

Handleiding praktijkopdracht Coachen op kwaliteit in het verpleeghuis



Voorwoord

Je bent gestart met je praktijkleerperiode in een verpleeghuis.

Dit kan een hele leerzame periode worden waarbij je een grote diversiteit aan rollen en competenties van een hbo-verpleegkundig kan uitvoeren: van uitvoeren van complexe zorg aan zorgvragers met dementie (of een andere aandoening) tot de omgang met familie, van het uitpluizen van een ethisch dilemma tot het maken van een analyse van meldingen van valincidenten en tenslotte van het coachen van medewerkers in je team tot het adviseren van het management over kwaliteit van zorg.

Laat je verrassen door de mogelijkheden die de zorg in een verpleeghuis je kan bieden!

De inhoud van deze praktijkopdracht¹ is gebaseerd op [het onderzoeksproject Zorgteams in hun kracht](#), waarin, 3 jaar lang, hbo-v stagiaires ervaringen in een verpleeghuis hebben opgedaan in het coachen van het zorgteam ten behoeve van het leren en ontwikkelen en verbeteren van de kwaliteit van zorg. De kennis, kunde en ervaring van de hbo-v studenten is hierbij vergeleken met het functieprofiel van een kwaliteitsverpleegkundige. In deze functie ben je namelijk vooral bezig met het coachen op kwaliteit. Een beter voorbeeld is er niet!

Deze opdrachten kunnen je helpen om competenties op het gebied van kwaliteitszorg, coaching en verpleegkundig leiderschap verder te ontwikkelen.

Succes in deze praktijkleerperiode!

Regula van Graas, Daphne Zwieters

Docenten/onderzoekers hbo-v Hogeschool Inholland

Juli 2023

¹ Deze handleiding is tot stand gekomen met subsidie van ZonMw in het kader van het programma Kwaliteit van zorg, Ondersteuning Zorginstituut (projectnummer 516012511).

Inhoud

Inleiding	4
Verantwoording CanMEDSrollen/competenties/kernbegrippen	6
Globale opdrachten en tijdslijn	8
Fase 1: Reflectie vooraf	9
Fase 2: Oriëntatie	12
Fase 3: Actie	14
Fase 4: Reflectie achteraf	16
Suggesties voor bronnen.....	17

Inleiding

Zorgprofessionals in de verpleeghuiszorg hebben te maken met grote uitdagingen zoals de steeds complexere zorgvragen en het groeiend arbeidstekort. Tegelijkertijd is de vraag om kwalitatief goede zorg een steeds luidere boodschap. Alleen meer handen aan bed lost dit vraagstuk niet op. Om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden en hoge kwaliteit van zorg te kunnen leveren is het belangrijk om het leren en ontwikkelen op de werkplek te stimuleren (Muller-Schoof et al., 2021). Deze focus op leren en ontwikkelen staat ook centraal in het kwaliteitskader verpleeghuiszorg (Zorginstituut Nederland, 2021).

Om de best mogelijke zorg en ondersteuning voor bewoners van verpleeghuizen te realiseren is het nodig om permanent te blijven leren en ontwikkelen. Dat geldt voor alle betrokkenen: medewerkers, vrijwilligers, de organisatie en haar samenwerkingspartners. Door te leren van wat beter kan en moet, kunnen verbeteringen een plek krijgen in de dagelijkse routine binnen het verpleeghuis. Doordat de zorg- en ondersteuningsvraag van bewoners en de wensen en verwachtingen vanuit de maatschappij voortdurend veranderen, is een permanente leercultuur nodig om daar steeds weer op in te spelen. (Zorginstituut Nederland, 2021,p.19)

De hbo-verpleegkundige kan het leren en ontwikkelen van veelal mbo-zorgprofessionals ondersteunen. Het is belangrijk dat hierbij wordt aangesloten bij hoe mbo opgeleide zorgverleners willen leren en wat daarvoor nodig is. In het verpleeghuis ligt deze rol vaak bij de kwaliteitsverpleegkundige. Deze verpleegkundige heeft invloed op de kwaliteit van zorg door teams te coachen en te ondersteunen in het dagelijks werk en het werk- en leerklimaat te bevorderen.

