|  |  |
| --- | --- |
| Invoegen logo VSV/IGO Projectplan Debriefing  |  |

INHOUD

[Projectplan debriefing 2](#_Toc98157216)

[1. Achtergrond en aanleiding 3](#_Toc98157217)

[2. 0-meting 4](#_Toc98157218)

[3. Gelijkwaardigheid en besluitvorming 4](#_Toc98157219)

[4. Keuze welke personen en casus/situaties te debriefen 4](#_Toc98157220)

[5. Methode debriefing 4](#_Toc98157221)

[6. Logistiek, praktische werkwijze op de werkvloer – stroomdiagram 5](#_Toc98157222)

[7. Communicatie en rol cliënt 5](#_Toc98157223)

[8. Tevredenheid zorgverleners – evaluatiecriteria 5](#_Toc98157224)

[9. Bijlagen 6](#_Toc98157225)

# Projectplan debriefing

|  |  |
| --- | --- |
| Naam VSV/IGO | Werkgroep X  |
| Versie 1.0 | Maand en jaartal  |
| Auteur(s) |  |
| Status | concept |

# Achtergrond en aanleiding

In de meeste regio’s die debriefing zijn gaan doen is sprake van regelmatige gedeelde natale zorg. Dat wil zeggen dat de eerste lijn na overdracht van een baring (deels) aanwezig blijft om de baring (deels) te begeleiden. Regelmatig leidt dat tot onduidelijke communicatie en daarmee suboptimale zorg en suboptimale samenwerking. Toch is het een voor de cliënt positief beleid en wordt deze gedeelde zorg in steeds meer regio’s toegepast. Een van de manieren om de communicatie en de samenwerking in deze gedeelde zorg te optimaliseren is het concept ‘debriefing’. Dit concept is al zeer gangbaar in onder de andere de CRM in de zorg (bijvoorbeeld op OK’s) en bij vaardigheidstrainingen.

Toch lijkt het makkelijker gezegd dan gedaan. Want, hoe debrief je als een deel van het bij de baring aanwezige team niet meer ‘in huis’ of op de afdeling is, hoe doen we het bij drukte en is het niet makkelijker het alleen te doen als er iets te bespreken valt? Allemaal zaken die als ze niet goed zijn afgedicht makkelijk leiden tot verzanden. Vandaar de noodzaak het met elkaar eens te zijn over de doelstelling en werkwijze en deze regelmatig te evalueren.

Het is van belang dat de werkgroep duidelijk formuleert wat de exacte doelstellingen zijn van het debriefen.

# 0-meting

Als de werkgroep het van belang acht goed te kunnen meten wat de resultaten zijn van het invoeren van debriefing is het uitvoeren van een kleine 0-meting een goede investering. Een korte survey in Survey Monkey kan volstaan met daarin een aantal vragen over welke score men nu zou geven aan zaken aangaande communicatie en samenwerking bij gedeelde natale zorg.

# Gelijkwaardigheid en besluitvorming

Het is van belang dat de werkgroep heldere afspraken maakt over de wijze van besluitvorming en communicatie tijdens dit project. Deze dienen te passen bij de overige besluitvorming in de regio. Wordt er bijvoorbeeld gewerkt met een besluitvormende kring of binnen een ledenraad met voorleggers dan dient de werkgroep rekening te houden met vastgestelde data voor het inleveren van voorstellen. Ook is het van belang de mening van alle betrokkenen tijdig op te kunnen halen.

Omdat debriefing alle natale zorgverleners in de regio aangaat, is het van belang dat iedereen goed op de hoogte is en achter de gemaakte afspraken staat. Hierbij hoort een duidelijk startmoment waar iedereen van op de hoogte is.

Hierin is bij debriefing de gelijkwaardigheid tussen de betrokken personen van cruciaal belang. Het gaat om debriefen en niet over beoordelen zoals dat in een trainingssetting veelal wel het geval is. Het verschil tussen debriefen en beoordelen moet helder worden geformuleerd en alle deelnemers moeten gelijkwaardig kunnen deelnemen aan het gesprek. Hierover maakt de werkgroep duidelijke afspraken.

# Keuze welke personen en casus/situaties te debriefen

De werkgroep maakt een keuze over welke situaties/baringen te debriefen. Gaat het alleen om de zogenaamde ‘gedeelde zorg baringen’ of wil men binnen het VSV/IGO alle baringen debriefen? Wil men ook overdrachten debriefen als de verloskundige niet ‘blijft’? Wil de regio ook prenatale en postnatale gedeelde zorgmomenten debriefen? Elke keuze is goed, als er maar een heldere koers is. Ons advies is overzichtelijk te beginnen, uitbreiden kan altijd nog.

# Methode debriefing

Er zijn verschillende soorten vragen in omloop die de regio als voorbeeld kan nemen voor het maken van het format. Ter inspiratie laten we hier kort de Learning Conversation en Pendleton zien. Deze methodes dienen wel steeds langs de lat van gelijkwaardigheid versus beoordeling te worden gelegd.

**Pendleton:**

* Iemand zegt wat goed ging - anderen vullen dit aan – iemand geeft verbeterpunten/alternatieven aan - groep vult aan- iemand vat samen
* Voordelen Pendleton: bekend en verwacht • simpel • ruimte voor inbreng - ruimte voor sterktes – opbouwend – leerzaam
* Nadelen: kunstmatige scheiding goed- en verbeterpunten • vaak uitstel van problemen waar iemand werkelijk meezit – soms inefficiënt – strak schema kan routine worden

**Learning Conversation:**

* Waar wil je over praten – wat viel op, onderzoek dit met elkaar – bedenk oplossingen
* Controleer of er nog andere punten zijn – maak actiegerichte ‘agenda’
* Valkuilen LC: vergeten om de groep erbij te betrekken • zelf oplossingen geven in plaats van de kennis in de groep te gebruiken

Het is van groot belang dat welke methode er ook wordt gehanteerd aan het einde van de debriefing wordt bepaald of er agendapunten naar het bestuur of een bepaalde werkgroep moeten om over het genoemde punt regio brede afspraken te maken

# Logistiek, praktische werkwijze op de werkvloer – stroomdiagram

De werkgroep maakt afspraken over o.a. de volgende items die gaan over:

* Het moment van debriefen
* Wie neemt het initiatief tot debriefen
* Wie zijn aanwezig bij de debriefing
* Is dit een vrijblijvende aanwezigheid
* Hoe monitoren we de implementatie en de voortgang op de werkvloer
* Wie geeft algemene verbeterpunten door aan wie

# Communicatie en rol cliënt

De werkgroep discussieert over de rol van de cliënt in de debriefing. Is de cliënt aanwezig bij de debriefing? Wordt de input van de cliënt op een andere wijze opgehaald? Hoe wil de regio dit aanpakken?

# Tevredenheid zorgverleners – evaluatiecriteria

Het is van belang te weten of de zorgverleners vinden dat de debriefing voldoet aan de bij het begin vastgestelde doelstellingen. De werkgroep evalueert n.a.v. de vastgestelde evaluatie criteria. Denk hierbij aan scores aangaande bijvoorbeeld de volgende items:

* Draagt debriefing bij aan de optimalisering van samenwerking en communicatie bij gedeelde zorg?
* Wat vindt men van tijdsinvestering, diepgang en tempo?
* Is steeds duidelijk wie het overzicht heeft, wie de leiding neemt en het initiatief?
* Worden algemene verbeterpunten goed opgepakt?

# Bijlagen

XX

XX

XX