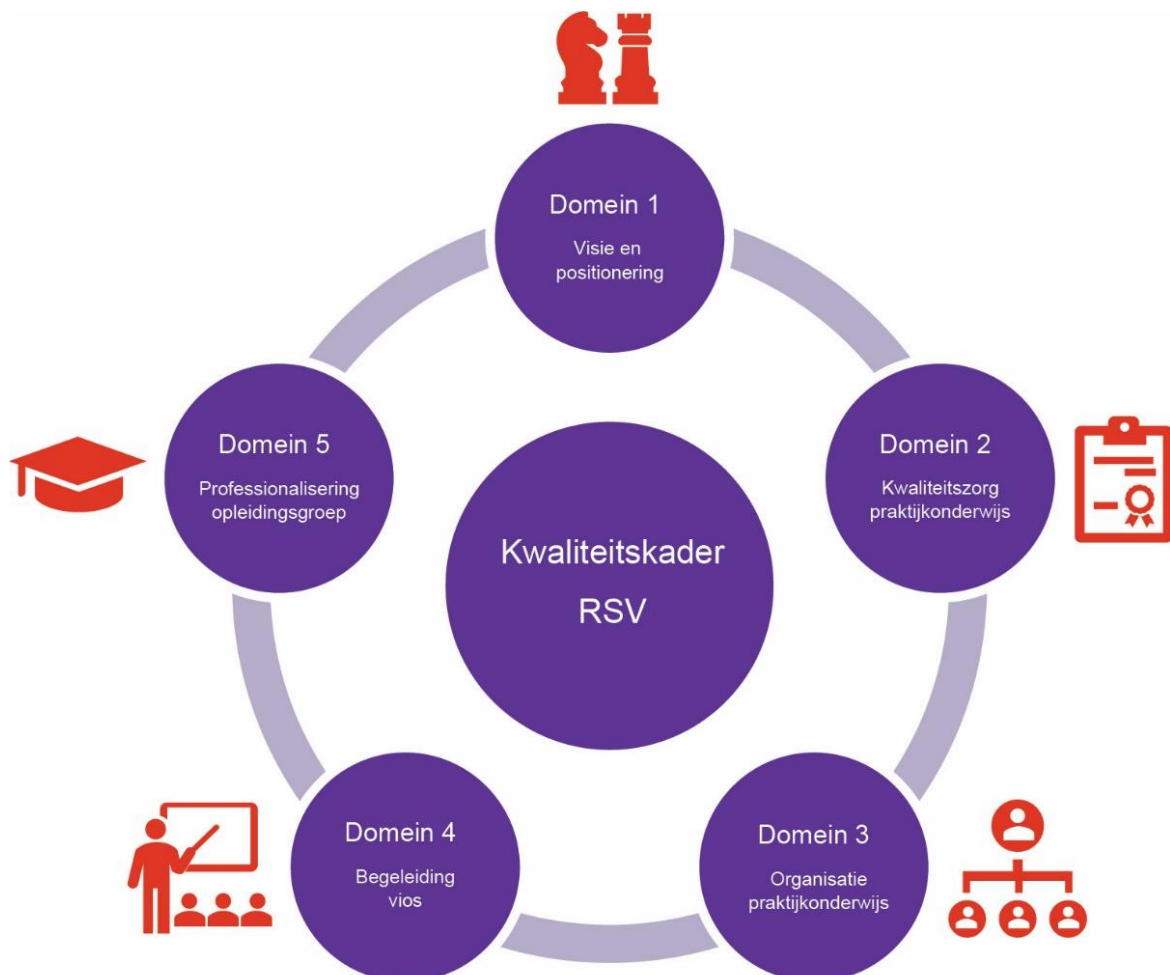


# Handleiding

## Kwaliteitskader Zelfevaluatie voor de praktijkinstelling

Deze handleiding hoort bij het Kwaliteitskader Zelfevaluatie instrument (Excel)



