



BEHOEFTE VERPLEEGKUNDIGEN IN HET EERSTE JAAR

Ruben Trieling

Elisabeth TweeSteden ziekenhuis,
Tilburg

Avans hogeschool, 's Hertogenbosch

2022-2023

Inleiding

In dit portfolio zijn de eindproducten van het praktijkgericht onderzoek van Ruben Trieling te vinden. Het onderzoek is uitgevoerd op de afdeling neurologie in het Elisabeth TweeSteden Ziekenhuis, locatie Elisabeth te Tilburg.

Samenvatting

Inleiding

Het eerste jaar wordt door veel verpleegkundigen als erg zwaar ervaren. De afdeling neurologie, bestaande uit afdelingen G1 (algemene neurologie) en G3 (stroke unit), wil graag het inwerkprogramma verbeteren zodat verpleegkundigen het eerste jaar beter en positiever gaan ervaren dan zij nu doen.

Onderzoeksvraag

Uit de aanleiding en doel volgt logisch de volgende onderzoeksvraag: Welke behoeftes hebben verpleegkundigen ten aanzien van ondersteuning in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis?

Methodologie

Er is informatie verzameld aan de hand van semigestructureerde interviews met acht verpleegkundigen die minder dan een jaar werkzaam zijn op de afdeling neurologie. De interviews zijn getranscribeerd en gecodeerd aan de hand van open, axiale en selectieve coderingen. Hierop zijn memberchecks verstuurd en is er een peerreview gedaan.

Resultaten

Uit de interviews blijkt dat er behoefte is aan meer informatie en duidelijkheid, zoals scholingen, een informatieboekje, het uitspreken van verwachten en een rondleiding door de afdeling en het ziekenhuis. Verder hebben verpleegkundigen de behoefte om zich gezien te voelen. Hier komen de teamleider, buddy en afdeling bij kijken. Als laatste is er behoefte aan meer tijd voor bijvoorbeeld hun professionele ontwikkeling en het maken van e-learningen.

Conclusie

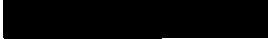
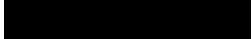
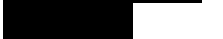
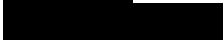
Op basis van de resultaten en reflectie kan het volgend antwoord op de onderzoeksvraag gegeven worden: Verpleegkundigen op de afdeling neurologie hebben in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling behoefte aan meer informatie en duidelijkheid, om zich gezien voelen en meer tijd te krijgen voor bepaalde dingen.

Dit onderzoek is afgenomen op een bepaald moment waardoor de resultaten gebaseerd zijn op ervaringen en een momentopname zijn. Hierdoor zal er altijd individueel gekeken moeten worden naar de wensen en behoeften van een verpleegkundige. Wel kunnen bovenstaande punten in acht genomen worden.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	1
Samenvatting.....	2
Inhoudsopgave	3
Persoonsgegevens	4
Opdrachtomschrijving	5
Systematische zoekstrategie	7
Probleemanalyse, doel en onderzoeksvraag.....	18
Probleemanalyse	18
Doel.....	20
Onderzoeksvraag	21
Methode.....	22
Werven van deelnemers/betrekken van belanghebbenden.....	22
Gegevensverzameling.....	23
Gegevensanalyse	24
Kwaliteit verbeterende maatregelen.....	24
Ethische verantwoording.....	25
Planning	26
Bronnen	28
Meetinstrument	30
Resultaten	31
Kenmerken van de onderzoekspopulatie.....	31
Beschrijving van de resultaten.....	31
Tijdslijn inwerkprogramma	38
Reflectie.....	39
Vergelijking resultaten met literatuur	39
Kwaliteit onderzoek	41
Conclusie	43
Aanbevelingen.....	44
Bijlage A Topicijsten.....	47
Bijlage B Uitwerking per interview	48
Bijlage C Peer review	48

Persoonsgegevens

Naam student	Ruben Trieling
Studentnummer	2134581
Stageplaats	Elisabeth Tweesteden Ziekenhuis, neurologie
Naam opdrachtgevers	
Mail opdrachtgevers	
Begeleidend docent	
Mail begeleidend docent	

Opdrachtomschrijving

Opdrachtgever

Setting

Verpleegafdeling ziekenhuis, afdeling neurologie

Afdeling neurologie bestaat uit twee afdelingen, G1 (algemene neurologie) en G3 (stroke afdeling). Op G1 liggen patiënten met uiteenlopende neurologische aandoeningen zoals Multiple Sclerose (MS), Parkinson, hersentumoren en hernia's. Op G3 liggen patiënten met een herseninfarct, hersenbloeding, Cerebro Vasculair Accident (CVA) en Transient Ischaemic Attacks (TIA's). De afdeling bestaat uit zo'n 55 verpleegkundigen en heeft een Zorg Innovatie Centrum (ZIC), verspreidt over G1 en G3. Een ZIC is een afdeling die gerund wordt door studenten onder begeleiding van verpleegkundigen.

Context

Voor nieuwe collega's binnen de afdeling neurologie geldt een inwerkprogramma welke onder andere bestaat uit een inwerkperiode waarin de nieuwe collega gekoppeld wordt aan een ervaren collega (ook wel buddy genoemd). Zij werken dan een aantal weken samen op hetzelfde kamerblok om op deze manier de nieuwe collega uitleg te geven en ondersteuning te bieden op hun nieuwe werkplek. Tevens is er online een inwerkmodule met theorie over de neurologische patiënt.

Aanleiding en relevantie

Er zijn de afgelopen jaren veel nieuwe collega's op de afdeling begonnen, waaronder ook net afgestudeerden. Als een collega een jaar op de afdeling werkt, wordt er een jaargesprek gehouden. Hierin wordt gevraagd hoe de collega het afgelopen jaar ervaren heeft en of er knelpunten zijn waar zij tegenaan liepen. In gesprekken werd aangegeven dat er veel veranderingen zijn, waaronder: werken met een nieuw systeem, werken in een groot team, nieuwe structuur en veel nieuwe kennis wat opgedaan moet worden (persoonlijke communicatie via teamleider, 2022). Er wordt gestreefd om na een maand inwerken zelfstandig op kamers te staan, maar dit blijkt, door wat er in de jaargesprekken werd gezegd, niet altijd haalbaar. Uit literatuur blijkt dat het eerste jaar in dienstverband van net afgestudeerde verpleegkundigen erg stressvol, uitdagend en moeilijk is (Parker et al., 2014). Verder ondervinden zij moeilijkheden zoals een onverwachte rol en gebrek aan ondersteuning, waardoor velen overwegen hun verpleegkundige rol te verlaten (Kreedi et al., 2021). Aangezien er veel uitloop van collega's is op de afdeling neurologie, wilt de afdeling de net afgestudeerde verpleegkundigen graag op de afdeling houden. Hierdoor is het

belangrijk om, vooral in het eerste jaar, voldoende aandacht en tijd te besteden aan de overgang van verpleegkundig student naar werkend verpleegkundige.

Doel

Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de behoeftes van verpleegkundigen, in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis, ten aanzien van ondersteuning en hoe hieraan bijgedragen kan worden door onder andere de afdeling en het management.

Praktijkvraag

Welke behoeftes heeft een verpleegkundige ten aanzien van ondersteuning in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis?

Systematische zoekstrategie

(voorlopige) onderzoeksvraag

Welke behoeftes heeft een verpleegkundige ten aanzien van ondersteuning in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis?

Zoekvragen

1. Wat wordt er verstaan onder ondersteuning?
2. Wat wordt er verstaan onder verpleegkundige competenties?
3. Hoe ervaren verpleegkundigen het eerste jaar dat ze werkzaam zijn in de praktijk?
4. Welke behoeftes heeft een verpleegkundige in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn in de praktijk?
5. Tegen welke knelpunten loopt een verpleegkundige aan in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn in de praktijk?
6. Welk invloed heeft de sfeer op een afdeling op verpleegkundigen in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn in de praktijk?
7. Wat kan de afdeling of het management doen om ondersteuning te bieden aan verpleegkundigen in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn in de praktijk?
8. Hoe staat het ervoor met de werkdruk in de maatschappij?

Zoektermen en synoniemen voor (wetenschappelijke) databanken

Nederlands	Engels	PubMed Mesh terms/zoekopdracht
Verpleegkundige Gediplomeerd verpleegkundige	Nurse Registered nurse	("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract])
Net afgestudeerd Beginnend beroepsbeoefenaar	Newly graduated New graduates Alumni Recently graduated Young professional	("newly graduated"[Title/Abstract] OR "new graduates"[Title/Abstract] OR "alumni"[Title/Abstract] OR "alumni s"[Title/Abstract] OR "recently graduated"[Title/Abstract] OR "young professional"[Title/Abstract])

Net afgestudeerde verpleegkundige	Newly graduated nurse New graduate nurse Recently graduated nurse	("newly graduated"[Title/Abstract] OR "new graduates"[Title/Abstract] OR "alumni"[Title/Abstract] OR "alumni s"[Title/Abstract] OR "recently graduated"[Title/Abstract] OR "young professional"[Title/Abstract]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract])
Behoeftes Nodig hebben	Needs Need Require Requirement	("needs assessment"[Mesh] OR "needs assessment"[All Fields] OR "need"[All Fields] OR "require"[All Fields] OR "requirement"[All Fields])
Transitie Overgang Eerste jaar Werknemer	Transition Switch Workforce Roll adaptation First year Employee New employee	("transition"[All Fields] OR "switch"[All Fields] OR "role adaptation"[All Fields] OR "first year"[All Fields] OR "workforce"[All Fields] OR "employee"[All Fields] OR "new employee"[All Fields])
Ervaring Beleving Waarneming	Experience Perception	("experience"[All Fields] OR "perception"[All Fields])
Ondersteuning	Support Help Assistance	("community support"[Mesh] OR "community support"[All Fields] OR "support"[All Fields] OR "help"[All Fields] OR "assistance"[All Fields])
Knelpunten	Difficulties Hurdles	("difficulties"[All Fields] OR "hurdles"[All Fields])
Sfeer	Atmosphere Vibe Ambience Climate Environment	("atmosphere"[All Fields] OR "vibe"[All Fields] OR "ambience"[All Fields] OR "climate"[All Fields] OR "practice environment"[Mesh] OR "practice environment"[All Fields] OR "work environment"[Mesh] OR "work environment"[All Fields] OR "social environment"[Mesh] OR "social environment"[All Fields] OR "health facility environment"[Mesh] OR "health facility environment"[All Fields])
Neurologie	Neurology	("neurology"[All Fields] OR "neurology ward"[All Fields])

