



Doe de TVZ Kennistoets

- Elke twee maanden kun je twee online kennistoetsen maken, gekoppeld aan TvZ-artikelen.
- Een toets levert twee accreditatiepunten op voor het kwaliteitsregister V&V.

2
ACCREDITATIE-
PUNTEN

In de toetsen leer je:

1 EBP-coach

1 Pijlers

Welke vier pijlers een rol spelen bij EBP in het verpleeghuis.

2 Effectiviteit

Wanneer een EBP-coach het effectiefst is.

3 Stimuleren

Op welke manier EBP in het verpleeghuis kan worden gestimuleerd.

4 Actieonderzoek

Waarom hier de methode actieonderzoek geschikt is.

2 RADaR-techniek

1 Stappen

Wat de stappen van de RADaR-techniek zijn.

2 Informatiebronnen

Welke informatiebronnen kunnen worden gebruikt bij de RADaR-techniek.

3 Plus- en minpunten

Wat de voor- en nadelen van de RADaR-techniek zijn.

4 Onderzoeksvragen

Wat geschikte onderzoeksvragen zijn voor het gebruik van de RADaR-techniek.

Elke twee maanden verloten wij een prijs onder de deelnemers. Tevens winnen aan het eind van het jaar de drie deelnemers met de hoogste totaalscore een prijs. De prijswinnaars worden vermeld op www.tvznext.nl.

EBP-coach in het verpleeghuis

auteurs

Marleen Lovink
postdoc onderzoeker,
Universitair
Kennissenetwerk
Ouderenzorg Nijmegen
(UKON), Radboudumc

Mariska Peeters
hbo-verpleegkundige,
MIJZO, Waalwijk

**Annemie van de
Wouw**

docent verpleegkunde
en externe coach leer-
en ontwikkelcultuur in
verpleeghuizen, HAN
University of Applied
Sciences, Arnhem en
Nijmegen

Anneke van Vught
associate lector, lecto-
raat organisatie van
zorg en dienstverle-
ning, HAN University
of Applied Sciences,
Arnhem en Nijmegen

De complexiteit van de verpleeghuiszorg neemt toe en daarmee het belang van evidence based practice (EBP). Het draait daarbij om de juiste zorg voor de bewoner. In het project EVIDENCE zochten we uit hoe een hbo-verpleegkundige in het verpleeghuis kan bijdragen aan een EBP-cultuur in zorgteams.

TREFWOORDEN

- Verpleeghuiszorg
- Evidence based practice
- Ontwikkeling

Ouderen blijven steeds langer thuis wonen. Wanneer thuis wonen niet meer mogelijk is, door bijvoorbeeld een hoge zorgzwaarte, verhuizen zij naar het verpleeghuis. Dit betekent dat zorgteams in verpleeghuizen te maken hebben met toenemende complexiteit van zorgvragen, waardoor een beroep gedaan wordt op competenties als klinisch redeneren en EBP.¹

Onder EBP verstaan we het integreren van: (1) de voorkeuren, wensen en verwachtingen van de cliënt, (2) klinische expertise van jezelf en collega's, (3) resultaten uit wetenschappelijk onderzoek en (4) kennis die in de lokale context aanwezig is om persoonsgerichte zorg te verlenen.² Zorgteams in verpleeghuizen, die voornamelijk bestaan uit verzorgenden IG, zijn nauwelijks bekend met EBP.³ Hbo-verpleegkundigen zijn wel bekend met EBP, maar zijn zoekende hoe zij hun competenties optimaal kunnen inzetten in teams met voornamelijk verzorgenden IG.⁴ Er is nog weinig bekend over hoe een hbo-verpleegkundige in het verpleeghuis als EBP-coach zorgteams kan ondersteu-



Foto: stock.adobe.com / godfather



CORRESPONDENTIE
MARLEEN LOVINK
MARLEEN.LOVINK@
HAN.NL



nen in het werken met EBP. Binnen het project EVIDENCE hebben we dit onderzocht.