## Inhoudsopgave

Introductie .....	2
Gebruik van de zelfevaluatie .....	2
Een waarde toekennen aan een kwaliteitsaspect .....	3
Een toelichting geven op je normering .....	5
Wat ga je doen met de uitkomsten? .....	6
Checklist voor de gemandateerd beheerder .....	6

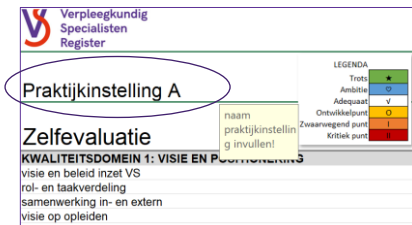
### Introductie

Het Kwaliteitskader Zelfevaluatie instrument is ontwikkeld om op eenvoudige wijze de kwaliteit van het MANP-praktijkonderwijs en de context waarin dit plaatsvindt, te evalueren. Voor de punten waar doelen worden gesteld vanuit ambitie, of bijv. omdat het een kritiek punt is, kan vervolgens een PDCA<sup>1</sup>-cyclus worden doorlopen.

In dit document wordt in verschillende stappen het gebruik van de zelfevaluatie toegelicht.

### Gebruik van de zelfevaluatie

1. Sla eerst het bronbestand leeg op met een herkenbare titel, bijvoorbeeld **MANP Kwaliteitskader Zelfevaluatie - format**
2. Geef het in te vullen bestand direct een andere titel met tijdsaanduiding, bijvoorbeeld **2022 MANP Kwaliteitskader Zelfevaluatie [NAAM INSTELLING]** en sla het op, zodat er altijd een leeg invulformat overblijft.
3. Vul linksboven de naam van de instelling in:



4. De zelfevaluatie betreft vijf kwaliteitsdomeinen (op de verticale as in de zelfevaluatie), die ontleend zijn aan de regelgeving uit het Algemeen Besluit Specialismen Verpleegkunde. Het gaat om de volgende domeinen:
  1. Visie en beleid met betrekking tot de positie en de rol van de verpleegkundig specialist binnen de instelling
  2. Kwaliteitszorg van het praktijkonderwijs
  3. Praktische organisatie van het praktijkonderwijs
  4. Begeleiding visio
  5. Professionalisering van praktijkopleider en opleidingsgroep

<sup>1</sup> Plan-Do-Check-Act

Elk domein heeft een aantal voorgeformuleerde deelonderwerpen, aangeduid als 'indicatoren'. De indicatoren dienen als *inspiratie* voor de invulling van het betreffende kwaliteitsdomein. Het is niet nodig om elke indicator te voorzien van commentaar; een andere invulling van een kwaliteitsdomein is ook mogelijk. Daarom is er bij elk domein ook ruimte om eigen indicatoren toe te voegen. Kies dus indicatoren die bij de eigen situatie passen.

5. Elk kwaliteitsdomein kan een uitwerking bevatten gerelateerd aan het niveau en de verschillende betrokkenen bij het MANP-praktijkonderwijs binnen de instelling, terug te zien in de horizontale as van de zelfevaluatie. De niveaus zijn:

Strategisch niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Raad van Bestuur</li> <li>* VS-vakgroep of VAR</li> <li>* Medische staf</li> </ul>
Tactisch niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Praktijkopleider/coördinator</li> <li>* Leerhuis(management)</li> <li>* Gemandateerd beheerder</li> <li>* Afdelingsmanagement</li> </ul>
Operationeel niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Verpleegkundige in opleiding tot specialist (vios)</li> <li>* Praktijkopleider</li> <li>* Medisch leermeester</li> </ul>