	Neurology ward	
Competenties Deskundigheid Kennis Persoonlijke vaardigheden	Competence Skills Ability Capability Self-efficacy Self-confidence	("professional competence"[Mesh] OR "clinical competence"[Mesh] OR "social skills"[Mesh] OR "personal competence"[All Fields] OR "professional competence"[All Fields] OR "clinical competence"[All Fields] OR "clinical skill*" [Mesh] OR "clinical skill*" [All Fields] OR "social skill*" [Mesh] OR "social skill*" [All Fields] OR "ability"[All Fields] OR "capability"[All Fields] OR "personal skills"[All Fields] OR "personal abilities"[All Fields] OR "individual skills"[All Fields] OR "self-efficacy"[All Fields] OR "self-confidence"[All Fields] OR "nursing competency"[All Fields])
Afdeling	Department Section Ward	("hospital departments"[Mesh] OR "hospital departments"[All Fields] OR "neurology department, hospital"[Mesh] OR "neurology department, hospital"[All Fields] OR "ward"[All Fields] OR "hospital section"[All Fields])
Management	Management	("organization and administration"[Mesh] OR "organization and administration"[All Fields] OR "personnel management"[Mesh] OR "personnel management"[All Fields] OR "personnel administration, hospital"[Mesh] OR "personnel administration, hospital"[All Fields])
Invloed	Influence Impact Effect	("department influence"[All Fields] OR "ward influence"[All Fields] OR "section influence"[All Fields] OR "influence"[All Fields] OR "impact"[All Fields] OR "effect"[All Fields])
Speciaal	Special Particular Specific	("special"[All fields] OR "particular"[All Fields] OR "specific"[All Fields])

Tabel 1: Zoektermen

Methodische en inhoudelijke in- en exclusiecriteria

Methodische inclusiecriteria	Methodische exclusiecriteria
Het artikel is Nederlands- of Engelstalig	Het artikel is niet gebaseerd op de mening van experts
	Er zijn 20 of minder deelnemers bij het onderzoek betrokken

Tabel 2: Methodische in- en exclusiecriteria

Inhoudelijke inclusiecriteria	Inhoudelijke exclusiecriteria
-------------------------------	-------------------------------

Het artikel gaat over de mening van verpleegkundigen in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn in de praktijk	Het artikel gaat over hoeveel onderzoek verpleegkundigen doen
Het artikel gaat over verpleegkundigen in het ziekenhuis	Het artikel gaat niet over verpleegkundigen
Het artikel gaat over ondersteuning	Het artikel gaat over vrijwilligerswerk
Het artikel gaat over de behoeftes die verpleegkundigen hebben	Het artikel gaat over het zorgen voor palliatieve patiënten
Het artikel gaat over de werksfeer of de sfeer op een ziekenhuisafdeling en de invloed hiervan op verpleegkundigen	Het artikel gaat alleen over de communicatie vaardigheden van de verpleegkundige
Het artikel gaat over wat de werkgever, management of afdeling aan ondersteuning kan bieden aan verpleegkundigen	Het artikel gaat over ethische spanning rondom het werk als verpleegkundige
Het artikel gaat over verpleegkundige competenties	Het artikel gaat over het verschil tussen academisch en praktisch opgeleide verpleegkundigen
	Het artikel gaat over de ontwikkeling van de opleiding verpleegkunde
	Het artikel gaat over de kwaliteit van de patiëntenzorg
	Het artikel gaat over het sollicitatie proces

Tabel 3: Inhoudelijke in- en exclusiecriteria

Onderbouwing criteria

Er is bij methodische inclusiecriteria niet meegenomen dat het artikel een Randomised-controlled trial, meta-analyse of systematic review moet zijn, omdat er dan minder dan 10 tot geen artikelen uit de zoekopdracht kwamen. Bij sommige zoekopdrachten zijn deze wel in de filters meegenomen als er meer dan 10 artikelen over bleven. Verder is er niet gekozen dat het artikel maximaal 10 jaar oud is, omdat dit ervoor kan zorgen dat er geen goed artikel niet naar boven komt als er maar één onderzoek naar is gedaan die ouder dan 10 jaar is. Echter, wanneer er meer dan 500 artikelen overbleven en het voor de zoekvraag niet belemmerend was, is er gekozen voor een jaargrens.

Databanken met zoekstrings en booleaanse operatoren (herhaalbaar en controleerbaar) Stroomschema's met eventuele filters

Zoekopdracht 1 – PubMed (zoekvraag 4)	
Zoektermen	("newly graduated"[Title/Abstract] OR "new graduates"[Title/Abstract] OR "alumni"[Title/Abstract] OR "alumni s"[Title/Abstract] OR "recently graduated"[Title/Abstract] OR "young professional"[Title/Abstract]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR

	"registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract]) AND ("needs assessment"[Mesh] OR "needs assessment"[All Fields] OR "need"[All Fields] OR "require"[All Fields] OR "requirement"[All Fields]) AND ("transition"[All Fields] OR "switch"[All Fields] OR "role adaptation"[All Fields] OR "first year"[All Fields] OR "workforce"[All Fields] OR "employee"[All Fields] OR "new employee"[All Fields])
Aantal resultaten	115
Filter	Language Dutch or English
Aantal resultaten	114
Exclusie op basis van titel	76
Exclusie op basis van abstract	23
Exclusie op basis van volledig artikel	13
Aantal geïncludeerd	2
Geïncludeerde artikelen:	
Dyess, S. M. & Sherman, R. O. (2009, september). The First Year of Practice: New Graduate Nurses' Transition and Learning Needs. <i>The Journal of Continuing Education in Nursing</i>, 40(9), 403–410. https://doi.org/10.3928/00220124-20090824-03 Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. (2014, januari). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. <i>Nurse Education Today</i>, 34(1), 150–156. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003	

Als eerste is er op de 115 resultaten de filter Language Dutch or English toegepast. Vervolgens zijn alle 114 titels doorgelezen en zijn er 76 artikels geëxcludeerd op basis van de in- en exclusiecriteria te zien in tabel 2 en 3. Daarna zijn de abstracts gelezen. Veel abstracts leken op elkaar waardoor er uiteindelijk 15 volledige artikelen zijn gelezen. Twee daarvan sloten het beste aan bij de zoekvragen en zijn geïncludeerd. De artikelen die geëxcludeerd zijn op basis van volledig artikel leken veel op elkaar, maar hadden stuk voor stuk een andere hoofdfocus dan waar de zoekvragen op gebaseerd zijn. Dit is de reden waardoor er 13 artikelen geëxcludeerd zijn op basis van volledig artikel.

Zoekopdracht 2 – PubMed (zoekvraag 3)	
Zoektermen	("newly graduated"[Title/Abstract] OR "new graduates"[Title/Abstract] OR "alumni"[Title/Abstract] OR "alumni s"[Title/Abstract] OR "recently graduated"[Title/Abstract] OR "young professional"[Title/Abstract]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract])

	OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract]) AND ("transition"[All Fields] OR "switch"[All Fields] OR "role adaptation"[All Fields] OR "first year"[All Fields] OR "workforce"[All Fields] OR "employee"[All Fields] OR "new employee"[All Fields]) AND ("experience"[All Fields] OR "perception"[All Fields])
Aantal resultaten	153
Filter	Language Dutch or English
Aantal resultaten	152
Exclusie op basis van titel	115
Exclusie op basis van abstract	27
Exclusie op basis van volledig artikel	5
Aantal geïnccludeerd	5
Geïnccludeerde artikelen:	
Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L. & Meretoja, R. (2016b, november 7). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. <i>Journal of Advanced Nursing</i>, 73(5), 1035–1050. https://doi.org/10.1111/jan.13183 Kim, J. H. & Shin, H. S. (2020, november). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. <i>Journal of Professional Nursing</i>, 36(6), 560–568. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006 Labrague, L. J. & Santos, J. A. A. (2020, 13 juni). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. <i>Journal of Nursing Management</i>, 28(5), 1070–1079. https://doi.org/10.1111/jonm.13033 Ma, W., Jiang, Y., Liang, T., Zhang, H. & Ma, F. (2021, 10 april). Newly graduated nurses' perceptions of work environment: A cross-sectional study in China. <i>International Journal of Nursing Practice</i>, 27(6). https://doi.org/10.1111/ijn.12929 Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. (2014, januari). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. <i>Nurse Education Today</i>, 34(1), 150–156. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003	

Als eerste is er op de 153 resultaten de filter Language Dutch or English toegepast. Vervolgens zijn alle 152 titels doorgelezen en zijn er 115 artikels geëxcludeerd op basis van de in- en exclusiecriteria te zien in tabel 2 en 3. Daarna zijn de abstracts gelezen. Ook bij deze zoekopdracht leken veel abstracts op elkaar. Van de tien volledig gelezen artikelen sloten er vijf goed aan bij de opgestelde zoekvragen. De geïnccludeerde artikelen zijn niet alleen gebruikt voor het beantwoorden van de zoekvraag waarvoor deze zoekopdracht uitgevoerd is, maar ook voor andere zoekvragen.

