Waarderend Onderzoek (Appreciative Inquiry)

Rapportage

Rapportage

Naam le assessor:

Naam kandidaat: Mevrouw **Ekerliëk**
 EVC-aanbieder: Bureau STERK

Kenschets:

Mevrouw **Ekerliëk** werkt sinds 2005 als senior verpleegkundige in het Ziekenhuis. In 2003 is zij in het Ziekenhuis komen werken als verpleegkundige op de afdeling Neurologie. Ervaring heeft mevrouw **Ekerliëk** opgedaan in haar werk als verzorgende in twee verschillende verpleeghuizen in Stad A (1986 tot 1995). Na het behalen van haar diploma A-verpleegkundige, is zij gaan werken in het Andere Ziekenhuis in Stad B en van 2001 tot 2003 in het Derde Ziekenhuis in Stad C.

Mevrouw **Ekerliëk** houdt haar deskundigheid op peil door trainingen en cursussen te volgen zoals: *Stroke* scholing (Ziekenhuis 2005), Neurorevalidatie cursus (ABC-netwerk Stad D 2015), Senior Scholing (Ziekenhuis 2016), Motiverende gespreksvoering, vervolg senior scholing (2018), verpleegkundige methodiek (Ziekenhuis 2018), Neuro Care Cursus, vervolg *Stroke* scholing (2019).

In de pitch beschrijft mevrouw **Ekerliëk** zichzelf als een zee in verschillende stadia van golfslag. Van een woelige en onrustige zee nu naar een rustige zee, zoals ook zichtbaar is op de achtergrond van haar STERK scan. De woelige zee staat voor haar houding toen zij begon met werken. Na 360 graden feedback van haar collega's kreeg mevrouw **Ekerliëk** steeds meer zicht op haar houding en de reacties die dit oproep bij collega's. Met behulp van een coaching traject om zelf meer balans te zoeken in haar leven, vertelt mevrouw **Ekerliëk** dat zij nu bewust reflecteert en nadakt over wat zij zegt en hoe zij handelt. Deze balans in haar leven en in haar persoon komt terug in de inspiratiebeelden van de STERKscan. Door te lezen, vaak te mediteren en oprechte belangstelling te hebben voor de ander heeft mevrouw **Ekerliëk** een goede balans voor zichzelf gevonden.

Als lijfspreuk heeft mevrouw **Ekerliëk** beschreven: 'Volg je hart... want het klopt!' Zij vertelt dat je met je hoofd en met je hart kan denken. 'Maar als je twijfelt heeft het hart altijd gelijk', zegt zij. In haar visie beschrijft mevrouw **Ekerliëk**: 'Staan voor kwaliteit van zorg, zowel op de BCU als de verpleegafdeling. Vooruitstrevend blijven in het continu verbeteren van deze zorg door eenduidig en multidisciplinair samenwerken. Patiëntgericht blijven waarbij de patiënt steeds meer eigen regie zal krijgen.' Als ambities beschrijft mevrouw **Ekerliëk** dat zij 'collega's wil blijven coachen en hen helpen door kennisoverdracht. Het coördineren op afdelingsniveau en het blijven van ontwikkelen van protocollen voor kwaliteitsverbetering.'

Onderbouwing

Mevrouw **Ekerliëk** toont aan dat zij onderzoek doet en overtuigend kan denken en handelen door het ontwikkelen van een *zijkantbesluit* protocol (casus 1). Dit protocol heeft mevrouw **Ekerliëk** ontwikkeld samen met de revalidatiearts, fysiotherapeut en een hbo-student. In de feedback van studente K. (feedback 1 casus 1) beschrijft K. dat mevrouw **Ekerliëk** haar regie heeft gegeven, feedback gaf en haar lijd meenden in het verder ontwikkelen van het protocol. Ook bij het implementeren van het protocol hebben zij hier samen over gedachten gewisseld. Door corona heeft het geven van klinische lessen en de uitvoering van het activiteitenplan vertraging opgelopen.

In het CGI vertelt mevrouw **Ekerliëk** dat zij de lesdag inmiddels heeft gepland, een PPP en inhoud van de klinische les heeft ontwikkeld. Feedback van de revalidatiearts op het ontwikkelde protocol is dat het logisch is opgebouwd en goed werkbaar is (feedback 2 casus 1).

@Bureau STERK – rapportage assessment gesprek Ziekenhuis 1 januari 2020



Mevrouw **Ekerliëk** toont aan dat zij collega's coacht en zich richt op deskundigheidsbevordering doordat zij 'kartrekker' is van de werkgroep 'neurorevaliderend werken'. Als kartrekker ziet mevrouw **Ekerliëk** erop toe dat er tweemaandelijks een bijeenkomst plaats vindt met alle *werkcoördinatoren*.

