

De IPEQS gebruiken met het PROSE Online Diagnostics & Documenting System (PODS)

De Interprofessional Practice and Education Quality Scales [IPEQS] (Vyt, 2016) bestaat uit (1) een set van itemlijsten voor het beoordelen van individuele competentie-aspecten, (2) een set voor het beoordelen van organisationele voorwaarden en kernaspecten van interdisciplinair samenwerken en (3) een set voor het beoordelen van proces- en resultaataspecten van interdisciplinair overleg.

De IPEQS wordt gebruikt met het PROSE Online Diagnostics & Documenting System (PODS 2.0). In dit systeem zijn ook andere bevragingen beschikbaar, die kunnen ingezet worden bij kwaliteitszorg. PROSE is een van de meest volledige instrumenten voor kwaliteitszorg in de non-profit-sector.

Via zelfevaluatie bij teamleden wordt de kwaliteit van interdisciplinair samenwerken in kaart gebracht. Het beantwoorden van de vragenlijsten (telkens bestaande uit 20 items) gebeurt op een beveiligde website, waarbij de vertrouwelijkheid en anonimiteit gegarandeerd wordt. De beheerder van een zelfevaluatie kan wél zien welke respondenten nog niet hebben geantwoord, en kan deze personen aansporen om dit alsnog te doen. Op die manier bekomt men responsgraden van 90% en meer, waardoor een bevraging of zelfevaluatie veel valider wordt dan met een ander klassiek systeem.

Een overlegcoördinator in een organisatie met een PROSE-abonnement (waarin een PODS-account is inbegrepen) ontvangt een toegangscode als beheerder, met een korte instructie. PODS is zodanig ontwikkeld dat een handleiding in principe niet nodig is. Alle informatie om het systeem te beheren is stap voor stap online uitgelegd.

Een van de eerste zaken die de overlegcoördinator dient te doen, is het definiëren van participanten in het systeem. De respondenten moeten wel een emailadres op naam hebben. Er is een mogelijkheid om een dummy emailadres te maken, maar dan moeten ze wel ergens kunnen inloggen en moeten ze de codes afzonderlijk krijgen. Iedere deelnemer krijgt een inlogcode. Deze kunnen door de beheerder via het systeem met één klik kunnen verstuurd worden naar de betrokken e-mail adressen. Er kan ook een bericht verstuurd worden met de uitnodiging om deel te nemen aan de bevraging.

Iedere persoon die aan overleg heeft geparticipeerd, kan deelnemen. Men moet minimum 5 respondenten hebben. De overlegorganisator neemt ook deel als respondent. De respondenten in een zelfevaluatie of bevraging dienen gedefinieerd te zijn binnen eenzelfde categorie en groep.

Vragen worden beantwoord op een vijfpuntenschaal, gaande van “1 = helemaal niet akkoord” tot “5 = helemaal akkoord”, waarbij geen neutrale optie is. Score 3 betekent “eerder wel akkoord”. Bijkomend kunnen de respondenten bij elk item een opmerking of suggestie geven, waardoor men een rijke vorm van feedback bekomt. Daarnaast kan elke respondent aangeven welke verbeteringen volgens hem prioritair zijn binnen het eigen team, door vijf items aan te duiden met een cijfer gaande van “5 = hoogste prioriteit” tot “1 = minst hoge prioriteit”. Tenslotte laat het systeem toe om enkele bijkomende open vragen te formuleren, volgens de behoeften van het team, de overlegcoördinator of de organisatie.

De bevraging wordt bij de deelnemers van het overleg kort geïntroduceerd door de overlegcoördinator. De deelnemers vullen de bevraging binnen 3 dagen na het overleg in. De overlegorganisator kan de antwoordtijd eventueel verlengen. De bevraging blijft open staan voor een respondent zolang deze de eindvraag niet heeft beantwoord. Respondenten kunnen de bevraging dus gedeeltelijk invullen en later vervolledigen, doch het invullen kan vrij snel gaan.

Op basis van de individuele antwoorden worden groepsresultaten berekend. Voor elke vragenlijst wordt een afgeleide index bekomen op basis van de gemiddelde totaalscore van de items. Een index van 60 is voldoende, 70 betekent een goede score, 80 een zeer goede en 90 een excellente score. Het systeem plaatst ook automatisch de opmerkingen/commentaren van respondenten samen volgens de items waar ze bijhoren.

De totaalscores, scores per item, commentaren en eventuele voorstellen van verbeterprioriteiten worden door het systeem automatisch in een rapport gegoten, dat vervolgens in een consensusmeeting van het team kan worden besproken en/of gearchiveerd worden. Op basis hiervan worden verbeterpunten bepaald. De beheerder van de zelfevaluatie (meestal de overlegcoördinator) bezorgt ook de resultaten (uitgebreid of beknopt) aan de teamleden.

Het is de taak van de overlegcoördinator om in te schatten of de patiënt in staat is om de zelfevaluatie online of op papier in te vullen. Hij/zij kan de lijst met vragen eventueel overlopen en bewaken dat de vragen duidelijk zijn voor de patiënt. Het is niet verplicht om elke vraag te beantwoorden. De patiënt of mantelzorger kan ervoor kiezen om de online evaluatie later te doen of het formulier mee te nemen en later in te vullen via een voorgeadresseerde en gefrankeerde postzegel die opgestuurd kan worden. De verduidelijking en instructie worden uitgelegd in een brief.

Beantwoord de onderstaande items. Indien u teveel items onbeantwoord laat, dan krijgt u een melding. Als u bij een item ook een bijkomende opmerking of suggestie wilt geven, markeer dan het potloodje rechts. U zal dan nadien de gemarkeerde items opgelijst krijgen met telkens een open veld waarin u uw opmerkingen kunt schrijven.

item	antwoord
1. De afdeling beschikt per gezondheidswerker over specifieke functieprofielen met duidelijke vermelding van taken en verantwoordelijkheden.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
2. Op onze afdeling worden de teams op een goede manier gecoördineerd/geleid.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
3. Elk teamlid actualiseert voortdurend de eigen professionele kennis/kunde om deze in het team in te brengen.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
4. Teamwerk wordt gestimuleerd/ondersteund door het management als een essentieel element in de afdeling.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
5. Medewerkers hebben inspraak in de samenstelling en werkwijze van werkgroepen waarin ze worden betrokken.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
6. Er zijn regelmatig gelegenheden tot open en informeel overleg tussen medewerkers op de afdeling.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
7. Op onze afdeling wordt er op een positieve manier omgegaan met kritiek: er is een open en constructieve cultuur waarbij kritiek goed geuit en beluisterd kan worden.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>
8. Alle leden van het team zijn bij ons in grote mate zelf gericht op werken in team.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="checkbox"/>

Scherf van de respondent bij het invullen van de IPEQS-vragenlijsten in PODS 2.0. De respondent beantwoordt items met een cijfer en kan ook rechts aangeven dat hij bij een item een bijkomende commentaar wil geven.