Zoekopdracht 3 – PubMed (zoekvraag 5)	
Zoektermen	("newly graduated"[Title/Abstract] OR "new graduates"[Title/Abstract] OR "alumni"[Title/Abstract] OR "alumni s"[Title/Abstract] OR "recently graduated"[Title/Abstract]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract]) AND ("transition"[All Fields] OR "switch"[All Fields] OR "role adaptation"[All Fields] OR "first year"[All Fields] OR "workforce"[All Fields] OR "employee"[All Fields] OR "new employee"[All Fields]) AND ("difficulties"[All Fields] OR "hurdles"[All Fields])
Aantal resultaten	20
Exclusie op basis van titel	16
Exclusie op basis van abstract	2
Exclusie op basis van volledig artikel	1
Aantal geïncludeerd	1
Geïncludeerde artikelen:	
Kim, J. H. & Shin, H. S. (2020, november). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. <i>Journal of Professional Nursing</i> , 36(6), 560–568. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006	

Bij deze zoekopdracht zijn geen filters toegepast aangezien er maar 20 zoekresultaten waren. Dit bleek geen probleem te zijn aangezien er een goed artikel gevonden was om de zoekvraag mee te beantwoorden.

Zoekopdracht 4 – PubMed (zoekvraag 2)	
Zoektermen	("professional competence"[Title/Abstract] OR "clinical competence"[Title/Abstract] OR "social skill*" [Title/Abstract] OR "professional competence"[Title/Abstract] OR "clinical skill*" [Title/Abstract] OR "ability"[Title/Abstract] OR "capability"[Title/Abstract] OR "personal skills"[Title/Abstract] OR "personal abilities"[Title/Abstract] OR "individual skills"[Title/Abstract] OR "self-efficacy"[Title/Abstract] OR "self-confidence"[Title/Abstract] OR "nursing competency"[Title/Abstract]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract])

	OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract])
Aantal resultaten	12.231
Filter	Publication date: 2017-2022
Aantal resultaten	4.866
Filter	Language: English or Dutch
Aantal resultaten	4.740
Filter	Article type: Meta-Analysis, Randomized Controlled Trial, Systematic Review
Aantal Resultaten	323
Exclusie op basis van titel	295
Exclusie op basis van abstract	18
Exclusie op basis van volledig artikel	8
Aantal geïnccludeerd	2
Geïnccludeerde artikelen:	
Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L. & Meretoja, R. (2016, november 7). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. <i>Journal of Advanced Nursing</i>, 73(5), 1035–1050. https://doi.org/10.1111/jan.13183 Fukada, M. (2018). Nursing Competency: Definition, Structure and Development. <i>Yonago Acta Medica</i>, 61(1), 001–007. https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001	

Alleen de eerste 50 artikelen zijn meegenomen in de in- en exclusie van deze zoekopdracht gezien de artikelen zijn gesorteerd op Best Match. De overige artikelen zijn meegenomen bij Exclusie op basis van titel. Dit vanwege de vele resultaten. Er zijn uiteindelijk twee artikelen geïnccludeerd om de zoekvraag waar, waar deze zoekopdracht op gebaseerd is, te beantwoorden. De artikelen die geëxcludeerd zijn op basis van volledig artikel zouden grotendeels ook passen om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Uiteindelijk is er gekeken naar de relevantie van de artikelen om een keuze te maken gezien de probleemanalyse te lang zou worden als er tien artikelen geïnccludeerd zouden zijn.

Zoekopdracht 5 – PubMed (zoekvraag 6)	
Zoektermen	("experience"[All Fields] OR "perception"[All Fields]) AND ("atmosphere"[Title/Abstract] OR "vibe"[Title/Abstract] OR "ambience"[Title/Abstract] OR "climate"[Title/Abstract] OR "practice environment"[Title/Abstract] OR "work environment"[Title/Abstract] OR "working environment"[Title/Abstract] OR "social environment"[Title/Abstract] OR "health facility environment"[Title/Abstract]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR

	"Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract]) AND ("department influence"[All Fields] OR "ward influence"[All Fields] OR "section influence"[All Fields] OR "influence"[All Fields] OR "impact"[All Fields] OR "effect"[All Fields])
Aantal resultaten	562
Filter	Publication date: 2012-2022
Aantal resultaten	426
Filter	Language: English or Dutch
Aantal resultaten	417
Exclusie op basis van titel	409
Exclusie op basis van abstract	6
Exclusie op basis van volledig artikel	1
Aantal geïncludeerd	1
Geïncludeerde artikelen:	
Ma, W., Jiang, Y., Liang, T., Zhang, H. & Ma, F. (2021, 10 april). Newly graduated nurses' perceptions of work environment: A cross-sectional study in China. <i>International Journal of Nursing Practice</i> , 27(6). https://doi.org/10.1111/ijn.12929	

Alleen de eerste 50 artikelen zijn meegenomen in de in- en exclusie van deze zoekopdracht gezien de artikelen zijn gesorteerd op Best Match. De overige artikelen zijn meegenomen bij Exclusie op basis van titel. Dit vanwege de grote hoeveelheid resultaten. Van de 50 gelezen titels zijn er 44 geëxcludeerd. Uiteindelijk is er één artikel geïncludeerd die goed aansluit bij de onderzoeksvraag waar deze zoekopdracht op gebaseerd is.

Zoekopdracht 6 – PubMed (zoekvraag 7)	
Zoektermen	("organization and administration"[Title/Abstract] OR "personnel management"[Title/Abstract] OR "personnel administration, hospital"[Title/Abstract] OR "management"[Title/Abstract] OR "nursing management"[Title/Abstract] OR "hospital departments"[All Fields] OR "neurology department, hospital"[All Fields] OR "ward"[All Fields] OR "hospital section"[All Fields]) AND ("community support"[Mesh] OR "community support"[All Fields] OR "support"[All Fields] OR "help"[All Fields] OR "assistance"[All Fields]) AND ("Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Licensed Practical Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "Nurse's Role"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "students nursing"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract] OR "registered nurse"[Title/Abstract] OR "Nurses"[Title/Abstract]) AND ("transition"[All Fields] OR "switch"[All Fields] OR "role adaptation"[All Fields] OR "first

	year"[All Fields] OR "workforce"[All Fields] OR "employee"[All Fields] OR "new employee"[All Fields])
Aantal resultaten	1.632
Filter	Language: English or Dutch
Aantal resultaten	1.593
Filter	Publication date: 2012-2022
Aantal resultaten	1.028
Exclusie op basis van titel	1.017
Exclusie op basis van abstract	10
Exclusie op basis van volledig artikel	-
Aantal geïnccludeerd	1
Geïnccludeerde artikelen:	
Labrague, L. J. & Santos, J. A. A. (2020, 13 juni). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. <i>Journal of Nursing Management</i> , 28(5), 1070–1079. https://doi.org/10.1111/jonm.13033	

Alleen de eerste 50 artikelen zijn meegenomen in de in- en exclusie van deze zoekopdracht gezien de artikelen zijn gesorteerd op Best Match. De overige artikelen zijn meegenomen bij Exclusie op basis van titel. Dit vanwege de grote hoeveelheid resultaten. Uit de 50 gelezen titels zijn er 40 geëxcludeerd op basis van de in- en exclusiecriteria te zien in tabel 2 en 3.

Beschrijving van andere bronnen (websites, richtlijnen, boeken, ed.) met onderbouwing van keuzes

Via etzleerplein.nl is er gekeken in de bibliotheek en is er bij de inwerkmodule nieuwe medewerkers neurologie beland (ETZ, z.d.). Deze is geïnccludeerd zodat de onderzoeker inzicht krijgt in hoe de verpleegkundige wordt ingewerkt op de afdeling neurologie en daar ook een stuk ondersteuning bij komt kijken.

Via Google is gezocht naar informatie over de werkdruk in de maatschappij. Hierbij is gekomen op het dashboard van CBS (CBS, 2021). Via de sneeuwbal methode is ook de site van azwstatline (AWZ, 2022) geraadpleegd. Op beide sites staat in grafieken en tabellen cijfers over de werkdruk in de zorg.

