

Resultaten Versnellingskamer III t.b.v. het project 'Samenwerken aan deskundigheid'

17 mei 2018

Initiatiefnemers van de Versnellingskamer:

- Els Verschuur (namens de Programmaraad NPZZG)
- René Nogarede (netwerk coördinator NPZZG)

Aanwezig:

1. Toke Piket, bestuurder Waalboog (*tevens vertegenwoordiger bestuurder Kalorama*)
2. Hilde La Tour, Beleidsmedewerker Kennis management Waalboog
3. Annique van Kempen, manager Waalboog
4. Marcel de Groot, Programmadirecteur 1e lijn ZZG zorggroep
5. Wilma van Dinther, Verpleegkundig Spec. Palliatieve Zorg ZZG zorggroep (i.p.v. T. van Beusekom)
6. Diana Harbers, Coörd. Verpl. en consulent PZ stichting LuciVer
7. Marga Jeuken, zorgcoördinator TVN Zorgt
8. Rita van HulstTVN Zorgt
9. Yvonne van de Wiel, docent Verpleegkunde HAN/VDO
10. Stefanie Vermeulen, Docent Verpleegkunde ROC Nijmegen

Afwezig:

1. Esther Keijers, opleidingsadviseur Waalboog (m.k.g.)
2. Tonia van Beusekom, Manager Opleidingen (m.k.g./vervangster aanwezig)
3. Fieke van Deutekom, Voorzitter RvB Kalorama (m.k.g.)
4. Gerti van Gemert, expert verpleegkundige PZ Kalorama (m.k.g. Toke Piket als waarnemer)
5. Thea Jansen Veld, expertverpleegkundige PZ Kalorama (m.k.g.)

Met ondersteuning van:

- Wendy Kemper (HAN VDO)
 - Joke Abbring (HAN VDO)
6. Bert van Lingen, Voorzitter RvB ZMW (m.k.g.)
 7. Thea van Kraaij, beleidsadviseur Kwaliteit ZMW (m.k.g.)
 8. Els Stoker, lid RvB, LuciVer (m.k.g.)
 9. Monique van Eijken, Directeur TVN Zorgt (m.k.g.)
 10. Maarten Wiggers de Vries, Man. bedrijfsvoering CWZ (m.k.g.)
 11. Esther Detiger, Hoofd Palliatief team CWZ (m.k.g.)
 12. Godelief te Dorsthorst, senior opleidingsadviseur CWZ
 13. Famida Mehedi, Verpleegkundig directeur Zorggroep Sifa
 14. Kris Vissers, Hoogleraar Anes, Pijn en PZ Radboudumc (EPZ)
 15. Annie Moedt, Projectmanager Health Academy Radboudumc (m.k.g.)
 16. Margret Verheijen, Opleider sectie vervolgoopleidingen zorgberoepen Health Academy Radboudumc (m.k.g.)
 17. Dimitri van Overbeek, Hoofd Continue Professionele ontwikkeling & Events Health Academy Radboudumc (m.k.g.)
 18. Peggy Elisabeth Manager zorg cluster senioren 's Heerenloo (m.k.g.)
 19. Christel van Woezik, Verpleegkundig consulent PZ 's Heerenloo (m.k.g.)
 20. Fernand van Westerhoven, Directeur HAN/VDO (m.k.g.)
 21. Albert Zeggelaar, Onderwijsdirecteur Zorg, Welzijn, Sport & Uiterlijke Verz. ROC Nijmegen (m.k.g.)

Werkwijze:

3 rondes (*bijlage 1*) van 30 minuten (1 minuut: rollen afspreken, 20 min: per onderwerp verkenning en afspraak, 9 min: formulering afspraken, check doel ronde behaald?)

- Op elk aangekaart onderwerp is of een afspraak gemaakt, of non-agreed vastgelegd, of het onderwerp is afgevoerd met reden
- Afspraak: iedereen heeft mening mogen geven en iedereen is akkoord met afspraak
- Afspraak=: Wij....gaan dit doen/ staan hiervoor/.....
- Rollen afspreken in groepje: voorzitter, tijdsbewaker, vastlegger afspraken

Elk onderwerp wordt in subvragen uitgewerkt:

1. Stel een inhoudelijke vraag die onderwerp concreet maakt.
2. Hoe implementatie?
3. Door wie en wanneer?
4. Wij..... voor.... 2018?