Voor hbo-verpleegkundigen in het verpleeghuis zijn dus competenties gericht op leiderschap en coaching erg belangrijk (Backhaus, 2017). Competenties die in het profiel van de hbo-verpleegkundige (BN2020) staan en die in het nieuwe profiel (BN2030) nog meer aandacht krijgen (LOOV, 2022).

Om inzicht te krijgen wat hbo-v studenten nodig hebben om in een verpleeghuissetting te coachen op kwaliteit is in het door ZonMW gesubsidieerde onderzoeksproject Zorgteams in hun kracht onderzocht welke kennis en vaardigheden studenten daarvoor nodig hebben. Dit is te onderscheiden in 3 thema's, namelijk kennis, coachingsvaardigheden en het hebben van een goede rolinvulling en positionering.

Kennis

De kwaliteitsverpleegkundige bezit gedegen kennis over de kwaliteitsthema's binnen de instelling zoals hygiëne, wondzorg, medicatieveiligheid, onbegrepen gedrag en incidentmeldingen. Maar ook kennis over wet- en regelgeving, audits en inspectie. Daarnaast past kennis over de Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus, het analyseren van kwaliteitsvraagstukken, het schrijven van aanbevelingen, het meewerken aan innovaties en tenslotte implementatie in dit profiel.

De kwaliteitsverpleegkundige weet hoe methodisch te werken in de zorg, kent haar bewoners en de organisatie. Kennis over leren en deskundigheidsbevordering is van belang voor het aanbieden van trainingen en meedenken over hoe de deskundigheid en vaardigheden van teams verder kan worden ontwikkeld. Ook is kennis over coaching nodig, bijvoorbeeld over hoe mensen komen tot een gedragsverandering, fasen van teamontwikkeling, weten wanneer te coachen of niet. Het is hierbij noodzakelijk om aan te sluiten bij het niveau van de zorgprofessional. Tenslotte wordt verwacht dat (nieuwe) kennisbronnen op waarde kan worden geschat.

Coachingsvaardigheden

De kwaliteitsverpleegkundige heeft een coachende basishouding waarin uitgegaan wordt van de kwaliteiten van een ander, die vraagt en uitlegt, ondersteunt en naast het zorgteam staat. Naast het creëren van een veilige omgeving, eigenaarschap leggen bij het zorgteam, benoemen van patronen en het maken van afspraken werkt de kwaliteitsverpleegkundige methodisch (opzet in intro-kern-afsluiting). Daarbij worden passende communicatieve vaardigheden ingezet.

Rolinvulling

De kwaliteitsverpleegkundige zoekt actief de samenwerking op met zorgmedewerkers, management, andere kwaliteitsverpleegkundigen en zorginstellingen om zo sterk in de eigen rol te staan. Door kennis en expertise samen te brengen verhoogt zij de kwaliteit van zorg. Hiervoor zijn eigenschappen nodig als initiatief nemen, hebben van een positieve instelling en lef en leiderschap tonen.

In deze handleiding vind je verschillende opdrachten en ondersteunend materiaal om ervaring op te doen in bovenstaande drie thema's.

Verantwoording CanMEDSrollen/competenties/kernbegrippen

De opdrachten zijn voornamelijk gerelateerd aan de volgende CanMEDSrollen, competenties en/of kernbegrippen uit het BN2020 profiel.

CanMEDSrol de reflectieve EBP professional

Competentie: De verpleegkundige werkt permanent aan de bevordering en ontwikkeling van de verpleegkundige beroepsgroep, haar eigen deskundigheid en die van haar directe (toekomstige) collega's door voortdurend actief (verschillende vormen van) kennis te zoeken en te delen en, indien van toepassing, in praktijkgericht onderzoek te participeren.

Kernbegrip deskundigheidsbevordering

Het tonen van actief en kritisch gedrag om de verpleegkundige deskundigheid van zichzelf en anderen op peil te brengen en houden en het actief bijdragen aan het zoeken, ontwikkelen en delen van nieuwe (vormen van) kennis.