Lijst met geselecteerde bronnen volgens APA7

AWZ. (2022, 19 mei). *Werknemers; tevredenheid en psychosociale arbeidsbelasting*. azwstatline.cbs. Geraadpleegd op 29 september 2022, van <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24126NED/table?ts=1552402742734>

Cambridge Dictionary. (2022, 21 september). *support definition: 1. to agree with and give encouragement to someone or something because you want him, her, or it to. . . . Learn more*. Geraadpleegd op 22 september 2022, van <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/support>

CBS. (2021). *Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*. dashboards.cbs.nl. Geraadpleegd op 29

september 2022, van <https://dashboards.cbs.nl/v3/AZWDashboard/>

Dyess, S. M. & Sherman, R. O. (2009, september). The First Year of Practice: New Graduate Nurses' Transition and Learning Needs. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 40(9), 403–410. <https://doi.org/10.3928/00220124-20090824-03>

ETZ. (z.d.). *Inwerkmodule nieuwe medewerkers Neurologie*. Etzleerplein. <https://www.etzleerplein.nl/Search>

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L. & Meretoja, R. (2016b, november 7). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1035–1050. <https://doi.org/10.1111/jan.13183>

Fukada, M. (2018). Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Yonago Acta Medica*, 61(1), 001–007. <https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>

Kim, J. H. & Shin, H. S. (2020, november). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*, 36(6), 560–568. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006>

Labrague, L. J. & Santos, J. A. A. (2020, 13 juni). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1070–1079. <https://doi.org/10.1111/jonm.13033>

Ma, W., Jiang, Y., Liang, T., Zhang, H. & Ma, F. (2021, 10 april). Newly graduated nurses' perceptions of work environment: A cross-sectional study in China. *International Journal of Nursing Practice*, 27(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12929>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021, 27 december). *Werkdruk*. Nederlandse Arbeidsinspectie. Geraadpleegd op 29 september 2022, van <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/werkdruk>

Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. (2014, januari). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*, 34(1), 150–156. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003>

Probleemanalyse, doel en onderzoeksvraag

Probleemanalyse

De werkdruk in de zorg is de afgelopen 12 maanden gestegen met 70% (AZW, 2021). We spreken van werkdruk wanneer werkbelasting groter is dan de belastbaarheid van werknemers (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020). Werkdruk treedt op als je het werk niet binnen de gestelde tijd af kunt krijgen of niet meer aan de gestelde eisen kunt voldoen. Een aantal factoren die invloed hebben op de werkdruk zijn: zware verantwoordelijkheden, hoge taakeisen, hoge emotionele belasting op het werk, weinig tijd voor de taken die gedaan moeten worden en het hebben van weinig zelfvertrouwen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020). Volgens het CBS (2022) ervaart ruim 26% van de medewerkers het werken in de zorg als emotioneel zwaar en ruim 45% ervaart de werkdruk als te hoog.

Om de werkdruk aan te kunnen, zijn competenties nodig. Competenties zijn bepaalde vaardigheden die iemand heeft (Flinkman et al., 2016). Volgens Flinkman et al. (2016) is een belangrijke vaardigheid in de zorg om veilige, ethische en kwalitatief hoogwaardige zorg te leveren. Volgens Fukada (2018) kan dit gedaan worden door onder andere te voldoen aan de behoeften van de patiënt en door logisch na te denken. De vier belangrijkste verpleegkundige competenties bestaan volgens hem uit: het vermogen om behoeftes van patiënten te begrijpen, het vermogen om zorg te verlenen, het vermogen om samen te werken en het vermogen om besluitvorming te ondersteunen. Genoemde competenties kunnen de verpleegkundige helpen om, om te gaan met het werk in de zorg en de druk die dit met zich meebrengt. Volgens Parker et al. (2014) is dit voor nieuwe medewerkers in de zorg erg belangrijk, aangezien zij de druk als zeer hoog ervaren.

Daarnaast kan een positieve werkomgeving bijdragen aan het verminderen van de werkdruk (Ma et al., 2021). Een positieve werkomgeving is voor nieuwe medewerkers erg belangrijk en bestaat volgens Parker et al. (2014) uit een omgeving die duidelijk betrokken is bij nieuwe medewerkers, waar beloftes tot ondersteuning en leermogelijkheden na worden gekomen en waar nieuwe medewerkers met respect worden behandeld. Ma et al. (2021) voegt daar het volgende nog aan toe: een ondersteunende werkomgeving zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers sneller om hulp en ondersteuning van collega's durven te vragen. Volgens hen zijn de volgende punten van invloed op de beleving van de werkomgeving van nieuwe verpleegkundigen: het hebben van een mentor (buddy), stage- en werkervaring, een inwerkprogramma, voldoende personeel en middelen, leiderschap en ondersteuning van de manager en goede collegiale relaties.

Naast goede leiderschap van de manager, kan het management of de werkgever nog meer doen om nieuwe medewerkers in het eerste jaar te ondersteunen. Zij kunnen volgens Labrague et al. (2020) onder andere zorgen voor een redelijke werkdruk, beperkte verplichte overuren en flexibele werkregelingen. Verder kan de implementatie van een inwerk- en trainingsprogramma zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Volgens Labrague et al. (2020) is dit evenwicht in het eerste jaar bij nieuwe medewerkers in het ziekenhuis vaak verstoord.

Het eerste jaar in het ziekenhuis wordt door veel nieuwe verpleegkundige ervaren als stressvol en teleurstellend (Parker et al., 2014). Naast de stress kunnen ook de vele fysieke eisen en de emotioneel uitdagende werkzaamheden zorgen voor een verstoord evenwicht tussen het werk en privéleven. Het onderzoek van Parker et al. (2014) bracht nog een aantal andere belangrijke factoren aan het licht die van invloed zijn op het eerste jaar van nieuwe verpleegkundigen. Eén van deze factoren is ondersteuning. Volgens Cambridge Dictionary (2022) wordt er onder ondersteuning verstaan dat iemand emotioneel en praktisch wordt geholpen. Door goede ondersteuning voelen verpleegkundigen zich op hun gemak en durven zij vragen te stellen (Parker et al., 2014). Dit kan ervoor zorgen dat verpleegkundigen zich fijn voelen op hun werkplek en in het team, waardoor de kans op verloop minder is.

In het eerste jaar lopen nieuwe verpleegkundigen tegen verschillende knelpunten aan die ervoor kunnen zorgen dat zij zich niet op hun gemak voelen op het werk (Kim et al., 2020). Naast de punten die in het onderzoek van Parker et al. (2014) worden genoemd, zijn er nog drie veelgenoemde knelpunten genoemd in het onderzoek van Kim et al. (2020). Stress is een van de meest genoemden hiervan. Dit kan komen door de grote overgang naar werken in het ziekenhuis, maar ook door het meemaken van nare situaties zoals agressie. Op nummer twee wordt oververmoeidheid genoemd. Dit heeft onder andere te maken door de hoge werkdruk die 77% van verpleegkundigen ervaart in hun eerste jaar in het ziekenhuis (Parker et al., 2014). Het derde knelpunt zijn de te hoge verwachtingen van anderen. Volgens Kim et al. (2020) heeft het werkveld te hoge verwachtingen in het eerste jaar dat een verpleegkundige werkzaam is in het ziekenhuis. Dit kan leiden tot onzekerheid en stress bij de verpleegkundige. In het onderzoek van Dyess & Sherman (2009) komt naar voren dat verpleegkundigen professionele verantwoordelijkheden krijgen die buiten hun vermogen liggen.

Door personeelstekort kan de werkgever te hoge verwachtingen hebben van nieuw aangenomen verpleegkundigen. Echter zorgen die ervoor dat de professionele groei van de verpleegkundige wordt belemmerd (Ma et al., 2021). Daarnaast hebben verpleegkundigen baat aan een langdurig inwerkprogramma van minimaal 6 maanden, waarin er tijd is voor verdere ontwikkeling van de klinische besluitvorming, verbetering van de klinische vaardigheden en evaluatiemomenten (Dyess & Sherman, 2009). Eén aanspreekpunt tijdens dit programma wordt als prettig ervaren. Verder benoemen Dyess & Sherman (2009) dat handvaten voor hoe te reageren in verschillende onbekende situaties gewenst zijn.

Praktijkpijler

Uit het gesprek met [REDACTED], leidinggevende binnen de afdeling neurologie, blijkt dat nieuwe verpleegkundigen tijdens hun jaargesprek aangeven knelpunten te ervaren in het eerste jaar (persoonlijke communicatie, 21 september 2022). Onder andere het opdoen van de vele nieuwe kennis, werken met een nieuw systeem, werken in een groot team en samenwerken worden genoemd. Nieuwe verpleegkundigen krijgen in hun eerste maand een inwerkprogramma waarin wordt gestreefd dat zij na die maand zelfstandig zorg, voor de aan hen toegewezen kamers, kunnen leveren. Dit lijkt niet altijd haalbaar gezien de grote veranderingen die zij meemaken zoals hierboven benoemd zijn.

Uit eerste oriënterende gesprekken met verpleegkundigen op de afdeling komt naar voren dat zij het eerste jaar als zwaar, zowel fysiek als emotioneel, ervaren (persoonlijke

communicatie, 30 september 2022). Hetgeen het meest genoemd wordt als knelpunt is de vele kennis die zij moeten opdoen. Op de afdeling neurologie liggen patiënten met verschillende ziektebeelden met elk hun eigen protocollen en diepgang. Op dit moment kunnen verpleegkundigen tijdens hun inwerkprogramma (verdiepende) vragen stellen aan hun buddy, aan wie zij de eerste maand gekoppeld worden. Wat zij terugkoppelden, is dat zij na die maand nog met veel vragen zitten waar zij geen tijd voor krijgen om uit te zoeken tijdens hun werktijd.

Naast de vele nieuwe kennis die zij moeten opdoen, ervaren verpleegkundigen die nieuw zijn op de afdeling ook hoge verwachtingen vanuit de werkgever. Er wordt bijvoorbeeld verwacht dat zij na een maand alles moeten kunnen om zelfstandig op kamers te staan. Eén verpleegkundige gaf aan tijdens de inwerkmaand bepaalde situaties, zoals een opnamegesprek of ontslag naar een geriatrisch revalidatiecentrum (GRZ), niet meegemaakt te hebben maar deze wel na een maand zelfstandig te moeten doen. Op dat moment vragen stellen aan collega's op de afdeling gaat ook niet altijd door de hoge werkdruk. Collega's hebben niet altijd tijd om vragen te beantwoorden door hun eigen vele werk.

Daarnaast gaven verpleegkundigen aan meer begeleiding te willen bij onder andere het doornemen van protocollen en informatie. Zij krijgen bijvoorbeeld protocollen aangereikt, maar deze worden niet met hen doorgenomen of besproken. Een andere verpleegkundige had geen ziekenhuiservaring totdat ze op de afdeling neurologie kwam. Alles was voor haar nieuw en toen ze na een maand zelfstandig op kamers stond had ze niet het idee dat ze de kwaliteit van zorg kon waarborgen. Dit kwam bijvoorbeeld doordat ze nog moest wennen aan het werken in een groot team en dat ze sneller verbanden moest leren leggen tussen wat zij signaleerde en het ziektebeeld van de patiënt.

