



Kersverse ouders geven direct feedback op bevalling

# Debriefing: van doe-modus naar reflectiemoment

**Geboortezorg is teamwork. Maar hoe blijf je met z'n allen scherp? Een debriefing na elke bevalling is daar een goed middel voor. Dat blijkt uit de eerste ervaringen binnen de pilot Geboortezorg van MediRisk die nu loopt in een aantal ziekenhuizen.**

"Bij een bevalling zit iedereen natuurlijk in de doe-modus. Alle zorgverleners zijn in opperste staat van paraatheid, want elke seconde telt. Debriefen is letterlijk: even stilstaan. Samen een andere mindset aannemen en focussen op: hoe hebben we het dit keer gedaan met elkaar? Hoe ging de communicatie bij deze bevalling? Hoe verliep de regie?", vertelt Stefan zum Vörde sive Vörding, projectleider van het project Geboortezorg.

## **Situatiebewustzijn**

Aanleiding voor het project was een claimanalyse van MediRisk. Daaruit bleek dat geboorteschade gelukkig maar weinig voorkomt, maar dat de impact op alle betrokkenen enorm is en de schadelast hoog.

Een hapering in de teamperformance is één van de grootste risicofactoren in de geboortezorg. Zum Vörde: "Het is belangrijk dat alle betrokken zorgverleners zich daarvan bewust zijn. Situatiebewustzijn, weten wat er om je heen gebeurt en wat daarvan belangrijk is voor wat je aan het doen bent, is dan ook één van onze belangrijkste projectdoelen. Een vergroot situatiebewustzijn van teamleden kan immers levens redden in situaties waarin het mis dreigt te gaan."

Om die reden organiseerde MediRisk eerder al de masterclass "Preventie van tuchtklachten en claims in de geboorteketen" en kwam het ook op het MediRisk jubileumcongres 'Beter Worden' aan de orde.

### Aanknopingspunten

Veel samen oefenen is één van de manieren om de team-performance te verbeteren, bijvoorbeeld met CRM-trainingen (Crew Resource Management, zie kader). Maar ook de praktijk van alledag biedt aanknopingspunten voor een betere samenwerking. De debriefing lijkt daarvoor een heel geschikt instrument te zijn; de eerste geluiden uit de ziekenhuizen die deelnemen aan de pilot zijn in ieder geval positief. Na elke bevalling komen alle betrokken zorgverleners kort samen, om te bespreken hoe de samenwerking en de communicatie verliepen. In een aantal ziekenhuizen doen ook de kersverse ouders mee aan de debriefing.

Zum Vörde: "Als de uitkomst van een medische handeling meestal goed is, is vooral 'situatiebewustzijn' van belang. Elke situatie is anders en niet iedereen voelt zich of functioneert op elk moment hetzelfde. De debriefing is een instrument om elkaar te leren aanvoelen en met elkaar in gesprek te komen. Altijd, dus niet alleen als er iets fout is gegaan. Zo wordt elke debriefing een leermoment. En wil je de verdere risico's op geboorteschade inperken, dan moet je elk leermoment aangrijpen."

### Wetenschappelijke evaluatie

Op initiatief van Consortium Zuid-Oost Brabant wordt de effectiviteit van het debriefen wetenschappelijk onderzocht in verschillende Brabantse ziekenhuizen. Bij de debriefing vullen zowel de betrokken zorgverleners als de ouders van de pasgeborene korte, gevalideerde vragenlijsten in over de debriefing. Naar verwachting zijn de resultaten van het onderzoek rond oktober 2017 bekend.

### Implementatieadvies

Zum Vörde: "Mede op grond van de evaluatie zullen we, samen met het veld, een implementatieadvies voor de debriefing opstellen. We gaan dit dus niet vatten in een vangnet, zoals we eerder voor risicovolle situaties op de OK en de SEH hebben gedaan. Een teamperformance verbeter je niet met nog een protocol op de plank. Doel van het implementatieadvies is om bewustzijn aan te wakkeren en concrete handvatten te bieden, waarmee ziekenhuizen nog verder kunnen toewerken naar een gezonde aanspreekcultuur."