Kernbegrip onderzoekend vermogen

Het in zorgsituaties en bij zorg- en organisatievraagstukken tonen van een kritisch onderzoekende en reflectieve (basis)houding, het verantwoorden van het handelen vanuit (verschillende) kennisbronnen, het hanteren van een methodische aanpak met een gedegen probleemanalyse en het doorlopen van de onderzoekscyclus gericht op het verbeteren van een specifieke beroepssituatie.

CanMEDSrol de organisator

Competentie: 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.

Kernbegrip verpleegkundig leiderschap

Het initiatief nemen in het voeren van regie over het eigen vakgebied vanuit een ondernemende, coachende en resultaatgerichte houding.

CanMEDSrol de professional en kwaliteitsbevorderaar

Competenties: De verpleegkundige monitort, meet en screent de zorgverlening zowel op het niveau van de individuele zorgverlening als op het niveau van de eenheid waarin zij werkt om goede kwaliteit van zorg te borgen dan wel te verbeteren.

De verpleegkundige levert een bijdrage aan kwaliteitssystemen binnen de organisatie en is betrokken bij het lokaal toepasbaar maken en uitvoeren van standaarden, richtlijnen, protocollen en zorgtechnologie, signaleert het ontbreken hiervan en draagt bij aan de ontwikkeling ervan.

Kernbegrip kwaliteit van zorg leveren

Het op een methodische en kritische wijze bewaken, uitvoeren en borgen van kwaliteit van de verpleegkundige zorg.

Kernbegrip participeren in kwaliteitszorg

Het leveren van een proactieve bijdrage aan de kwaliteitszorg van de zorgorganisatie.

Maar natuurlijk zijn andere competenties ook van belang, denk bijvoorbeeld aan communiceren, samenwerken en reflecteren.

Globale opdrachten en tijdslijn

In deze handleiding zijn vier fasen onderscheiden; een reflectie vooraf op het coachen op kwaliteit, oriëntatie, actie en een reflectie achteraf.

In onderstaande tabel zijn globaal de opdrachten beschreven in deze vier fasen. Uitgaande van een praktijkleerperiode van 20 weken, zou de volgende indeling aangehouden kunnen worden. De verdere uitwerking van de opdrachten volgt hierna.

Reflectie vooraf (1 ^e week)	Oriëntatie (6 weken)	Actie (12 weken)	Reflectie (2 weken)
Vul de beginsituatie in over coachen op kwaliteit en beantwoord de reflectievragen die hierbij horen.	Welke wetten zijn van belang in het verpleeghuis?	Ga in gesprek met medewerkers die zich met coachen op kwaliteit bezig houden	Vul de eindsituatie in over coachen op kwaliteit en beantwoord de reflectievragen die hierbij horen.
	Hoe verloopt de kwaliteitszorg binnen de locatie/het team?	Loop mee met medewerkers die zich met coachen op kwaliteit bezig houden	
	Wat is coaching en welke methodieken kun je hiervoor inzetten?	Schrijf een advies over een aspect van kwaliteit en betrek hier medewerkers bij die zich met kwaliteit bezig houden, maar ook zorgverleners die het advies moeten gaan uitvoeren.	
	Wie houdt zich binnen de instelling/locatie/team bezig met coaching van medewerkers op kwaliteit en wat is hun rol in deze coaching?	Coach medewerkers op een kwaliteitsaspect en vraag hier feedback op	

Fase 1: Reflectie vooraf

Deze opdrachten zijn bedoeld om jouw beginsituatie, gericht op coachen en kwaliteitszorg, in kaart te brengen.

Opdracht 1

Vul in de tabel op de volgende pagina's (pagina 10 en 11) jouw inschatting van het startniveau in (kolom 2) en licht toe waar je deze kennis/ervaring hebt opgedaan (kolom 3).