Naast de knelpunten die zij in het eerste jaar ervaren, waren er ook positieve dingen die aan bod kwamen tijdens de gesprekken. Wat vaak genoemd werd, was de buddy. Nieuwe verpleegkundigen ervaren dit als erg prettig aangezien ze zo een goede band met een collega opbouwden en hierdoor de drempel om vragen te stellen lager werd. Verder vonden ze het fijn dat ze hierdoor een vast aanspreekpunt op de afdeling hebben. Daarnaast wordt de sfeer op de afdeling als erg fijn ervaren. Nieuwe verpleegkundigen gaven aan met open armen te worden ontvangen.

Kortom, uit de literatuur zijn er genoeg redenen om aan te sluiten bij de behoeftes van verpleegkundigen in hun eerste jaar in dienstverband. Vanuit de praktijk wordt dit beaamd en blijkt er behoefte aan meer ondersteuning te zijn. Om erachter te komen wat nieuwe verpleegkundigen op de afdeling neurologie in hun eerste jaar nodig hebben aan ondersteuning, zal er praktijkgericht onderzoek nodig zijn.

Doel

Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de behoeftes van verpleegkundigen, in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis, ten aanzien van ondersteuning en hoe hieraan bijgedragen kan worden door onder andere de afdeling en het management.

Onderzoeksvraag

Uit de doelstelling volgt logisch de volgende onderzoeksvraag: Welke behoeftes heeft een verpleegkundige ten aanzien van ondersteuning in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis?

Methode

Werven van deelnemers/betrekken van belanghebbenden

De onderzoekspopulatie zijn alle verpleegkundigen die korter dan 1 jaar werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth TweeSteden Ziekenhuis. Er is voor deze populatie gekozen aangezien de onderzoeksvraag gaat over de behoeftes van deze populatie.

Deelnemers voor het onderzoek worden geworven via de mail. Aangezien een inclusiecriteria is dat verpleegkundigen korter dan 1 jaar werkzaam zijn op de afdeling neurologie, zie Tabel 1 hieronder, worden de mailadressen van deze verpleegkundigen opgevraagd bij de opdrachtgever. Deze verpleegkundigen krijgen een mail met de vraag of zij deel willen nemen aan dit onderzoek. In de mail wordt beschreven waar het onderzoek over gaat en wat er van de deelnemers verwacht wordt. Indien zij deel willen nemen, wordt gevraagd om een respons op de verzonden mail. Aangezien er maar tien verpleegkundigen korter dan 1 jaar werkzaam zijn op de afdeling, worden zij allemaal benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Er wordt, gezien de grootte van de deelnemende populatie, geen onderscheid gemaakt in demografische gegevens zoals werkachtergrond of leeftijd. In overleg met de opdrachtgever [REDACTED] (persoonlijke communicatie, 12 oktober 2022) worden er minimaal vier verpleegkundigen geïnccludeerd. Er zijn drie groepen onder de verpleegkundigen: een groep die een jaar stage op de afdeling heeft gelopen, een groep die vanuit de flexpool een vast contract heeft gekregen en een groep die uit een andere setting of van een andere afdeling komt. Er wordt gestreefd naar minimaal één verpleegkundige uit alle drie de groepen.

Tabel 1

In- en exclusiecriteria deelnemers

Inclusiecriteria	Exclusiecriteria
Verpleegkundige werkt korter dan 1 jaar op de afdeling neurologie	Verpleegkundige werkt in de flexpool

Toelichting criteria

Er is, in overleg met de teamleider, gekozen om geen verpleegkundigen te includeren die werken in de flexpool aangezien zij een ander inwerkprogramma krijgen (persoonlijke communicatie, 12 oktober 2022). Daarnaast werken verpleegkundigen uit de flexpool meestal tussen de drie en zes maanden op een afdeling. Verpleegkundigen die langer dan 1 jaar werkzaam zijn op de afdeling worden niet meegenomen in het onderzoek omdat zij een nog ouder inwerkprogramma hebben gehad. Hierdoor kunnen de gegevens niet vergeleken worden met de informatie van verpleegkundigen die korter dan 1 jaar op de afdeling werkzaam zijn.

Belanghebbenden

De belanghebbenden bij dit onderzoek worden per mail benaderd. Dit zijn de opdrachtgevers [REDACTED] en de teamleider [REDACTED]. De opdrachtgevers worden in een tweewekelijks gesprek op de hoogte gehouden van het onderzoek. De teamleider krijgt aan het einde van dit onderzoek het opleverproduct.

Gegevensverzameling

Gegevens in de praktijk worden verzameld aan de hand van twee methodes: individuele interviews en interactieve focusgroepen. Er is gekozen voor deze methodes aangezien deze goed aansluiten op de doelstelling en onderzoeksvraag. De onderzoeksvraag is open gesteld en gaat over de ervaring en behoeftes van verpleegkundigen. Dit past bij kwalitatief onderzoek en specifiek bij interpretatief onderzoek (Verhoeven, 2018). De twee methodes worden naast elkaar gebruikt door de verkregen informatie uit de interviews toe te passen tijdens de focusgroepen.

Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewde, in dit geval de verpleegkundige, vooropstaat met als doel om informatie te verzamelen over een bepaald onderwerp (Verhoeven, 2018). Een interview is passend bij de onderzoeksvraag aangezien deze gaat over de beleving van verpleegkundigen. Volgens Verhoeven (2018) is het belangrijk dat de onderzoeker kan doorvragen op de antwoorden die worden gegeven om zo tot het beste antwoord op de vraag te komen. Er is gekozen om gebruik te maken van semigestructureerde interviews. Er wordt een topiclijst opgesteld aan de hand van de informatie die uit de systematische literatuurstudie wordt gehaald. Aan de hand van deze onderwerpen (topics) kunnen de interviews worden gestructureerd (Wouters et al., 2021). De volgende onderwerpen met betrekking tot het eerste jaar komen in de topiclijst: knelpunten, positieve ervaringen, negatieve ervaringen, behoeftes, sfeer van de afdeling en het management/de werkgever (zie Bijlage A). Daarnaast worden er open vragen gesteld en vraagt de onderzoeker door op de gegeven antwoorden om alle informatie te verkrijgen. Het doel van het interview is om individuele meningen over de genoemde onderwerpen te verkrijgen.

Bij een focusgroep staat er één onderwerp centraal (Verhoeven, 2018). Tijdens de focusgroepen zijn er meerdere verpleegkundigen die samen met elkaar over het onderwerp gaan hebben. Mogelijk dat de tien geïnccludeerde verpleegkundigen worden opgesplitst in twee groepen zodat er twee focusgroepen worden gehouden. Dit wordt bepaald aan de hand van de gevoerde individuele interviews. Er wordt gekozen voor twee focusgroepen als er veel verschillende meningen en behoeftes zijn tussen de verpleegkundigen. In dat geval worden de verpleegkundigen opgedeeld in de groep die het meeste met elkaar overeen hebben, ook wel homogene groepen genoemd (Wouters et al., 2021). Tijdens de focusgroepen is de onderzoeker aanwezig als gespreksleider. Er wordt een onafhankelijk persoon ingezet als notulist. De notulist maakt tijdens de focusgroepen aantekeningen over belangrijke informatie en non-verbale signalen. Verder wordt er een interactieve factor toegevoegd aan de focusgroep, namelijk de metrolijnmethode. De metrolijnmethode is volgens Panton (2021) een visualisatie van een traject aan de hand van een lijn. Door gebruik van deze methode wordt direct duidelijk wat wanneer nodig is. In het geval van dit onderzoek, wordt er duidelijk wanneer er welke behoeftes zijn ten aanzien van ondersteuning. Van tevoren wordt bij de leidinggevende de huidige planning van het eerste jaar ten aanzien van nieuwe medewerkers opgevraagd. Deze planning wordt opgeknipt in delen. Tijdens de focusgroep wordt een lijn getekend, de metrolijn, met per week een streepje. De metrolijn staat voor het eerste jaar en bevat dus 52 streepjes. Verpleegkundigen kunnen de opgeknipte delen indelen op behoefte per week. Het doel van de focusgroepen is dat er een nieuwe tijdlijn wordt gemaakt, in samenspraak met de verpleegkundigen, omtrent het indelen van het eerste jaar dat ze werken op de afdeling.

Bij de interviews en de focusgroepen wordt er een ruimte gereserveerd op de afdeling en gecommuniceerd met de teamleider en de deelnemers. Op deze kamer wordt een A4'tje geplakt met 'niet storen' zodat mensen die langslopen niet storen. Verder worden de tafels en stoelen van tevoren klaargezet. Bij het interview zit de onderzoeker schuin van de deelnemer. Op deze manier is er een open houding en kan er een plezierige uitwisseling van informatie ontstaan (Ten Have et al., 2017). Bij de focusgroep worden er twee A3'tjes aan elkaar geplakt in de lengte en op tafels neergelegd. Er wordt gezorgd voor voldoende stiften en post-its door de onderzoeker. Daarnaast wordt er een opnamerecorder gereserveerd bij school of de bibliotheek van het ETZ. Dit om de interviews en de focusgroepen op te kunnen nemen en deze naderhand te kunnen transcriberen. Voordat het interview en de focusgroepen worden afgenomen, wordt een informed consent aan de deelnemer gegeven voor ondertekening. Voordat het interview wordt opgenomen, wordt er vijf minuten besteed om de deelnemer op zijn gemak te stellen. Dit draagt bij dat de deelnemer meer durft te vertellen in het interview (Ten Have et al., 2017).