HET PROJECT

Om erachter te komen hoe hbo-verpleegkundigen in de rol van EBP-coach het zorgteam kunnen ondersteunen, werd actieonderzoek uitgevoerd. Met actieonderzoek gaan het veranderen van de praktijk en het ontwikkelen van kennis over deze verandering samen. Vier verpleeghuisorganisaties namen deel

'Zorgteams vonden het belangrijk dat de EBP-coach dichtbij stond'

aan het project, met elk twee tot vier teams. 12 zorgteams deden mee. De zorgteams gingen 15 maanden aan de slag met het bewust en systematisch werken volgens EBP. Dit deden zij door vraagstukken uit de dagelijkse zorg aan te pakken. Zij werden hierin gecoacht door EBP-coaches; één of meer hbo-verpleegkundigen uit de eigen organisatie. De EBP-coaches werden op hun beurt gecoacht door een externe coach. Dit waren twee docenten van de opleiding hbo-verpleegkunde van de HAN University of Applied Sciences.

DATAVERZAMELING

De actieonderzoeker hield bij de start en aan het eind van het project focusgroep-interviews met de zorgteams en individuele interviews met de EBP-coaches. De EBP-coaches en externe coaches hielden gedurende het hele actieonderzoek logboeken bij van hun activiteiten gericht op het ontwikkelen van een EBP-cultuur. Dit artikel richt zich op de rol van de EBP-coach. Meer-

VOORBEELD

De twee EBP-coaches van organisatie 2 zochten een manier om EBP meer te laten leven onder zorgmedewerkers en het onderwerp praktischer te maken. Het wetenschappelijk onderbouwen van het handelen moest meer onder de aandacht komen. Op een aansprekende manier wilden de twee coaches collega's leren zoeken naar literatuur, leren beoordelen en leren niet alles voor waar aan te nemen. De interne coaches formuleerden stellingen, gebaseerd op de lijst Beter Laten-aanbevelingen. De stellingen zijn één voor één op posters opgehangen in de teampost. De vraag aan collega's was of de stelling wel of niet juist was en welke bronnen ze hadden gebruikt om tot het antwoord te komen. Ook is gevraagd naar de kwaliteit van de gebruikte bronnen. Voorbeelden van stellingen:

- Gebruik bij een primair gesloten wond geen afdekwondmateriaal.
- Leeg po's handmatig in het toilet.
- Gebruik geen zeep, verzorgend wassen-product of een desinfectans voor de dagelijkse reiniging van een suprapubische katheter.
- Dagelijks wisselen van een gaas bij de insteekopening van een suprapubische katheter is nodig.

Het merendeel van de zorgteamleden reageerde op de stellingen, waarbij collega's ook samenwerkten en gezamenlijk hun antwoord inleverden bij de EBP-coaches. De thema's die in de stellingen naar voren kwamen, zijn gaan leven onder zorgmedewerkers. Er werd regelmatig over de stellingen gesproken, bijvoorbeeld tijdens de koffie. De EBP-coaches koppelden het juiste antwoord terug aan het team door de relevante literatuurbronnen te bespreken in het zorgteam. De zorgmedewerkers konden in de meeste gevallen benoemen of het een goede bron was en of er misschien nog betere bronnen waren. Ook hebben de interne coaches bereikt dat collega's over dingen gaan nadenken en binnen het team durven te zeggen: 'Waarom gebeurt dat?', 'Waarom op die manier?' en 'Is dit de beste manier?'

uitgebreide informatie over de opzet van het volledige onderzoek en de resultaten is te vinden in het Handboek EBP en in het wetenschappelijke artikel.⁵⁻⁶

INVULLING ROL EBP-COACH

13 EBP-coaches deden mee aan het project. Deze rol werd ingevuld door 12 hbo-verpleegkundigen en een fysiotherapeut. Drie EBP-coaches hadden een mastertitel. Drie EBP-coaches stopten tijdens het project, omdat ze een andere baan kregen. Zij werden vervangen door drie nieuwe EBP-coaches.

De EBP-coaches gaven verschillend vorm aan hun rol. Sommigen ondersteunden het zorgteam op afstand, terwijl anderen inspirerende rolmodellen

waren die samenwerkten met het zorgteam in EBP en onderwijs gaven. Voor zorgteams was het belangrijk dat de EBP-coach dichtbij stond, letterlijk en figuurlijk. De EBP-coach werkte op de afdeling, was onderdeel van het zorgteam en laagdrempelig beschikbaar voor vragen.