Zoals in het voorwoord al genoemd, is het profiel van een kwaliteitsverpleegkundige een mooi richtpunt om te kijken waar jij al staat in het coachen op kwaliteit (beginsituatie) en waar je naar toe mag groeien. Het profiel is opgebouwd uit een kennis,- vaardigheden,- en attitudedeel.

Opdracht 2

Beantwoord onderstaande vragen.

1. Hoe zie jij de rol van coach in het leren en verbeteren van kwaliteit van een zorgteam?
2. Hoe vind je het om die coachende rol in een zorgteam op je te nemen?
Bijv. lijkt het je leuk? Lijkt het je moeilijk? Zie je ergens tegenop? Zo ja, wat dan?
3. Wat zou je willen leren om die rol van coach goed uit te voeren? Waarom deze onderdelen?

Inschatting start- en eindniveau coachen op kwaliteit in het verpleeghuis

Benodigde competenties van een kwaliteitsverpleegkundige	Inschatting eigen startniveau*	Wat heeft aan dit niveau bijgedragen? Denk aan gevolgd onderwijs, eerdere stage-ervaringen etc. *beschrijf dit zo concreet mogelijk	Inschatting eigen eindniveau *	Wat heeft aan dit niveau bijgedragen? *beschrijf dit zo concreet mogelijk
Gedegen kennis van				
kwaliteitsthema's als				
Hygiëne	■ ■ ■		■ ■ ■	
Medicatie(veiligheid)	■ ■ ■		■ ■ ■	
Probleemgedrag, onvrijwillige zorg	■ ■ ■		■ ■ ■	
Persoonsgerichte zorg	■ ■ ■		■ ■ ■	
Incontinentie	■ ■ ■		■ ■ ■	
Wondzorg	■ ■ ■		■ ■ ■	
Mondzorg	■ ■ ■		■ ■ ■	
Veiligheid	■ ■ ■		■ ■ ■	
Wet- en regelgeving voor zorg	■ ■ ■		■ ■ ■	
Wet- en regelgeving voor kwaliteitszorg	■ ■ ■		■ ■ ■	
Incidentmeldingen	■ ■ ■		■ ■ ■	
Veld- en beroepsnormen	■ ■ ■		■ ■ ■	
Audits en inspectie	■ ■ ■		■ ■ ■	
Methodisch werken in het zorgproces	■ ■ ■		■ ■ ■	
Methodisch werken in de kwaliteitszorg (PDCA, analyseren, schrijven aanbevelingen, implementeren, borgen innovaties)	■ ■ ■		■ ■ ■	
Over de zorgcategorie in het verpleeghuis	■ ■ ■		■ ■ ■	
Kennis over leren en deskundigheidsbevordering: hoe leren mensen, kennis overdragen, trainingen verzorgen, deskundigheid team verder ontwikkelen, aansluiten bij niveau zorgmedewerkers	■ ■ ■		■ ■ ■	

Kennis over coaching: gedragsverandering, fases teamontwikkeling, theorie ijsberg, weten wanneer te coachen en te instrueren	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Coachingsvaardigheden								
veilige sfeer creëren	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
patronen observeren en benoemen,	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
open vragen stellen, terugvragen, terugleggen,	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
iedereen aan bod laten komen, gesprek structureren	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
eigen regie stimuleren, de ander(en) laten bewegen (urgentie laten voelen)	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
– afronding (afspraken maken)	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Leiderschap								
Sterk staan in schoenen (proactief durven zijn, durven communiceren, aanspreken, etc.)	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Verbinder die samenwerking zoekt	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Initiatiefrijk	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Gebruik maken van kennis van anderen (je hoeft niet alles zelf te weten)	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Weten bij wie je moet zijn voor welke informatie	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	
Zien waar wat nodig is en hierop actie ondernemen	Green	Yellow	Red		Green	Yellow	Red	

(*zet een kruisje in het op jou van toepassing zijnde gekleurde vlak): **Rood**= niet of nauwelijks ontwikkeld, **Oranje**= wel wat gehad maar kan echt wel versterkt worden, **Groen**= voldoende ontwikkeld

Fase 2: Oriëntatie

In deze fase ga je aan de slag met onderstaande doelen. De twee opdrachten helpen je om deze doelen te bereiken. Voor ondersteuning en verdieping voor alle opdrachten in de verschillende fases verwijzen we je naar blz 17.

