

WIJ GAAN STEEDS NAAR SCHOOL

*Symposium veerkracht, vasthouden en verbinden
Inke Schaap, docent HvA*



Wil je dit weten en uitzoeken?

- Wist u dat mannen meer risico lopen op een infectie (zowel in het ziekenhuis als daarbuiten) dan vrouwen? (1).
 - Wist u dat er te weinig steun is voor partners van mensen die net hebben gehoord dat ze MS hebben? (2).
 - Wist u dat de vaardigheden van verpleegkundigen beter zijn als ze werken in een team dat ze kennen (3)?
 - Wist u dat verpleegkundigen de invloed van een chronische aandoening op het sociale leven van mensen onderschatten (4)?
- 


*Andere
weetjes?*




Levenslang leren: continuous professional development (CPD)

- Een levenslang proces van actieve participatie van verpleegkundigen in activiteiten die bijdragen aan:
 - Het ontwikkelen en bijhouden van competenties
 - De versterking van de professionele praktijk
 - Het bereiken van de doelen in de eigen loopbaan
- (ANA, 2011)
- The American Nurses Association (ANA) has defined professional development as 'a life-long process of active participation by nurses in learning activities that assist in developing and maintaining their continuing competence, enhancing their professional practice, and supporting achievement of their career goals' (ANA, 2011).

Waarom?

- Veerkracht: uit een onderzoek naar de werkstress van vpk in de palliatieve zorg en op een acute afdeling bleek dat CPD bijdraagt aan het hanteren van stress en het verbeteren van herstel (6,7)
 - Vasthouden: <https://youtu.be/VOEAgrDalsA>
 - Verbinden: met het vak, het team, de organisatie
-
- 

CPD strategieën (5)

- CPD strategieën die gericht zijn op het verbeteren van de directe patiëntenzorg
 - Cursus herstelondersteunende zorg voor het team
 - CPD strategieën die gericht zijn op het uitvoeren van extra taken
 - Elearning 'ondervoeding' voor de werkgroep
 - CPD strategieën die gericht zijn op het uitvoeren van andere rollen/ taken
 - Training 'motiverende gespreksvering voor teamleiders'
- 


Voorbeelden van CPD (5)



- Zelf doen (het www op, collega's consulteren)
- Georganiseerde activiteiten op en buiten de afdeling (bijv. Symposia)
- 'spontaan' leren (door feedback van college's en door het leren van ervaringen in je privé-leven)
- Zelf gestuurd leren
- Doorstuderende in de lijn (MBO-HBO-HBO-Master-WO-master)

Motieven voor CPD

(5)

- Up-to-date blijven
 - Competenties ontwikkelen
 - Aan verwachtingen voldoen
 - Vergroten van kennis
 - Loopbaanontwikkeling
 - Beter begrip over casuïstiek waar je niet mee bekend bent krijgen
- 

*Factoren
van invloed
op de
participatie
aan CPD*

- Tijd en prioriteit
- Financiële middelen
- Toegang tot CPD
- Inhoud van CPD: het moet behapbaar zijn
- Het moet passen bij het motief: om je werk uit te voeren of in het kader van persoonlijke ontwikkeling



Zelf geleerd van deze workshop:



- CPD zorgt voor veerkracht
- CPD is meer dan diploma's verzamelen
- CPD moet aansluiten bij het motief om het te doen
- CPD schiet er heus niet bij in omdat 'People cannot not learn and are therefore inherently lifelong learners (Alheit and Dausien, 2002; Grotendorst and Van Wijngaarden, 2005)'
- De wens om CPD neemt niet af gedurende de loopbaan maar wordt inhoudelijk anders (van hogerop als je jong bent tot meer willen weten bij 35 plussers 😊)
- We moeten het vergemakkelijken door bijvoorbeeld het gebruik van portfolio's waar je al het geleerde in kunt zetten



Interactief:

**ALS IK ZIN HEB
IN HUISWERK
KRUIP IK STIL
IN EEN HOEKJE
EN WACHT TOT
DIT NARE GEVOEL
WEER WEG IS**

Loesje

Postbus 1048
6801 GA Arnhem
www.loesje.nl

- Zullen we even een POP maken?
- Wat wil je leren met het oog op de competenties van de vpk?



Zorgverlener



1. Via klinisch redeneren verpleegkundige zorg vaststellen, indiceren en verlenen.
2. Versterken van het zelfmanagement, gericht op gezamenlijke besluitvorming met zorgvrager en naasten.
3. Indiceren en uitvoeren van verpleegtechnische (voorbehouden) handelingen.