Samenstelling Groepen:

Bestuurders:

- Toke Piket, bestuurder Waalboog (tevens vertegenwoordiger bestuurder Kalorama)
- Marcel de Groot, Programmadirecteur 1e lijn ZZG zorggroep
- Rita van Hulst verpleegkundige TVN Zorgt
- René Nogarede (netwerk coördinator NPZZG)

Beleidfunctionarissen en managers:

- Hilde La Tour, Beleidsmedewerker Kennis management Waalboog
- Annique van Kempen, manager Waalboog
- Marga Jeuken, zorgcoördinator TVN ZorgtProfessionals:
- Wilma van Dinther, Verpleekundig Spec. Palliatieve Zorg ZZG zorggroep (i.p.v. T. van Beusekom)
- Diana Harbers, Coörd. Verpl. en consulent PZ stichting LuciVer
- Els Verschuur (namens de Programmaraad NPZZG)

Onderwijskundigen:

- Yvonne van de Wiel, docent Verpleegkunde HAN/VDO
- Stefanie Vermeulen, Docent Verpleegkunde ROC Nijmegen



Overzicht Discussie / aandachtspunten:

1. Verplichten voor netwerkorganisaties voor het openstellen van scholingsaanbod PZ. Invulling platform. Hoe verhoudt zich de programmaraad tot het platform.
2. Wat wordt de vervolgstap?
3. Wie gaat de kartrekkers functie vervullen.

Afspraken op organisatie niveau:

1. Plannen intern binnen organisaties bespreken met professionals.
2. Laten weten aan bestuurder of er interesse is om deel te nemen.
3. Wat willen organisaties met in de regio ontwikkelde instrumenten? *Bijlage 1*

Afspraken op netwerk niveau:

1. Boekenkast voor bij en na scholingen voor V&V niveau 3, 4, en 5. Waarbij inhoud en niveau van de scholingsactiviteiten gezamenlijk worden vastgesteld.
2. Uren inzet en financiële ondersteuning m.b.t. innovaties of projecten worden vooraf vastgesteld. (Helderheid vooraf wat we beogen(willen), wie meedoet, besteding van middelen en menskracht.) Alles op basis van vrijwilligheid.
3. Twee maal per jaar podium voor professionals in de vorm van Pitches (model 100 netwerk).
4. Pitches opnemen in congres oktober 2018.
5. Platform organiseren met mandaat vanuit bestuur NPZZG.