EBP-coaches enthousiasmeerden en stimuleerden zorgteams om EBP toe te passen op één of meer zelfgekozen basiszorgthema's, bijvoorbeeld mond-zorg, katheterzorg of onbegrepen gedrag. De zorgteams kozen samen met de EBP-coach thema's waarvan zij vonden dat die belangrijk waren en waarvoor in hun ogen meer aandacht moest zijn. Thema's kwamen bijvoorbeeld voort uit gesprekken met cliënten,

zorgleefplan-besprekingen, het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg of de Beter Laten-aanbevelingen.^{1,7}

KRITISCHE SUCCESFACTOREN

Uit de analyse van de aanpak van alle EBP-coaches bleek dat de volgende punten belangrijk zijn bij het ontwikkelen van een EBP-cultuur in zorgteams:

- Werk als EBP-coach dichtbij of in het zorgteam, zodat je letterlijk en figuurlijk toegankelijk bent en kunt coachen tijdens de dagelijkse zorg.
- EBP doe je samen en is van iedereen. Betrek het hele zorgteam, dus helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en je teamleider, teamcoach of leidinggevende. Informeer en betrek ook de andere disciplines, zoals artsen en fysiotherapeuten, om gebruik te maken van elkaars expertise. Stem af hoe managers en directie geïnformeerd

'Bij onderzoek gaat het niet per se om Engelstalige artikelen'

moeten worden. Zij kunnen zorgen voor belangrijke voorwaarden, zoals tijd en ondersteuning.

- Verdeel taken en rollen. Wie vindt het leuk richtlijnen te zoeken en te lezen? Wie heeft affiniteit met welk zorginhoudelijk onderwerp? Wie vervult de rol van kartrekker in het zorgteam? Spreek met het team af wanneer tijd wordt besteed aan EBP. Maak afspraken in de agenda's.
- Kijk met het zorgteam kritisch naar de zorg die het team op dit moment verleent door de volgende vragen te stellen:
 - Wat wil de cliënt? Weten we dit eigenlijk wel?

- Werken we volgens protocol of richtlijn?
 - Doen we allemaal hetzelfde?
- Stimuleer het zorgteam de vier pijlers van EBP te doorlopen om de beste beslissing te nemen met de bewoner(s). Daarbij is het belangrijk te benadrukken dat het bij onderzoek niet per se gaat om Engelstalige artikelen. Richtlijnen, protocollen en artikelen in vakliteratuur zijn ook gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.
- Maak het klein; EBP gaat over basiszorg. Een EBP-coach vertelde: *'Ik denk dat het (EBP) afhangt van het enthousiasme van de mensen en de ervaring dat het wat oplevert voor de bewoner. [...] Dus als een EBP-coach kan ik dit proces faciliteren. Je gaat aan de slag met een klein thema en maakt het een succes. [...] En maakt dit zichtbaar, ja. Ik heb geleerd dat wij misschien te groot zijn gestart, te abstract, we hadden misschien kleiner kunnen starten.'*
- Koppel EBP aan (overleg)structuren die al bestaan: zorgleefplan-besprekingen, teamoverleg, multidisciplinair overleg, EVV-schap, et cetera, zodat EBP niet iets extra's is, maar onderdeel van de dagelijkse praktijk.
- Stimuleer de leden van het zorgteam nieuwtjes uit vakbladen of van internet te delen met elkaar, bij voorkeur met leuke werkvormen.
- Zorg voor een leer- en ontwikkelcultuur.
- Spreek met elkaar af dat ook achter de computer zitten of overleg met

collega's hoort bij goed zorgen voor bewoners.

- Besteed aandacht aan een kritische houding waarbij het mogelijk is om elkaar en jezelf (kritisch) te bevragen en feedback te geven en te ontvangen. Dus niet meer: *'We doen het altijd zo!'* Maar wel: *'Wat is de beste zorg voor de cliënt?'*

→ Moedig de leden van het zorgteam aan elkaar complimenten te geven en vier ook 'kleine' successen, zoals het opsporen van een passende richtlijn.