Mevrouw **Ekerliëk** schrijft in samenspraak met de *werkcoördinatoren* het jaarplan (bijlage casus 2) en zorgt ervoor dat de omschreven doelen ook worden uitgevoerd. Mevrouw **Ekerliëk** laat voorbeeldgedrag zien aan haar collega's, coacht zij hen op de afdeling door *neurorevaliderend* te werken zij hen en geeft zo nodig feedback.

Vanuit de werkgroep gebruiken zij de 'verpleegkundige richtlijn beroerte' van Thora *Hafsteindóttir*. Belangrijk onderdeel van het jaarplan is de ketenscholing en de lesdagen voor nieuwe collega's, leerlingen, stagiaires en *flexmedewerkers*. Mevrouw **Ekerliëk** zorgt ervoor dat zij zijn *uitgepland* en er een ruimte beschikbaar is om digitaal uitleg te geven en om praktisch te oefenen.

Als coördinator zorgt mevrouw **Ekerliëk** er voor dat elke maand iemand van de werkgroep kan worden *uitgepland* om met collega's praktisch te oefenen op de werkvloer en het te coachen in het toepassen van *neurorevalidatietechnieken*. In de jaarlijkse themamaand neurorevalidatie werkt mevrouw **Ekerliëk** met haar collega *werkcoördinatoren* een maand lang aan een plan van aanpak waarin zij elke week van de maand verschillende items onder de aandacht brengen van collega's. Door te werken vanuit kennis wordt de verpleegkundige zorg geoptimaliseerd (feedback 3 casus 2). Met het bijgevoegde jaarplan van 2020, borgen zij de kwaliteitszorg. In dit jaarplan heeft mevrouw **Ekerliëk** het punt van schoudercontrole verwerkt. Dit was aangegevend door een hbo-student die dat als verbeterpunt heeft uitgewerkt en heeft aangegeven aan de werkgroep.

In de feedback van M. (feedback 1 casus 2) beschrijft M. dat mevrouw **Ekerliëk** met veel passie werkt voor het *neurorevaliderend* werken en dit probeert over te dragen aan collega's. Tip die M. geeft is dat mevrouw **Ekerliëk** 'af en toe meer vanuit de visie of kant van de leerling te kijken. Op deze manier is het mogelijk om te zien of deze visie om te buigen is naar de visie van de werkgroep'.

In de feedback van S. (feedback 2 casus 2) komt dit ook terug. Mevrouw **Ekerliëk** trekt snel conclusies en dat is niet altijd wenselijk. Tip die M. geeft: 'probeer door te vragen op iemands mening en gedachtegang en probeer deze in de context te plaatsen'. Mevrouw **Ekerliëk** vertelt in het CGI dat zij zich door collega's laat aanspreken als zij te snel conclusies trekt; zij vertelt dat zij benaderbaar is voor collega's terwijl dit voorheen niet het geval was.

Mevrouw **Ekerliëk** coördineert de zorg als zij werkt als *decoördinator*, zoals beschreven in casus 3. In de feedback van collega MK. beschrijft zij dat mevrouw **Ekerliëk** georganiseerd werkt. In haar werk heeft mevrouw **Ekerliëk** oog voor haar collega's en vraagt zij actief hoe het met iedereen gaat en geeft tips en adviezen wanneer dit gewenst is, aldus MK. (feedback casus 3).

Mevrouw **Ekerliëk** is alert op procedures, richtlijnen en de kwaliteit van zorg. Als zij ziet dat een niet-BCU-verpleegkundige heeft gerapporteerd terwijl een BCU-verpleegkundige dit dient te doen, vraagt zij zich af of dit wel kan qua bevoegdheden en of er juridisch een probleem is. Zij vraagt dit actief na bij de jurist van het ziekenhuis. Mevrouw **Ekerliëk** beschrijft dat zij steeds overvragen maakt in haar werk en ervoor zorgt dat zij met haar collega's de zorg kunnen bieden. Zoals op de BCU waar altijd twee bedden vrij zijn voor CVA-patiënten die direct een trombolysie of *trombectomie* moeten ondergaan. Zoals is beschreven in het bijgevoegde protocol CVA-proces 2 (bewijslaast casus 3).

In het CGI vertelt mevrouw **Ekerliëk** dat zij werkt vanuit de positieve gezondheidzorg door steeds meer aan te sluiten bij de wensen en gewoontes van mensen zodat zij zoveel mogelijk hetzelfde kunnen doen als thuis en hun vaardigheden en gewoontes behouden. Als voorbeeld vertelt mevrouw **Ekerliëk** over het ontbijtmoment. Voorheen kreeg iedereen ontbijt als het de verpleegkundige

@Bureau STERK – rapportage assessment gesprek Ziekenhuis 1 januari 2020



uitkwam nu kan men in de avond kizen uit twee tijdstipen. Patiënten die kiezen voor een later ontbijt worden tot die tijd ook met rust gelaten. Dit wordt opgenomen in een planning en doorgegeven aan de voedingsassistente.