- Wanneer er meer dan één vios, praktijkopleider en/of medisch leermeester is binnen de instelling, dan wordt geadviseerd om het gezamenlijk, als groep (alle viossen samen, alle praktijkopleiders samen, etc.) in te vullen.
- Wanneer er binnen de instelling geen Leerhuis of iets soortgelijks bestaat, kan de betreffende kolom worden leeggelaten. De kolom 'praktijkopleider' onder tactisch niveau, is bedoeld voor als er een praktijkopleider is die (centraal) een coördinerende rol heeft.
- Bij strategisch niveau is er ruimte voor de evaluatie van de stand van zaken door de portefeuillehouder van de Raad van Bestuur, de VS-vakgroep, als deze er is, of anders centrale vertegenwoordiging van de verpleegkundige beroepsgroep binnen de organisatie, bijv. in de vorm van een VAR, CNO of soortgelijk.
- De gemandateerd beheerder, als zodanig aangemeld bij de RSV, kan het proces organiseren door intern de evaluatie bij passende personen/groepen uit te zetten en de resultaten te verzamelen en tot één geheel te maken. De gemandateerd beheerder draagt zelf ook bij aan de inhoudelijke evaluatie.

## Een waarde toekennen aan een kwaliteitsaspect

6. De zelfevaluatie vul je in door per indicator een 'waarde' toe te kennen bij 'jouw' niveau en de bij jou behorende actor. Dit doe je door op de betreffende cel te klikken en vervolgens een waarde te selecteren in het 'rolmenu' wat verschijnt. De waarden zijn voorgeprogrammeerd en de legenda is als volgt:

LEGENDA	
Trots	★
Ambitie	♡
Adequaat	∨
Ontwikkelpunt	○
Zwaarwegend punt	I
Kritiek punt	II

### Hoe hanteer je de legenda

**Trots:** betekent dat het in jullie ogen heel goed is, geen verbetering meer behoeft en kan worden gebruikt om anderen te inspireren.

**Ambitie:** betekent dat het voldoet aan de basisvoorwaarden, maar dat jullie ambitie hebben om het nog verder te verbeteren.

**Adequaat:** betekent dat het voldoet aan de basisvoorwaarden en dat jullie niet van plan zijn om hier verder iets aan te veranderen op korte termijn.

**Ontwikkelpunt:** betekent dat het nog niet helemaal voldoet aan de basisvoorwaarden, en je vervolgens plannen voor maakt voor verbetering.

**Zwaarwegend:** betekent dat het niet voldoet aan de basisvoorwaarden en dat het zeker opgepakt moet worden met een verbetermaatregel.

**Kritiek:** betekent dat het een aspect is dat direct moet worden aangepakt, omdat de erkenning ermee staat of valt.

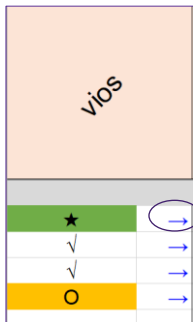
In onderstaand voorbeeld is door de vios(sen) aangegeven dat zij trots is/zijn op de visie en het beleid van de instelling voor wat betreft de inzet van de VS. De rol- en taakverdeling en de samenwerking in- en extern wordt adequaat bevonden. De visie op opleiden wordt echter als een ontwikkelpunt aangeduid.

VOORBEELD	LEGENDA	OPERATIONEEL		
		vios	praktijkopst	(med.) leermeester
Zelfevaluatie	v1_OS			
<b>KWALITEITSDOMEIN 1: VISIE EN POSITIONERING</b>				
visie en beleid inzet VS	★	→		
rol- en taakverdeling	∨	→		
samenwerking in- en extern	∨	→		
visie op opleiden	○	→		

Wees bij het invullen (zelf)kritisch en vul in wat de huidige stand van zaken is. Hiermee geef je een opmaat voor het starten van een verbetercyclus. Immers, wanneer iets een ontwikkelpunt is, zal je er in de komende tijd iets aan moeten gaan doen.

## Een toelichting geven op je normering

- In de cel naast de gekleurde toegekende waarde, staat een pijltje. Door daarop te klikken kom je in een volgend blad van de zelfevaluatie.