Doelen gericht op kwaliteit van zorg:

Je kunt

1. De belangrijkste wetten die van toepassing zijn in de ouderenzorg benoemen en uitleggen. Denk hierbij in ieder geval aan de wet BIG, de Zorgverzekeringswet, de Wet Langdurige zorg, de Wet zorg en dwang, de wet kwaliteit klachten/klachten/geschillen, de wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen.
2. Toelichten hoe het toezicht is geregeld op de kwaliteit van zorg in het verpleeghuis.
3. Over het kwaliteitskader verpleeghuiszorg (2021) uitleggen
 - a. wat de drie doelen zijn van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg (2021) en per doel hier een toelichting op kunnen geven
 - b. hoe het kwaliteitskader verpleeghuiszorg is opgebouwd
 - c. welke verslaglegging er vanuit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg wordt verwacht ter monitoring en toezicht.
4. Een overzicht maken van de kwaliteitszorg van jouw stageplek, o.a.
 - a. aangeven wie zich ermee bezig houdt en wie wat daarin doet.
 - b. aangeven hoe de processen lopen
 - c. aangeven wie waar over beslist
5. Aan anderen uitleggen wat de belangrijkste punten zijn in de volgende kwaliteitsthema's voor de verpleeghuis: Hygiëne, medicatieveiligheid, probleemgedrag bij dementie, onvrijwillige zorg, persoonsgerichte zorg, incontinentie, wondzorg, mondzorg, veiligheid (evt. aangepast met kwaliteitsthema's van de stage-instelling/locatie).
6. Aan anderen uitleggen wat de PDCA cyclus is en wat er gedaan wordt in de verschillende stappen.
7. Aan anderen uitleggen wat belangrijke stappen zijn bij het implementeren van een verandering.
8. Een definitie geven van verpleegkundig leiderschap die jou aanspreekt.

Doelen gericht op coachen:

Je kunt

9. Toelichten wat coachen is en wat de basisstappen hierin zijn (ondersteunen in het achterhalen van de leervraag, doel stellen, interventies formuleren, tot actie overgaan, evalueren/reflecteren)
10. Toelichten hoe je feedback geeft (Feedup, feedback, feedforward)

11. Op coachende wijze een team begeleiden waarbij je gebruik maakt van begeleidingstechnieken passend bij het leerproces van het team en zet daarbij verschillende vormen van coaching, communicatie en sociale media in.
12. Een beperkt leertraject van een team ontwerpen en uitvoeren.
13. Reflecteren op de eigen competenties (hoofd, hart en handen) als verpleegkundig leider.
14. Toelichten wie zich in de organisatie bezig houden met coachen op kwaliteit en wat zij dan doen en nastreven.

Opdracht 1

Kwaliteitszorg/wetgeving

- Bereid je voor op een gesprek, in de actiefase, over kwaliteitszorg en wetgeving in de verpleeghuissector met een medewerker die dit in zijn/haar portefeuille heeft. Denk bijvoorbeeld aan een kwaliteitsverpleegkundige en/of een beleidsadviseur kwaliteit. Maak met diegene een afspraak zo aan het einde van de oriëntatiefase.
- Beantwoord voor jezelf de leerdoelen die gaan over kwaliteit en wetgeving. Bekijk het landelijk (bijvoorbeeld wetten en het kwaliteitskader verpleeghuiszorg), op het niveau van de instelling (bijvoorbeeld kwaliteitsplan, kwaliteitsverslag, kwaliteitsdocumenten) en op het niveau van de locatie of het team (bijvoorbeeld het jaarplan, rapportages naar centraal, analyse mic/mim-meldingen, aandachtsvelden kwaliteit).
- Verdiep je in de PDCA-cyclus, implementatie en verpleegkundig leiderschap.