Gegevensanalyse

De afgenomen interviews worden pseunonimiserend getranscribeerd. Dit houdt in dat de interviews volledig uit worden getypt rekening houdend dat de data niet direct herleidbaar is naar de deelnemer (Verhoeven, 2018). Na de transcriptie, wordt er gebruik gemaakt van thematische analyse. Dit bestaat uit zes stappen met als doel de gegevens te ordenen en te interpreteren aan de hand van de probleemstelling (Verhoeven, 2018). Vervolgens wordt het gecodeerd aan de hand van de fasen van Gefundeerde Theoriebenadering (GT-benadering). Dit houdt in dat de transcripten eerst open worden gecodeerd waarbij er voor ieder tekstfragment een passende omschrijving wordt bedacht. Vervolgens wordt er axiaal gecodeerd waarbij de gecodeerde begrippen met elkaar worden vergeleken en gegroepeerd (Verhoeven, 2018). Op deze manier kun je de verschillend gegroepeerde tekstfragmenten bij elkaar zetten. Als laatste wordt er selectief gecodeerd. Hier worden volgens Verhoeven (2018) de gegroepeerde begrippen met elkaar in verband gebracht. Op deze manier wordt de informatie die interessant is voor het onderzoek inzichtelijk gemaakt.

Na afloop van de focusgroepen schrijft de onderzoeker zo snel mogelijk de eerste indrukken die zijn bijgebleven op. Zo kan belangrijke informatie, zoals non-verbale gebaren, gebruikt worden tijdens de analyse en interpretatie van de gegevens (Persoonlijke communicatie, 6 oktober 2022). Vervolgens wordt de focusgroep getranscribeerd. Tijdens het transcriberen wordt aan veelvoorkomende onderwerpen een code opgesteld. Aan de hand van de opgestelde codes wordt de tekst beoordeeld en worden de codes in de tekst aangebracht, oftewel gecodeerd (Van Assema et al., 1992). Dit wordt aan de hand van de fasen van GT-benadering, zoals eerder beschreven, gedaan. Verder wordt de metrolijn uitgewerkt per week.

Kwaliteit verbeterende maatregelen

Zoals bij het kopje Werven van deelnemers beschreven wordt, zal er worden gestreefd naar inclusie van minstens één verpleegkundige uit alle drie de verschillende groepen. Op deze manier wordt er rekening gehouden met de representativiteit van de deelnemers (Verhoeven, 2018).

Bij member check wordt er aan de deelnemer gevraagd of de interpretaties en/of conclusies van de onderzoeker correct zijn (Myresearchmentor, 2021). De deelnemer krijgt de kans om misinterpretaties te corrigeren en eventuele aanvullingen te geven. In dit onderzoek zal bij zowel de individuele interviews als bij de focusgroepen een samenvatting van het gesprek naar de deelnemers worden gestuurd. Aangezien dit onderzoek een kwalitatief onderzoek is en de mening van de deelnemer belangrijk is, is het belangrijk dat deze mening goed wordt geïnterpreteerd. Dit is waarom er aan member check zal worden gedaan.

De individuele interviews en focusgroep worden beiden voorzien van peer review. Door peer review wordt de subjectieve waarneming van de onderzoeker geobjectiveerd, wat het waarheidsgehalte van de data zal verhogen (Van Assema et al., 1992). Bij de individuele interviews wordt één random interview gecodeerd door een peerlid. De onderzoeker geeft instructie over de methode voor coderen aan de peerlid, zodat dit op dezelfde manier gebeurt als de andere interviews. Bij de focusgroepen wordt een random gecodeerd. Ook dit gebeurt aan de hand van dezelfde methode die de onderzoeker aanhoudt. Als laatste wordt er door twee onafhankelijke peerleden een samenvatting met de belangrijkste bevindingen doorgelezen en gekeken of dit overeenkomt met de transcripten.

In de interviews wordt er gestreefd naar datasaturatie. Datasaturatie betekent dat er bij een volgend interview geen nieuwe informatie meer verkregen wordt (Verhoeven, 2018). Op deze manier kan ervanuit worden gegaan dat er geen nieuwe informatie te verkrijgen is, waardoor meer interviews niet nodig zijn. Mochten alle tien de verpleegkundigen die vallen onder de inclusiecriteria geïnterviewd worden, dan zal er sprake zijn van datasaturatie.

Verder worden de volgende kwaliteit verbeterende maatregelen gebruikt: de onderzoeker houdt zich niet aan haar eigen mening vast maar blijft neutraal (neutraliteit), er wordt een goede gespreksagenda opgesteld, de interviews en focusgroepen worden opgenomen, er wordt een passende ruimte gezocht, er wordt gezorgd voor een goede uitnodiging tot deelname, er wordt een logboek bijgehouden en het eerste interview wordt door de onderzoeker teruggeluisterd en geanalyseerd om na te gaan of er verbeterpunten zijn voor een volgend interview. Deze maatregelen worden ingezet om de kwaliteit van het onderzoek te verhogen en te waarborgen.

Ethische verantwoording

De onderzoeker houdt tijdens het onderzoek rekening met ethische verantwoording. De deelnemers hebben vrijwillig de keus om deel te nemen. Mochten er vragen gesteld worden in het interview of de focusgroep die zij niet willen beantwoorden, dan wordt dit geaccepteerd. Er wordt voorafgaand aan het interview en de focusgroep een Informed Consent getekend door de deelnemers. Daarnaast wordt er rekening gehouden met de privacy van de deelnemers door geen naam, leeftijd of andere kenmerken te benoemen en door te zorgen dat de gegeven antwoorden niet naar een persoon te achterhalen zijn. (Disciplineoverleg Sociale Wetenschappen, 2018). Hierdoor zijn de Grondwet, de Wet op de geneeskundige BehandelingsOvereenkomst (WGBO) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in acht genomen. Verder worden de deelnemers beleefd en met respect behandeld. De gegevens die gebruikt worden voor het onderzoek, zoals persoonlijke kenmerken en audio-opnames, worden na transcriptie vernietigd. Deze

gegevens worden opgeslagen in de beschermde database van het ETZ. Dit zorgt ervoor dat de gegevens beschermd bewaard worden (Disciplineoverleg Sociale Wetenschappen, 2018). Als laatste houdt de onderzoeker zich aan de Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo van Commissie Gedragscode Praktijkgericht Onderzoek in het hbo (2010) en aan Regelgeving en kaders praktijkgericht onderzoek van Derks et al. (2021).

Planning

Er is een planning gemaakt wanneer wat wordt gedaan. In een planning wordt weergegeven uit welke onderdelen het onderzoek bestaat, in welke volgorde deze onderdelen uitgevoerd worden en welke deadlines (oftewel mijlpalen) er zijn (Verhoeven, 2018). De planning van dit onderzoek is weergegeven in onderstaande schematische tabel. De planning, die hieronder is weergegeven, is gebaseerd op hoofdstuk 6.5 uit het boek van Verhoeven (2018).

Tabel 2

Planning in welke week welk onderdeel gedaan wordt

Onderdeel										
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
I										
J										
K										
L										
M										
N										
Week	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Tabel 3

Informatie wat welk onderdeel inhoudt

Onderdeel	Informatie	Betrokken
A	Individuele interviews afnemen	Onderzoeker
B	Interviews transcriberen	Onderzoeker
C	Interviews coderen	Onderzoeker
D	Membercheck interviews	Onderzoeker + deelnemers
E	Peerreview interviews	Onderzoeker + peergroep
F	Focusgroep houden	Onderzoeker + notulist
G	Focusgroep transcriberen	Onderzoeker
H	Focusgroep coderen	Onderzoeker
I	Membercheck focusgroep	Onderzoeker + deelnemers
J	Peerreview focusgroep	Onderzoeker + peergroep

K	Resultaten uitwerken	Onderzoeker
L	Reflectie schrijven	Onderzoeker
M	Conclusie schrijven	Onderzoeker
N	Bijdrage aan de praktijk uitwerken	Onderzoeker + opdrachtgever

Toelichting op tabel 4

De onderzoeker is bij alle onderdelen betrokken. Zij voert de onderdelen uit en zorgt ervoor dat de overige betrokkenen desbetreffende bestanden krijgen. Bij de membercheck zijn de deelnemers betrokken, zie Kwaliteit verbeterende maatregelen voor meer informatie. Bij de peerreview is de peergroep betrokken, zie Kwaliteit verbeterende maatregelen voor meer informatie. Bij het houden van de focusgroepen, onderdeel F, is een notulist betrokken. Voorafgaand wordt een notulist geregeld die kan notuleren zodat de onderzoeker de leiding kan nemen tijdens de focusgroepen. De opdrachtgever is betrokken bij onderdeel M, Bijdrage aan de praktijk uitwerken. Er wordt aan de opdrachtgever gevraagd wat zij hiervan verwacht.