Hier kun je een korte toelichting geven waarom dit een punt is voor de praktijkinstelling om bijv. trots op te zijn, en kun je ook aangeven of er een beleidsdocument of ander 'bewijs' bestaat om je voorbeeld mee te illustreren.

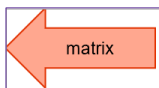
### Toelichting op de toegekende waarde:

KWALITEITSDOMEIN 1: VISIE EN POSITIONERING				
indicatoren	niveau	actor	waarde	toelichting
visie en beleid inzet VS	OPERATIONEEL	vios	★	duidelijk beleid waarbij VS als regiebehandelaar wordt ingezet, ook belangrijke rol bij innovatie!
visie en beleid inzet VS	OPERATIONEEL	praktijkopl		

### Aanduiden of er een bijlage beschikbaar is ter illustratie:

bijlage beschikbaar j/n	titel
j	Visiedocument - Juiste zorg op de juiste plek door de VS

- Door links bovenin te klikken op 'Matrix' keer je weer terug op het hoofdblad met het complete overzicht.



- Op deze manier loop je alle kwaliteitsdomeinen systematisch af. Wanneer er verschillende versies van de evaluatie gelijktijdig worden ingevuld door verschillende (groepen) betrokkenen, moet dit door de gemandateerd beheerder of een andere geschikte persoon binnen de instelling, worden samengevoegd tot één bestand.

10. Als het op alle niveaus en door alle actoren is ingevuld, kun je in één oogopslag op het voorblad zien aan welke aspecten in jouw organisatie extra aandacht moet worden gegeven, bijvoorbeeld wanneer er een groot verschil is tussen de verschillende actoren, of wanneer er kritieke punten zijn gespot. Je ziet ook op welke aspecten jullie trots zijn en mogelijk een voorbeeld in zijn voor anderen.

### **Wat ga je doen met de uitkomsten?**

11. De uitkomsten van de zelfevaluatie bespreek je intern én met de MANP-opleidingsinstelling(en) waar je mee samenwerkt, bijvoorbeeld wanneer je opleidingsplaatsen gaat reserveren of tussentijds evalueert.
12. Het resultaat van de zelfevaluatie vormt het startpunt voor het inzetten van een verbetercyclus. Jullie kunnen per actiepunt (of het nou een ambitie, ontwikkel-, zwaarwegend- of een kritiek punt is) een PDCA-cyclus inzetten met een verbeterplan. Wat moet er gebeuren, wie moet dat gaan doen en wanneer?

Deze procedure, t/m punt 11, vormt (ook) de voorbereiding in geval van een RSV-praktijkvisitatie. Het inzetten van een PDCA-cyclus (t/m punt 12) is een terugkerend jaarlijks onderdeel, wat er voor zorgt dat je als instelling de kwaliteit van het praktijkonderwijs monitort en verbetert. Bij de start van nieuwe viossen kun je de tussentijdse resultaten van de kwaliteitscyclus bespreken met de opleidingsinstelling.

### **Checklist voor de gemandateerd beheerder**

1. Sla het format op.
2. Sla het in te vullen bestand op onder een andere naam met tijdsaanduiding.
3. Vul de naam van jouw instelling in.
4. Voeg eventueel extra indicatoren toe, die je mee wilt nemen in de kwaliteitscyclus.
5. Zorg dat het instrument terecht komt bij de verschillende actoren, met instructie om per indicator een waarde toe te kennen en een korte toelichting te geven.
6. Verzamel de input in één bestand.
7. Bespreek de uitkomsten intern én met de MANP-opleidingsinstelling(en).
8. Maak een verbeterplan.
9. Zet passende verbeteracties in.

Er wordt gewerkt aan een online themapagina met meer informatie en inspirerende voorbeelden per kwaliteitsdomein.

Mochten er vragen zijn over het gebruik van de zelfevaluatie, of mocht je onverhoopt nog fouten in het instrument tegen komen:

[visitatie@venvn.nl](mailto:visitatie@venvn.nl)