Overzicht gezamenlijke besluiten per onderwerp/thema

Onderwerp	Afspraak/besluit	Actie
Gemeenschappelijk innovatie fonds	<ul style="list-style-type: none"> • Neen. Alle org. zijn vrij om per thema/scholing vooraf aan te geven hoeveel uur ze willen participeren. • Per thema/scholing voorwaarde scheppende randvoorwaarden afspreken. • Middelen kunnen worden gecreëerd als specifiek omschreven onderwerpen als een gezamenlijk project worden uitgevoerd en vastgelegd. 	Afspraak vooraf per thema/scholing
Agendasetting (Prioriteit Palliatieve zorg binnen eigen organisatie)	<ul style="list-style-type: none"> • Extramuraal in de top 3! • Intramuraal is het een onderdeel van de "laatste levensfase" • Intramuraal prioriteren 	ZZGzorggroep Waalboog Kalorama
	<ul style="list-style-type: none"> • Advanced Care planning (ACP) • Intramuraal verankeren in opleidingsplan (Aandachtspunt/ mindset) 	Managers/ opleidingsfunctionarissen
Regionaal scholingsoverzicht	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht scholingen samenbrengen op website NPZZG • Snel te vinden en aantrekkelijke goed geordende digitale boekenkast. • Reviews van cursisten inbedden in overzicht 	
Regionaal scholingsaanbod	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing voor alle niveaus en met betrokkenheid van patiënt/naaste als ervaringsdeskundige • Scholing zoveel als mogelijk samen met vrijwilligers VPTZ aanbieden • Aandacht voor methodisch denken en handelen. • Terugkerend thema: Communicatie Verpleegkundigen en Verzorgenden met artsen en paramedici • Ophalen aan welke scholing professionals behoefte hebben • Thematisch aanbod • Werkwijze Scholingsactiviteiten 100 netwerk als voorbeeld nemen. • Randvoorwaarden creëren 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Digitaal aanleveren scholingsactiviteit • Contactpersoon per instelling als aanspreekpunt voor vraag en aanbod • Alleen professionals inzetten als docent die goed kennis kunnen overdragen 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning in lesopbouw en op to date houden van didactische vaardigheden 	HAN/ROC
	<ul style="list-style-type: none"> • Laerning on the Job en ondersteuning aan elkaar bieden is een must 	Opleidingsfunctionaris en trainers
	<ul style="list-style-type: none"> • Kijkje in de keuken en wel op diverse manieren en breed ingestoken (diverse onderwerpen) en met vaste trainers 	Trainers: Wilma van Dinther Marga Jeuken Diana Harbers
Delen van regionaal ontwikkelde instrumenten	<ul style="list-style-type: none"> • Invullen en opsturen van <u>bijlage 2</u>: “Overzicht regionaal ontwikkelde instrumenten (mei 2018”) 	Organisaties
Signaleringsbox voor niv. 3 en 4 Palliatief redeneren niv. 5	<ul style="list-style-type: none"> • Is een best practice welke we omarmen. • Signaleringsbox voor niveau 3 gaan gebruiken • Palliatief redeneren voor niveau 5 gebruiken • Onderbouwd voorstel maken over niveau 4 (box of palliatief redeneren) 	Els Verschuur, Annie van Kempen, Margret Verheyen Wilma van Dinther
Train de trainer rondom Goede Voorbeelden	<ul style="list-style-type: none"> • Rubrics PZ: Vanuit NPZZG een trainer die Rubrics helpt implementeren. • Trainer moet betrokken zijn geweest bij de ontwikkeling van de Rubrics. 	
Onderlinge verbinding	<ul style="list-style-type: none"> • Contactpersonen vormen een platform • Een maal per 10 weken bij elkaar komen. 	

Bijlage 1

Indeling rondes naar afspraak- onderwerp en uitwerking subvragen

	Naar afspraak	Onderwerpen	Subvragen
Ronde 1: gemengd NETWERK	Doel ronde 1: kaders zetten vanuit netwerk	Uitgangspunten netwerk: <ul style="list-style-type: none"> • Regionaal scholingsaanbod • Gemeenschappelijk innovatiefonds/ gesloten beurzen • Projectmanagement/ mandaat implementatie 	<p>Regionaal scholingsaanbod: Willen we als netwerk een regionaal scholingsaanbod neerzetten voor de organisaties binnen het netwerk? En zo ja, hoe ver willen we daar in gaan qua verplichting?</p> <p>Gemeenschappelijk innovatiefonds: Een gemeenschappelijk innovatiefonds voor samenwerken in deskundigheid is als optie genoemd om ambities binnen het netwerk waar te maken; hiermee kunnen uren en investeringen tussen organisaties worden verevend. Willen we een gemeenschappelijk innovatiefonds?</p> <p>Projectmanagement/mandaat implementatie: Helpt het om de implementatie te beleggen bij een groep die mandaat krijgt om organisaties aan te spreken op gemaakte afspraken? Is de programmaraad daar de meest geëigende groep voor? Of een apart aan te stellen projectleider? En zo ja, zijn we bereid om de programmaraad mandaat te geven voor implementatie?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste kaders voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p>
Ronde 2: NETWERK (per functie) A: bestuurders B: beleid- en managers C: professionals	Doel ronde 2: concrete aandachtspunten	A. Bestuurders: Gemeenschappelijk innovatiefonds, met gesloten beurzen uren medewerkers uitwisselen, signaleringsbox digitaal investering; agendasetting (prioriteit palliatieve zorg in eigen organisatie)	A: Gemeenschappelijk innovatiefonds: - Als we een innovatiefonds instellen doen we dit d.m.v. uren medewerkers, dus met gesloten beurs? Of leggen we een bedrag in waarvan uren van medewerkers worden betaald? - Zijn alle organisatie vrij om zelf aan te geven hoeveel uur ze willen inzetten? Of doen we dit op basis van gelijkwaardigheid dan wel