Tabel 5

Planning anders weergegeven

Week	Wanneer	Wat
Week 7	10-10 t/m 16-10	Mail voor individuele interviews versturen om deze in te plannen
Week 8	17-10 t/m 23-10	Go of No Go van opdrachtgever op het onderzoeksplan/ projectcontract
Week 9	24-10 t/m 30-10	Bekijken welk meetinstrument er voor het onderzoek gebruikt gaat worden (niet duidelijk???) Individuele interviews houden
Week 10	31-10 t/m 6-11	Individuele interviews houden Individuele interviews transcriberen Peer review interviews
Week 11	7-11 t/m 13-11	Individuele interviews houden Individuele interviews transcriberen Membercheck interviews Peer review interviews
Week 12	14-11 t/m 20-11	Interviews transcriberen Interviews coderen Membercheck interviews Peer review interviews Resultaten uitwerken
Week 13	21-11 t/m 27-11	Interviews coderen Membercheck interviews Focusgroep houden Focusgroep transcriberen Peer review focusgroep Resultaten uitwerken
Week 14	28-11 t/m 4-12	Focusgroep houden Focusgroep transcriberen Focusgroep coderen

		Membercheck focusgroep Peer review focusgroep Resultaten uitwerken
Week 15	5-12 t/m 11-12	Focusgroep transcriberen Focusgroep coderen Membercheck focusgroep Peer review focusgroep Resultaten uitwerken
Week 16	12-12 t/m 18-12	Resultaten uitwerken Reflectie schrijven Conclusie schrijven Bijdrage aan de praktijk uitwerken
Week 17	2-1 t/m 8-1	Reflectie schrijven Conclusie schrijven Bijdrage aan de praktijk uitwerken
Week 18	9-1 t/m 15-1	Rustweek. Eventuele uitloop inhalen
Week 19 en 20	16-1 t/m 29-1	Criterium gericht interview (CGI)

Bronnen

- Butter, R. (2015, februari). *Praktische relevantie en methodische grondigheid als kerncompetenties voor de professionalisering van praktijkgericht onderzoek*. hu.nl. Tijdschrift voor Hoger Onderwijs. Geraadpleegd op 13 oktober 2022, van <https://www.hu.nl/onderzoek/publicaties/praktische-relevantie-en-methodische-grondigheid-als-kerncompetenties-voor-de-professionalisering-va>
- Commissie Gedragscode Praktijkgericht Onderzoek in het hbo. (2010, 30 augustus). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo: Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland*. Geraadpleegd op 10 oktober 2022, van <https://brightspace.avans.nl/d2l/le/lessons/92982/topics/589956>
- Derks, C., de Vos, A., Jackson, W., van den Brink, M. & van Dijk, S. (2021, september). *Regelgeving en kaders praktijkgericht onderzoek*. Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis.
- Disciplineoverleg Sociale Wetenschappen (DSW). (2018, 23 mei). *Code of Ethics for Research in the Social and Behavioural Sciences Involving Human Participants*. Nethics. Geraadpleegd op 10 oktober 2022, van <https://www.nethics.nl/Gedragscode-Ethical-Code/>
- MyResearchMentor. (2021, 23 april). *Geloofwaardigheid in kwalitatief onderzoek*. MyResearchMentor.nl. Geraadpleegd op 15 oktober 2022, van <https://myresearchmentor.nl/geloofwaardigheid-in-kwalitatief-onderzoek/>
- Panton. (2021, 4 augustus). *Medische Metrolijnen - Verhelderen van complexe processen*. Geraadpleegd op 7 oktober 2022, van <https://www.panton.nl/portfolio/medische-metrolijn/>

- Ten Have, E. C. M., Gortworst, R., Boer, C. de & Willemse, J. (2017). *De verpleegkundige als communicator: Leerboek communicatieve vaardigheden*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Van Assema, P., Messers, I. & Kok, G. (1992, januari). Het focusgroep-interview: een stappenplan. *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg*, 70(7).
https://www.researchgate.net/publication/313752237_Het_focusgroep-interview_een_stappenplan
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken* (6de editie). Boom.
- Wouters, E. J. M., Wouters, E., Van Zaalen, Y. & Bruijnings, J. (2021, 12 maart). *Praktijkgericht onderzoek in de (paramedische) zorg*. Coutinho.

Meetinstrument

Als meetinstrument is er gekozen voor een topiclijst. Deze zijn te vinden onder bijlage A: Topiclijsten.

Nadat de eerste drie interviews zijn afgenomen is de topiclijst aangepast. Uit de interviews kwamen er namelijk onderwerpen naar voren die bruikbaar kunnen zijn voor dit onderzoek, zoals e-learnings en leerling/student begeleiden. Deze onderwerpen zijn toegevoegd aan topiclijst 2.

Na het afnemen van het vierde interview en het consultatiemoment met de begeleidend docent, is er tot de conclusie gekomen dat de topiclijst net iets anders verwoord moet worden. Dit zodat de topics en vragen beter aansluiten bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De aanpassingen zijn te zien in topiclijst 3.

Resultaten

Kenmerken van de onderzoekspopulatie

Hieronder is een tabel te zien met de kenmerken van de onderzoekspopulatie. Deze is random ingedeeld en niet per respondent. Dit vanwege de kleine inclusiepopulatie waardoor de gegevens snel herleidbaar zijn tot één persoon. De respondenten zijn allemaal vrouwen. Er is gekozen voor deze demografische gegevens aangezien ze van invloed kunnen zijn op de behoeftes in het eerste jaar dat de verpleegkundigen werkzaam zijn op de onderzoeksafdeling neurologie.

Leeftijd		Waar vandaan		Hoelang werkzaam op de afdeling		Ervaring met de neurologische patiënt	
<21 jaar	1; 12,7%	Vanuit stage gebleven	1; 12,5%	<2 maanden	0; 0%	Ja, 1 ^e of 2 ^e jaar opleiding	2; 25%
21-25 jaar	2; 25%	Vanuit andere afdeling binnen het ziekenhuis	1; 12,5%	2 – 5 maanden	2; 25%	Ja, 3 ^e of 4 ^e jaar opleiding	2; 25%
26-30 jaar	3; 37%	Vanuit de flex	2; 25%	6 – 9 maanden	3; 37,5%	Ja, werkervaring	0; 0%
31-35 jaar	1; 12,7%	Vanuit andere instelling	4; 50%	>9 maanden	3; 37,5%	Nee	4; 50%
>35 jaar	1; 12,7%						

Beschrijving van de resultaten

Uit het onderzoek zijn vier hoofdthema's gekomen die antwoord geven op de onderzoeksvraag: welke behoeftes ten aanzien van ondersteuning hebben verpleegkundigen in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling neurologie in het Elisabeth TweeSteden Ziekenhuis?

Informatie

Allereerst is er behoefte aan meer informatie. Naast informatie over het systeem en werkwijze van het elektronisch patiëntendossier, werd ook praktische uitleg over

“Ik heb geen rondleiding gehad, dus het was heel erg zoeken.” R8

bijvoorbeeld de neurologische controles en meer informatie over de neurologische patiënt en ziektebeelden die daarbij komen kijken vaak genoemd. Een (wekelijks)

scholing over de ziektebeelden om er op in te gaan zou ondersteunend zijn. Daarnaast mag informatie over het ziekenhuis niet ontbreken. Een rondleiding door het ziekenhuis zou hierbij kunnen helpen. Maar ook een rondleiding en uitleg over het reilen en zeilen van de afdeling is gewenst. Verder werd er ook gewenst om informatie te krijgen over de verschillende disciplines die iemand op de afdeling tegen kan komen. Een checklist zou prettig zijn om te controleren of alle informatie gegeven is. Daarnaast is er behoefte aan een informatieboekje zodat de nieuwe medewerker weet waar er focus op gelegd moet worden en wat diegene na de

“Er komt heel veel op je af in de eerste periode.” R5

inwerkperiode moet kennen en kunnen. Als laatste noemden de respondenten dat ze meer meegenomen willen worden in de structuur, proces en protocollen van de afdeling.

“Ik denk dat ik wat meer meegenomen had willen worden in de structuur, de processen en de protocollen.” R8

Tijdens de inwerkperiode vinden de respondenten het fijn om met meerdere collega's mee te kunnen lopen om verschillende werkwijzen te kunnen zien. Op die manier kunnen ze een eigen werkwijze ontwikkelen en uit elke werkwijze iets meenemen wat ze fijn vinden. Verder vinden ze het fijn als ze meer ochtenddiensten krijgen in de eerste maand. Ochtenddiensten ervaren ze als meer complexer en daarin kunnen ze meer leren zoals bijvoorbeeld het gebruik van de SBARR tijdens een artsensite. Tijdens het inwerkprogramma wordt vooral het sparren over casussen als erg fijn ervaren. Om, om te leren gaan met nieuwe of onprettige situaties zijn handvaten of een training tijdens de inwerkperiode gewenst. Op die manier kunnen zij leren wat ze moeten doen en hoe ze moeten reageren in zo'n situatie, zodat ze er later niet tegenaan gaan lopen.

*“Waar bestaat een dag uit?
Hoe loopt het hier?” R4*

“misschien wel een overzicht van alles wat je moet doen, maar dat het dan wel geprioriteerd is” R1

E-learnings hebben de respondenten geholpen bij het opdoen van kennis over de doelgroepen die op de afdeling liggen. Wel werd er gezegd dat ze veel e-learnings kregen en deze soms best pittig kunnen zijn. Respondenten hadden behoefte aan een geprioriteerd overzicht van de e-learnings waarin omschreven staat welke als eerste gemaakt moeten worden en welke kunnen wachten. Dit omdat er in de eerste maanden naast de e-learnings en het verwerven van nieuwe kennis, ook een nieuw ritme voor het verlenen van de zorg aangeleerd moet worden. Dat alles bij elkaar wordt als erg veel ervaren en het verspreiden van de e-learnings kan ervoor zorgen dat de nieuwe medewerker relaxter door de inwerkperiode heen gaat.