Communicator

- 4. Persoonsgericht en professioneel communiceren met zorgvragers en hun netwerken.



Samenwerkings- partner

5. Vertrouwensrelatie aangaan en samenwerken, vanuit gezamenlijke besluitvorming met zorgvragers en hun naasten.

6. Samenwerken met andere beroepsbeoefenaren of instanties ter bevordering van kwaliteit en continuïteit van zorg.

6a Via interprofessioneel samenwerken, bijdragen aan een gezamenlijke en gecoördineerde benadering van gezondheids- en functioneringsproblemen van zorgvrager(s).



Reflectieve EBP professional



7. Onderzoekende houding waarbij reflectie en EBP worden toegepast.

8. Kennis actief zoeken en delen, eventueel participeren in praktijkonderzoek, ter bevordering eigen deskundigheid en die van collega's.

9. Methodisch reflecteren op eigen handelen, met aandacht voor inhoudelijke, procesmatige en moreel-ethische aspecten.

9a Ethische problemen herkennen, verhelderen en het verpleegkundig handelen kunnen beargumenteren.

Gezondheids- bevorderaar

- 10. Organiseren en toepassen van preventie, mede gericht op bevorderen gezondheid en zelfmanagement van (groepen) zorgvragers.



Organisator



11. Tonen van verpleegkundig leiderschap binnen samenwerking, de verschillende belangen wegen en het belang van de zorgvrager voorop stellen.

12. Plannen en coördineren van de zorg rondom de zorgvrager/groep zorgvragers

13. Verantwoordelijkheid nemen voor veiligheid van zorgvragers en medewerkers.

Professional en kwaliteits- bevorderaar

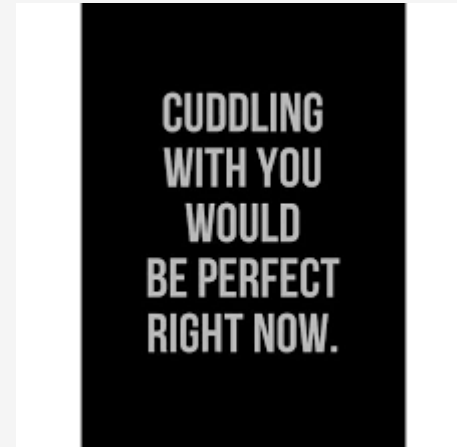


14. Monitoren, meten en screenen van de kwaliteit van de zorgverlening binnen de werkeenheid.

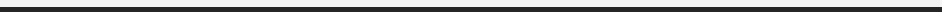
15. Bijdragen aan het kwaliteitssysteem van de organisatie en het lokaal toepasbaar maken van standaarden, richtlijnen, protocollen en zorgtechnologie.

16. Bijdragen aan een positieve beeldvorming en de ontwikkeling van de verpleegkunde.

*Dank jullie
wel!*



- Vragen: i.a.schaap@hva.nl



Bronner

- 1. Cohen B, Choi YJ, Hyman S, Furuya EY, Neidell M, Larson E. Gender differences in risk of bloodstream and surgical site infections. *J Gen Intern Med.* 2013 Oct;28(10):1318-25.
 - 2. Strickland K, Worth A, Kennedy C. The experiences of support persons of people newly diagnosed with multiple sclerosis: an interpretative phenomenological study. *J Adv Nurs.* 2015 Dec;71(12):2811-21.
 - 3. Kang E, Massey D, Gillespie BM. Factors that influence the non-technical skills performance of scrub nurses: a prospective study. *J Adv Nurs.* 2015 Dec;71(12):2846-57.
 - 4. Been-Dahmen JM, Dwarswaard J, Hazes JM, van Staa A, Ista E. Nurses' views on patient self-management: a qualitative study. *J Adv Nurs.* 2015 Dec;71(12):2834-45.
 - 5. Pool IA, Poell RF, Berings MG, ten Cate O. Strategies for continuing professional development among younger, middle-aged, and older nurses: a biographical approach. *Int J Nurs Stud.* 2015 May;52(5):939-50.
 - 6. Hodges HF, Troyan PJ, Keeley AC. Career persistence in baccalaureate-prepared acute care nurses. *J Nurs Scholarsh.* 2010 Mar;42(1):83-91.
 - 7. Gillman L, Adams J, Kovac R, Kilcullen A, House A, Doyle C. Strategies to promote coping and resilience in oncology and palliative care nurses caring for adult patients with malignancy: a comprehensive systematic review. *JBI Database System Rev Implement Rep.* 2015 Jun 12;13(5):131-204.
-