Stefan zum Vörde sive Vörding

## Crew Resource Management

Om als team optimaal op elkaar te kunnen inspelen bij geboortes, zijn veel obstetrische teams in ziekenhuizen getraind volgens een methode die ook in de luchtvaart wordt ingezet. De invoering van Crew Resource Management binnen de luchtvaart zorgde voor een paradigmaverandering in de hiërarchie en het samenwerken binnen teams. De teams uit de pilot zijn allemaal eerder getraind om de effectiviteit van de teamprestaties te vergroten met de methode Crew Resource Management. Briefing, debriefing, simulaties, human factors, geven van feedback, verbeteren soft skills, zijn voor deze teams geen onbekende begrippen. De waarde van Crew Resource Management in acute settings in ziekenhuizen, is begin dit jaar (2017) aangetoond in het proefschrift van Marck Haerkens "Human Factors and Team Performance". Een ander interessant proefschrift is dat van Joost van de Ven. Hij baseerde zijn onderzoek naar de effectiviteit van teamtrainingen in de geboortezorg op een systematische review en kwam tot de conclusie dat teamtraining bij verloskundige teams zorgt voor vermindering van schade bij de pasgeborene. Het lijkt dan ook goed om onderdelen uit deze teamtraining dagelijks terug te laten komen, zoals het debriefen na iedere bevalling.

Obstetrische teams uit ziekenhuizen die getraind zijn in Crew Resource Management en willen starten met 'debriefen' na iedere bevalling, kunnen contact opnemen met MediRisk. Stefan zum Vörde sive Vörding: stefan.zumvorde@medirisk.nl of Miriam Kroeze: miriam.kroeze@medirisk.nl



## “Je mag elkaar zeker ook een compliment geven”

“Het is belangrijk dat het hele team debriefen omarmt. Want alleen dan slaagt het”, zegt Carola Stoutjesdijk, unithoofd bij het Centrum voor Geboortezorg van het Westfriesgasthuis. “Wij vinden het een mooi instrument om met elkaar te borgen wat we doen. Door te debriefen maak je de cirkel rond, je sluit iets af.”

Het liefst zou Stoutjesdijk na elke bevalling een debriefing doen, maar in de praktijk is dat lastig. “Het kost veel tijd om iedereen bij elkaar te krijgen, zeker na avond- en nachtbevallingen”, zegt ze.

“Ongeveer 60 procent van onze bevallingen wordt gevolgd door een debriefing. Dat zijn sowieso alle geplande bevallingen. Ook als er iets aan de hand is geweest, halen we iedereen er weer bij.”

Het debriefen gebeurt met debriefingsformulieren.

“We maken daar eens per kwartaal een samenvatting van. Je krijgt zo een goed overzicht van punten die regelmatig terugkeren zodat je ze structureel kunt aanpakken.”

Het thema **Speak up**, zeggen wat je denkt en niet uitgaan van aannames, was het startpunt. Stoutjesdijk:

“Dit thema komt terug in het debriefen en helpt om elkaar aan te spreken. Omgekeerd geef je ook aan wat wél goed ging. Je mag elkaar zeker ook een compliment geven. Want wie groeit daar nu niet van?”

Carola Stoutjesdijk,



### Tergooi

Van links naar rechts:  
Joyce Broodwinner,  
Sanne Sarphatie,  
kraamvrouw,  
leerling verpleegkundige

## “Fijn om feedback te krijgen van de ouders”

Joyce Broodwinner is hoofd van de afdeling Verloskunde van het Tergooi Ziekenhuis. Samen met klinisch verloskundige Sanne Sarphatie is zij kartrekker van de pilot. “Debriefen gaat over bewustwording”, zegt ze. “In een paar minuten tijd bespreek je met elkaar wat goed ging en wat beter kan. We zijn gestart met debriefen buiten de verloskamer, met alleen de betrokken zorgverleners. Inmiddels doen we dit óp de kamer en vragen we als eerste aan de ouders hoe ze alles rondom de bevalling ervaren hebben. In het begin is dat spannend. Maar die angst is nergens voor nodig: het is juist fijn om feedback te krijgen van de ouders. We leggen ze wel van tevoren

uit dat we gaan debriefen, wat het doel ervan is en waarom wij dat als zorgverleners belangrijk vinden.” De debriefing blijft een vast onderdeel op de afdeling, ongeacht de uitkomst van de pilot. Broodwinner: “Ik vind het een verrijking om op deze manier te werken. Het draagt bij aan de open aanspreekcultuur binnen ons ziekenhuis. Door te debriefen spreek je dingen nog makkelijker naar elkaar uit en blijf je er niet mee zitten. Deze werkwijze is ook zeker van toepassing voor andere afdelingen, zoals de SEH en de OK. Die heb ik ook over deze pilot geïnformeerd. Want uiteindelijk gaat het erom dat je het de volgende dag met elkaar nóg beter doet.”