Ben je met meer studenten op dezelfde locatie of binnen dezelfde instelling? Bespreek de uitkomsten dan met elkaar en maak samen de afspraak met de medewerker(s) die zich bezig houdt/houden met kwaliteit. Ga echt met elkaar het gesprek aan.

PS Dit gesprek is ook een mooie gelegenheid om een onderwerp uit op te halen voor het adviesrapport.

Opdracht 2

Coaching op kwaliteit

- Verdiep je in leerstof over (team)coaching vanuit het perspectief dat *jij* straks een medewerker of een groep medewerkers gaat coachen op een kwaliteitsaspect. Dat *jij* straks degene bent die coacht op bijvoorbeeld de SOAP-rapportage, het TIME model bij wondzorg of veilig medicatie delen. Hou de leerdoelen over coaching hierbij als leidraad aan.
- Vraag binnen de instelling/locatie of iemand jou/jullie coach wil zijn op het coachen op kwaliteit, bijvoorbeeld een teamcoach, een leidinggevende of een kwaliteitsverpleegkundige. Ga, in de actiefase, met diegene in gesprek over coaching. Zet met haar/hem een traject uit om jou/jullie te begeleiden. Stel je proactief op; wat is jouw beginsituatie? Waar wil je naartoe? Wat zie je voor acties voor je? Wat heb jij nodig? Wat kan de coach bieden?

Fase 3: Actie

In deze fase staat het uitvoeren centraal. Je gaat, als dat mogelijk is, meelopen met een collega die zich bezighoudt met coachen en ga je zelf aan de slag om medewerkers te coachen op een bepaald kwaliteitsaspect.

Opdracht 1

Ga, in opvolging van de voorbereiding in de oriëntatiefase, in gesprek over kwaliteitszorg met

- a. een medewerker of medewerkers die zich bezig houdt c.q. houden met het proces van kwaliteit;
- b. een medewerker die teamleden coacht op kwaliteit;
- c. een leidinggevende.

Opdracht 2

Vraag of je mee mag lopen om het coachperspectief te zien, met

1. een kwaliteitsfunctionaris van de instelling of locatie
2. een coach
3. een leidinggevende

Opdracht 1 en 2 hebben als doel, na zicht te hebben op de 'papieren werkelijkheid', nu ook een beeld te krijgen hoe kwaliteitszorg en coaching er op de werkvloer uitziet. Hoe *doet* diegene het?

Opdracht 3

Schrijf een advies met implementatieplan over een aspect van kwaliteit en betrek hier medewerkers bij die zich met dit onderwerp en met kwaliteit bezig houden maar ook zorgverleners die het advies moeten gaan uitvoeren. Voer het plan uit en evalueer of het kwaliteitsaspect is verbeterd. Vraag feedback op het plan, de uitvoer en je evaluatie.

Een paar voorbeelden van onderwerpen:

- Je ziet dat de mondzorg bij een aantal cliënten waar jij voor zorgt, verbeterd kan worden. Je neemt contact op met de aandachtsvelder mondzorg om jouw observaties te delen. Je gaat met deze aandachtsvelder in gesprek en vraagt hoe je hem/haar kan ondersteunen in dit aandachtsveld. Bedenk: jij gaat weg, de aandachtsvelder blijft dus coach die aandachtsvelder op het aanpakken van dit kwaliteitsproject. Doe het samen!
- Er zijn een heel aantal valincidenten geweest en hiervoor zijn MIC-meldingen over gedaan. Je vraagt de kwaliteitsverpleegkundige of jij de analyse mag doen van de MIC meldingen om hier dan een advies + implementatie over te schrijven en dit te bespreken in het team. Je bent pas tevreden als de teamleden jouw analyse herkennen, je advies over willen nemen en in actie gekomen zijn om valincidenten zoveel mogelijk te voorkomen.

Opdracht 4

Coach medewerkers op een kwaliteitsaspect en vraag hier feedback op van teamleden maar ook iemand die gewend is coaching te doen, zoals de kwaliteitsverpleegkundige, een leidinggevende of een teamcoach.