<p>D: onderwijsorganisaties</p>			<p>omvang organisatie?</p> <p><i>Signaleringsbox:</i> Hebben we behoefte aan een digitale signaleringsbox die voor het netwerk beschikbaar komt? Hoe gaan we om met de investering hiervoor?</p> <p><i>Agendasetting (Prioriteit palliatieve zorg):</i> - Als je de top3 van prioriteiten in je organisatie schetst, waar staat dan palliatieve zorg in dit lijstje? - Als palliatieve zorg niet in dit lijstje voorkomt; kun je het verbinden aan/ wat betekent dit?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste concrete aandachtspunten voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p> <p>B: <i>Regionaal scholingsaanbod</i> -Hoe verplichtend willen we zijn in het bieden/ volgen van een regionaal scholingsaanbod voor onze professionals? -Willen we als netwerk scholing voor vrijwilligers aanbieden ipv per organisatie? Zo ja, hoe komen we tot uniformiteit? -Wat hebben we te doen om de expertise van palliatieve zorg door vpk/vz in interdisciplinaire situaties beter tot zijn recht te kunnen laten komen? Welke competenties dienen de vpk/vz hiervoor te hebben? En welke competenties zijn nog onvoldoende ontwikkeld? Wat kunnen wij hier zelf in betekenen?</p> <p><i>Regionaal scholingsoverzicht:</i> Hoe komen we tot een regionaal scholingsoverzicht? Hoe betrekken we de professionals uit het netwerk beter bij ons scholingsaanbod? Kunnen we professionals als docent inzetten? en zo</p>
-------------------------------------	--	--	--

		<p>B. beleidfunctionarissen en managers: Regionaal scholingsaanbod professionals, scholing vrijwilligers, profileren expertise palliatieve zorg door vpk/vz interdisciplinaire situaties</p> <p>C. Professionals: Train de trainer, learning on the job, profileren expertise palliatieve zorg door vpk interdisciplinaire situaties, Gezamenlijke symposia/ kijkje in elkaars keuken, buddy met organisatie in netwerk</p>	<p>ja, op welk niveau: MBO/HBO/Universiteit? Hoe komen we tot een businessmodel voor dit regionaal scholingsaanbod zodat het zo goedkoop en daarmee zo aantrekkelijk mogelijk wordt voor organisaties in het netwerk?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste concrete aandachtspunten voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p> <p><i>C: Train de trainer:</i> - is een train de trainer om implementatie Rubrics te faciliteren een uitgangspunt dat door het netwerk wordt omarmt? welke organisaties hebben al een programma rond train de trainer? Zijn zij bereid om ook de andere organisatie te trainen? <i>Learning on the job:</i> -Hoe zien we learning on the job rondom de Rubrics? Hoe kunnen we elkaar ondersteunen bij learning on the job?</p> <p><i>Profileren expertise:</i> Vinden we dat we in interdisciplinaire situaties onze expertise voldoende kunnen inbrengen (als vpk/vz)? Wat belemmert ons? Wat kunnen we samen doen om ons hierbij te ondersteunen?</p> <p><i>Kijkje in de keuken:</i> Vinden we het waardevol om bij elkaar in de keuken te kijken? Waar zijn we met name nieuwsgierig naar? Wie gaan er kijken?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste concrete aandachtspunten voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet? Zo nee; welke</p>
--	--	---	---

		<p>D. Onderwijsorganisaties: Regionaal scholingsaanbod overzicht, hoe professionals als docenten, hoe zo goedkoop mogelijk binnen netwerk aanbieden/business model</p>	<p>aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p> <p><i>D:Regionaal scholingsoverzicht:</i> Hoe komen we tot een regionaal scholingsoverzicht? Hoe betrekken we de professionals uit het netwerk beter bij ons scholingsaanbod? Kunnen we professionals als docent inzetten? en zo ja, op welk niveau: MBO/HBO/Universiteit? Hoe komen we tot een businessmodel voor dit regionaal scholingsaanbod zodat het zo goedkoop en daarmee zo aantrekkelijk mogelijk wordt?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste concrete aandachtspunten voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p>
Ronde 3 ORGANISATIE (per organisatie)	Doel ronde 3: implementatie in organisatie op gang	<p>Rubrics gebruiken Toolbox didactische instrumenten (Kalorama) Waakmand (Kalorama en ROC) complementaire box (Kalorama) Waakvrijwilligers (Kalorama) Profiel aandachtsvelder palliatieve zorg E learning PZ kennistest medewerkers (vanuit ZZG) Wederzijdse uitleen medewerkers klinische lessen</p>	<p><i>Rubrics gebruiken:</i> zelfscan Rubrics? Hoe pak je rubrics erbij? Hoe kunnen we onderzoek rondom Rubrics gebruiken?</p> <p><i>Toolbox didactische instrumenten (Kalorama):</i> Willen we deze toolbox ook gebruiken?</p> <p><i>Waakmand:</i> Hebben wij een waakmand zoals bij Kalorama? Willen wij ook een waakmand? Willen we studenten ROC de waakmand laten vullen/maken?</p> <p><i>Complementaire Box</i> Kennen we de complementaire Box zoals Kalorama deze heeft? Willen we deze ook in onze organisatie gaan toepassen?</p> <p><i>Waakvrijwilligers:</i> Kennen wij waakvrijwilligers in intramurale setting? Is dat voor ons van toegevoegde waarde?</p>