BESCHOUWING

Het project EVIDENCE liet zien dat het mogelijk is zorgteams in verpleeghuizen te coachen op de principes van EBP en om een EBP-cultuur te ontwikkelen. EBP-coaches kunnen bijdragen aan een EBP-cultuur door dicht bij het team te staan (letterlijk én figuurlijk), een inspirerend rolmodel te zijn, creatieve werkvormen in te zetten en de vier pijlers van EBP continu onder de aandacht te brengen en te verweven in de dagelijkse praktijk.

De mate van succes in het creëren van een EBP-cultuur was natuurlijk niet alleen afhankelijk van de EBP-coach. Vele andere factoren speelden een rol, zoals de ondersteuning vanuit de organisatie, kennisnetwerken, de stabiliteit van het zorgteam en de inzet van studenten. In dit artikel zijn deze factoren buiten beschouwing gelaten, maar ze zijn terug te lezen in het *Handboek EBP voor zorgteams in verpleeghuizen*,

Samenvatting

- Zorgteams in verpleeghuizen hebben te maken met toenemende complexiteit van zorgvragen, waardoor een beroep gedaan wordt op hun evidence based practice (EBP)-competenties.
- Uit het project EVIDENCE blijkt dat hbo-verpleegkundigen een rol kunnen vervullen als EBP-coach, waarbij zij zorgteams ondersteunen in EBP.

- EBP-coaches kunnen bijdragen aan een EBP-cultuur door: (1) zorgteams te enthousiasmeren om de vier EBP-pijlers toe te passen op basiszorgthema's, (2) dichtbij het team te staan, (3) een inspirerend rolmodel te zijn en (4) creatieve werkvormen in te zetten om EBP-continu onder de aandacht te brengen en te integreren in de dagelijkse praktijk.



'Achter de computer zitten hoort ook bij goed zorgen voor bewoners'

dat is ontwikkeld op basis van de resultaten van het project EVIDENCE.⁵ In het handboek staan bijvoorbeeld tips over hoe je als EBP-coach belangrijke randvoorwaarden kunt scheppen, zoals het betrekken van het management en het creëren van een positief teamklimaat. ●

REFERENTIES

1. Zorginstituut. Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, Samen leren en ontwikkelen. Actualisatie 2021. Beschikbaar via: www.zorginzicht.nl.
2. **Munten G, Legius M, Niessen T, e.a.** Practice Development. Den Haag: Boom Lemma uitgevers; 2012.
3. **Starremans S.** Sla er eens vaker een richtlijn op na, of lees een vakblad. Tijdschrift voor Verzorgenden. 2019;51:30-32.
4. **Backhaus R.** THINKING BEYOND NUMBERS - Nursing Staff and Quality of Care in Nursing Homes. Proefschrift, Maastricht University. 2017.
5. HAN University of Applied Sciences. Handboek EBP voor zorgteams in verpleeghuizen. Beschikbaar via: www.han.nl.
6. **Lovink MH, Verbeek F, Persoon A, e.a.** Developing an Evidence-Based Nursing Culture in Nursing Homes: An Action Research Study. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(3):1733.
7. ZonMw, IQ Scientific Center for Quality of Healthcare, V&VN. Beter Laten aanbevelingen – 2020 Complete lijst. 2020. Beschikbaar via: www.venvn.nl.

Doe de TVZ Kennistoets

Hoe werkt het?

Elke twee maanden verschijnen twee TvZ-artikelen waaraan een online kennistoets is verbonden. Met een toets kun je twee accreditatiepunten verdienen. De artikelen staan online op www.tvznext.nl. Van daaruit kun je doorlinken naar de toetsen. Elke twee maanden verloten wij een prijs onder de deelnemers. Tevens winnen aan het eind van het jaar de drie deelnemers met de hoogste totaalscore een prijs.

VOORBEELDVRAAG:

2
ACCREDITATIE-
PUNTEN

1 Welke factor speelde naast de inzet van de EBP-coach een rol in een EBP-cultuur?

- A. De inzet van docenten
- B. Ondersteuning vanuit de organisatie
- C. De samenstelling van het zorgteam