Het kan gaan over het kwaliteitsaspect van opdracht 3 maar je kunt ook een ander onderwerp kiezen.

Fase 4: Reflectie achteraf

Je bent ondertussen aan het einde van je praktijkleerperiode terecht gekomen. Tijd dus om de balans op te maken.

Opdracht 1

Vul opnieuw de tabel in die je in fase 1 (reflectie vooraf) ook hebt ingevuld. Hoe score jij nu, na al je ervaringen in deze praktijkleerperiode, op het profiel van de kwaliteitsverpleegkundige? Vul de eindsituatie in (kolom 4) en de toelichting (kolom 5).

Opdracht 2

Schrijf een reflectie over je ervaringen. Vragen die je hierbij kunnen helpen:

In welke mate heb je inzicht gekregen over de kwaliteitszorg in een verpleeghuis?

Wat is jouw rol daarin geweest of had deze kunnen zijn?

Hoe heb jij gecoacht op kwaliteit?

Hoe heb je het coachen ervaren? Wat vond je leuk/uitdagend/ingewikkeld?

Zou de functie van kwaliteitsverpleegkundige jou passen als hbo verpleegkundige?

Hoe beoordeel je jezelf op de rollen, competenties en/of kernbegrippen die centraal stonden in deze studiehandleiding? Licht je beoordeling toe.

Suggesties voor bronnen

Onderstaande bronnen kunnen ondersteunend zijn bij de uitvoering van de verschillende opdrachten.

Adriaansen, M., & Peters, J. (Reds.) (2018). *Leiderschapsontwikkeling van verpleegkundigen*. Bohn Stafleu van Loghum.

Lalleman, P. (2018). *Wat is verpleegkundig leiderschap?* Geraadpleegd op 21 mei 2019 van <https://www.verpleegkundigleiderschap.nu/WAT-IS-LEIDERSCHAP/>

Lingsma, M. & Brabander de, R. (2018). *Praktijkboek teamcoaching, aan de slag*. Boom: Amsterdam.

Timmermans, O. (2012). Proefschrift: Teamleren en innoveren in de gezondheidszorg. *Verpleegkunde*, 4, 20-23.

Van Beek, M. & Tijmes, I. (2020). *Leren coachen*. Boom Uitgevers.

Vermeulen, H., Van Dijk, M., Groenewegen, P., Heinen, M., Holleman, G., Huis, A., Ista, E., Lalleman, P., Van Oostveen, C. & Schouten, M. (2020). *Verpleegkundig leiderschap*. Bohn Stafleu van Loghum.

Vroemen, M., Wagenaar, S. & Dresen, M. (2011). *Samen leren in onderwijsteams*. Te downloaden via: <https://www.teamchange.nl/samen-leren-in-onderwijsteams/>

Wallner, C. (2022). *Een frisse blik op de verpleegkundige in het verpleeghuis*. Lectorale rede. Hogeschool Leiden.

Wensing, M. & Grol, R. (2017). *Implementatie; effectieve verbetering van de patientenzorg*. Bohn Stafleu van Loghum.

ZonMW (n.d.). Maak zelf een implementatieplan. Op 26 januari 2023 geraadpleegd van <https://publicaties.zonmw.nl/maak-zelf-een-implementatieplan/>

Interessante websites:

[Effectief leren verbetert de zorg nu én in de toekomst | ZonMw](#)

[Dagelijks leren en verbeteren in verpleeghuizen: uiteraard! | ZonMw](#)

[Implementatie van leren en verbeteren bij verpleeghuislocaties - Waardigheid en trots voor de toekomst](#)

[Kennisdossier leiderschap - Waardigheid en trots voor de toekomst](#)

[Kennisdossier 'Aandacht voor leren' - Waardigheid en trots voor de toekomst](#)

[Leren en verbeteren van kwaliteit - Waardigheid en trots voor de toekomst](#)

[Kwaliteitsverpleegkundigen ouderenzorg - Waardigheid en trots voor de toekomst](#)

[Training functie kwaliteitsverpleegkundige: wat moet ik weten? - Waardigheid en trots voor de toekomst](#)