			<p><i>Profiel aandachtsvelder:</i> Hebben we aandachtsvelders Palliatieve zorg? Zo niet; willen we hiermee gaan werken?</p> <p><i>e-learning PZ kennistest medewerkers (ZZG):</i> Heeft het voor ons meerwaarde om de e learning te gebruiken om kennis van medewerkers rondom Palliatieve zorg te testen?</p> <p><i>wederzijdse uitleen medewerkers klinische lessen:</i> Willen we medewerkers van andere organisaties in het netwerk bij ons voor klinische lessen? Zo ja; over welke onderwerpen? Willen we onze medewerkers aan andere organisaties uitleenen? Zo ja; voor welke onderwerpen?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste concrete aandachtspunten voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet in onze organisatie? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p>
Ronde 4: NETWERK EN ORGANISATIE (gezamenlijk)	Doel ronde 4: implementatie bewaken	Knelpunten vanuit eerdere ronden Randvoorwaarden: agendasetting (hoeveel uren beschikbaar) Projectmanagement samenwerken aan deskundigheid Doorontwikkeling Rubrics/...	<p>Welke knelpunten zijn we tegengekomen in de eerdere ronden? Hoe gaan we de implementatie bewaken als netwerk en binnen de organisatie? Welke behoefte hebben we als netwerk en als organisatie die we meewillen geven aan het projectmanagement?</p> <p>Afspraken: Wij (concretiseren)... voor... 2018</p> <p>Zijn hiermee de belangrijkste afspraken voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p>

Bijlage 2

Door organisaties in te vullen overzicht regionaal ontwikkelde instrumenten (mei 2018)

Onderwerp en vragen	Afspraken	Non-agreed: reden	Onderwerp afgevoerd: reden
<p>Rubrics gebruiken: zelfscan Rubrics? Hoe pak je Rubrics erbij? Hoe kunnen we onderzoek rondom Rubrics gebruiken?</p> <p>Toolbox didactische instrumenten (Kalorama): Willen we deze toolbox ook gebruiken?</p> <p>Waakmand: Hebben wij een waakmand zoals bij Kalorama? Willen wij ook een waakmand? Willen we studenten ROC de waakmand laten vullen/maken?</p> <p>Complementaire Box Kennen we de complementaire Box zoals Kalorama deze heeft? Willen we deze ook in onze organisatie gaan toepassen?</p> <p>Waakvrijwilligers: Kennen wij waakvrijwilligers in intramurale setting? Is dat voor ons van toegevoegde waarde?</p>			

Onderwerp en vragen	Afspraken	Non-agreed: reden	Onderwerp afgevoerd: reden
<p>Profiel aandachtsvelder: Hebben we aandachtsvelders Palliatieve zorg? Zo niet; willen we hiermee gaan werken?</p> <p>e-learning PZ kennistest medewerkers (ZZG): Heeft het voor ons meerwaarde om de e learning te gebruiken om kennis van medewerkers rondom Palliatieve zorg te testen?</p> <p>wederzijdse uitleen medewerkers klinische lessen: Willen we medewerkers van andere organisaties in het netwerk bij ons voor klinische lessen? Zo ja; over welke onderwerpen? Willen we onze medewerkers aan andere organisaties uitleenen? Zo ja; voor welke onderwerpen? Zijn hiermee de belangrijkste concrete aandachtspunten voor de implementatie samenwerken aan deskundigheid gezet in onze organisatie? Zo nee; welke aanvullende afspraak moet nog worden gemaakt?</p>			