Mevrouw **Ekerliëk** vertelt dat zij haar kennis op peil houdt door na te vragen bij de arts of er nog ontwikkelingen zijn. De arts is master neurorevalidatie en zit in landelijke netwerken. Mevrouw **Ekerliëk** leest vakbladen en houdt de informatie van het landelijk CVA-netwerk bij. Daarnaast gebeurt er van alles op de afdeling er zijn nieuwe apparaten op de afdeling zodat patiënten steeds sneller gaan mobiliseren.

Conclusie/advies

Mevrouw **Ekerliëk** heeft in voldoende mate (50 van de 56 indicatoren, 89%) aan dat zij over de competenties en het NLGF 6 werk- en denkniveau beschikt, wat passend is voor de functie van regieverpleegkundige.

In het CGI hebben de assessoren mevrouw **Ekerliëk** leren kennen als een ervaren verpleegkundige die staat voor goede zorg en het beste voor de patiënt. Mevrouw **Ekerliëk** heeft zich door en in haar werk persoonlijk ontwikkeld door de 360°-feedback die zij van haar collega's kreeg. In het gesprek vertelt mevrouw **Ekerliëk** dat zij zich daar nu bewust van is door het gevolgd *coachingstraject* en dat zij door collega's nu als laagdrempelig en benaderbaar wordt ervaren!

Aanbevelingen

Als aanbeveling willen de assessoren mevrouw **Ekerliëk** meegeden dat zij zelf praktijkgericht onderzoek inleert en daarbij gebruik maakt van wetenschappelijke bronnen om zo kennis en theoretische modellen toe te passen in de praktijk. Hiermee kan mevrouw **Ekerliëk** beslissingen afwegen en haar handelen verantwoorden.

Als suggestie raden zij mevrouw **Ekerliëk** aan om haar EBP-vaardigheden verder te ontwikkelen met behulp van de interne EBP-scholing van het Ziekenhuis, zoals het omzetten van een praktijkprobleem naar een onderzoeksvraag met behulp van een PICO en het schrijven van een CAT, zodat mevrouw **Ekerliëk** in staat is om zelf praktijkgericht onderzoek uit te voeren.

Ondertekening

Datum: 10 September 2021

Naam 1^e assessor:

Handtekening 1^e assessor:

Datum: 13 september 2021

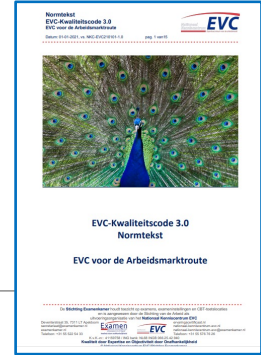
Naam kandidaat: Mevrouw **Ekerliëk**

Handtekening kandidaat:

Naam 2^e assessor:

Handtekening 2^e assessor:

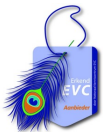
@Bureau STERK – rapportage assessment gesprek Ziekenhuis 1 januari 2020



Kwaliteitsborging voor goede assessor

EVC = Erkenning van Verworven Competenties

- (Werk)ervaring, kennis en kunde zichtbaar maken tbv de arbeidsmarkt
- onafhankelijk, inhoudsdeskundig en opgeleid/gecertificeerd
- passend profiel en skills
- strikt gescheiden rollen
- actuele ontwikkelingen
- transparantie, betrouwbaarheid -> 4-ogenprincipe
- instrumentenmix -> portfolio, criteriumgericht interview (CGI),
- beoordelings-/assessmentdriehoek, VRAAK-criteria, (schrijfwijzer)



**herleidbaar-, navolgbaar- en reproduceerbaarheid
gekoppeld aan de bedoeling!**

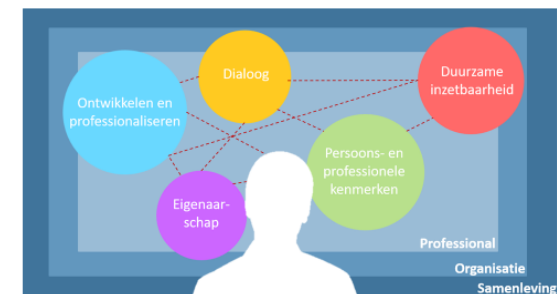


Ecosysteem en toekomstperspectief



professionele identiteit: persoonlijk leiderschap
duurzame inzetbaarheid: toekomst en werkplezier
eigenaarschap en verantwoordelijkheid:
doorlopende ontwikkeling en verdiepend bewustzijn

Wat is de bedoeling?



Laat de zorgassistenten, laat elkaar





Landingspagina: www.bureausterk.nl/Elkerliek-training-2eassessor



**WAT GA JE MORGEN
IN DE PRAKTIJK DOEN?**

Samen het STERK verhaal maken?



**Samen is toch altijd het fijnst!
Energie en plezier! Resultaat!**