“Het is gewoon zoveel, dat krijg je gewoon niet in die eerste maanden gepropt naast je werk en naast je nieuwe ritme die je moet krijgen en de nieuwe dingen die je moet leren.” R5

Voor de werkgroepen zouden de respondenten het fijn vinden om meer informatie te krijgen. Een aantal vragen die genoemd werden waar ze antwoord op zouden willen in de eerste maanden, zijn: Welke werkgroepen zijn er? Wat vind je interessant? Wat wil je toevoegen? Wat wil je uitdragen binnen het team? En, wat wordt er van mij verwacht binnen de werkgroep? Om antwoord te krijgen op deze vragen zouden ze meer meegenomen willen worden en een keer deel willen nemen aan een werkgroep overleg ter observatie, zodat het duidelijk is wat er van hen verwacht wordt. Naast antwoorden op deze vragen zouden ze het fijn vinden als ze minder gedetailleerde onderbouwing hoeven te geven waarom ze tijd schrijven voor de werkgroep. Dit kan hen nu belemmeren om hier tijd voor aan te vragen. Ook is er behoefte aan een overzicht van de werkgroepen met informatie wat de werkgroep inhoudt en welke collega's in die groep zitten. Als laatste werden er behoeftes genoemd aan scholingen, coach trainingen, een complete checklist met

alles voor het eerste jaar, een informatiemapje met informatie over de afdeling en een ring met kaartjes met handige informatie zoals de SBARR of de MEWS.

“Die studenten van nu hebben ook zo’n ring gekregen met allemaal blaadjes eraan met informatie erop, zoals de SBARR en hoe je je ziek moet melden. Dat had ik ook wel willen hebben” R3

Gezien voelen

Naast informatie vinden de respondenten het belangrijk dat ze zich gezien voelen. Onder andere de teamleider speelt hier een rol in. Respondenten ervaren het laagdrempelige contact en de openheid van de teamleiders als erg prettig. De ene respondent had regelmatig een gesprek, terwijl de ander geen gesprek had als alles goed ging. Wel vinden ze

“Ik ervaar het contact als heel fijn. Ze komen gewoon naar je toe, ze zijn open en je kan er altijd met vragen terecht.” R5

het belangrijk dat er op tijd gesprekken gevoerd worden en niet pas wanneer de medewerker de afgrond in gaat. Als nieuwe collega binnen kunnen lopen bij de

teamleider als je een vraag hebt, vinden ze erg fijn. Wel vroeg een respondent, die geen buddy had, zich soms af of de teamleider de juiste persoon was voor de vraag die zij had. Aangezien er twee afdelingen van de neurologie zijn, G1 en G3, is het belangrijk dat de juiste teamleider aan de nieuwe medewerker gekoppeld wordt. Een perfecte teamleider stelt volgens de respondenten vragen hoe het gaat, of je ergens hulp bij nodig hebt, is zichtbaar op de afdeling, groet je in de wandelgangen en heeft een coachende rol. Ook moet een teamleider kunnen helikopteren over de afdeling en het personeel, snel toegankelijk zijn voor de medewerkers, compassie en inlevingsvermogen hebben en verwachtingen uitspreken. Verder moet de teamleider zorgen dat er voldoende ervaren verpleegkundigen op de afdeling zijn zodat de kwaliteit van de zorg gewaarborgd blijft. Als laatste noemden de respondenten dat een gesprek op het moment dat ze de regierol uitvoeren fijn zouden vinden. Ze hebben dan behoefte aan vragen, zoals: Waar sta je? Welke taken heb je onder controle? Welke taken heb je nog niet onder controle? En, hoe ga je daaraan werken?

Naast de teamleider, geeft een buddy het gevoel dat de respondenten zich gezien voelen. Meerderheid van de respondenten had een buddy die als erg fijn werd ervaren. Een aantal respondenten gaven aan dat ze het gevoel hadden dat de buddy goed was gekoppeld en er meteen een klik was. De buddy dient als een vast aanspreekpunt waar ze terecht kunnen voor vragen en eventuele persoonlijke problemen. Het is dus belangrijk om regelmatig samen met de buddy ingepland te staan en een nieuw vast aanspreekpunt aan te wijzen als de buddy uitvalt. Ook hier geldt dat de buddy op dezelfde afdeling ingepland moet staan als de nieuwe medewerker. Op deze manier kan de nieuwe medewerker makkelijker terugvallen op de buddy, vragen stellen en eventuele vervelende gebeurtenissen kwijt. Verder moet de buddy, volgens de respondenten, het proces van de nieuwe

“Ik had het gevoel dat de juiste persoon aan mij was gekoppeld. Beetje dezelfde normen en waarden en zelfde manier van werken” R2

medewerker volgen, samen sparren over casussen en ondersteunen bij het maken van de e-learning.

Daarnaast is het volgens de respondenten belangrijk dat er een juiste match is tussen de

“Dat je eigenlijk gewoon een vast aanspreekpunt hebt bij wie je terecht kan met vragen en die jouw proces ook een beetje mee volgt” R3

buddy en de nieuwe medewerker. Er kan hier bijvoorbeeld gelet worden op de normen, waarden en manier van werken die iemand heeft. Verder is het belangrijk dat de buddy minstens een paar jaar ervaring heeft. Dit zodat diegene voldoende kennis heeft en het reilen en zeilen van de afdeling kent en over kan brengen. Regelmatig een gesprek met de buddy werd als erg fijn ervaren. De volgende vragen werden als voorbeeld genoemd die

gesteld kunnen worden in gesprek met een buddy:

“Ik denk omdat ik dus niet een buddy heb gehad dat ik dat een op een gesprek heb gemist van goh hoe gaat het met je” R4

hoe gaat het? Waar loop je tegenaan? Wat wil je leren? Waar wil je nog aandacht aan besteden? Hoe voel je je? Zie je het nog steeds zitten? En, vind je het nog steeds leuk?

De sfeer op de afdeling is door de meeste respondenten als open, prettig, positief en gezellig ervaren. Over het algemeen was iedereen tevreden met het team en vinden ze dat ze leuke collega's hebben. Het team werd omschreven als een team dat openstaat om vragen te beantwoorden of te sparren. De respondenten hebben geen drempel ervaren om iets aan te geven of te vragen aan collega's. De meerderheid van de respondenten werd warm ontvangen, goed

meegenomen en had het idee snel onderdeel van het team te zijn. Enkele respondenten gaven aan in het begin een gespannen

“alle collega's zijn gewoon heel erg open in het aangeven van kennis en als je dingen niet weet, dan staat iedereen er voor open om te sparren dus dat vind ik wel heel prettig” R2

sfeer te hebben ervaren door de grote uitstroom van collega's en dat er te veel gefocust werd op nieuwe collega's die te weinig kwaliteit hadden. Als verbeterpunt komt er dan ook naar voren dat er een meer open houding naar nieuwe collega's toe moet komen. Verder werden de volgende dingen genoemd die de sfeer van de afdeling soms naar beneden haalden: onderbezetting, beddendruk, hoge zorg zwaartes en alleen onervaren collega's in één dienst. De teamleider zou hier wat in kunnen betekenen.

Soms werd de afdeling als druk en hectisch ervaren. Een reden die hiervoor genoemd werd is het jonge team. De teamleider zou tijdens het maken van het rooster rekening kunnen houden dat niet alleen nieuwe medewerkers op een afdeling staan, maar dat er tenminste

“Hele hoge zorg zwaartes. En er wordt eigenlijk niet gekeken naar hoe de bezetting is” R6

één ervaren collega staat. Aan de andere kant wordt het jonge team door de respondenten ervaren als een fijn team dat open staat voor verandering en verbetering. Doordat de afdeling soms als druk werd ervaren, merkten de

respondenten dat zij minder toegankelijkheid ervoeren om hulp te vragen aangezien iedereen druk bezig was. Meerderheid van de respondenten vindt dat het te doen is met de drukte en kunnen dit op het werk laten. Wel merkten ze dat het voor sommige collega's te

veel was. Redenen voor de druk die genoemd werden, zijn: hoge werkdruk, grote verantwoordelijkheid, grote zelfstandigheid en niet helemaal weten hoe je alles aan moet pakken.

Een enkele respondent ging door de hectische dagen twijfelen aan zichzelf. Door de hoge druk kregen ze veel verantwoordelijkheid waardoor ze soms onzeker werden. Ook door de heftige casussen die regelmatig voorkomen werden sommige respondenten onzeker. Meestal kregen ze op zo'n moment de mogelijkheid om langer of extra gecoacht te worden om met de heftige problematiek om te gaan en te groeien. Deze flexibiliteit werd erg gewaardeerd.

“Dat ik aan mezelf ging twijfelen van kan ik dit dan dadelijk wel” R7

Het laatste punt waardoor de respondenten zich gezien voelen is de back-up van de regierol. Ze zouden het fijn vinden dat als ze vragen of de regierol extra langskomt om te kijken hoe het gaat, dat dit ook gebeurt. Nu schiet dat door de drukte er soms bij in waardoor zij zich niet gezien voelen. Ook extra begeleiding wanneer de respondenten voor het eerst zelfstandig staan zouden ze prettig vinden. Hier kan er gedacht worden aan een back-up of achterwacht.

“extra back-up die je dan daarna had die miste ik soms” R3

Duidelijkheid

Ook duidelijkheid is een van de behoeftes die genoemd zijn. Voor de respondenten was het vaak onduidelijk wat er van hen verwacht werd. Verwachtingen werden vanuit beide kanten niet duidelijk genoeg uitgesproken. De meest genoemde onduidelijkheid ging over het functioneren. Ze wisten niet of ze functioneerden zoals van hen verwacht werd. Daarin gaven de respondenten aan dat ze het een stukje positieve feedback fijn zouden vinden. Hierdoor zouden ze meer zelfverzekerd worden en minder twijfelen aan hunzelf. Het is dus belangrijk dat de verwachtingen aan beide kanten worden uitgesproken. Wat er wel duidelijk was, is dat ze op G1 óf G3 ingewerkt werden. Dit vonden ze erg fijn aangezien ze zo hun groei konden laten zien.

“daarin een stukje die positieve feedback of benadering van goh je functioneert wel goed” R4

Qua zelfstandig werken, vinden de respondenten bijna allemaal een maand voldoende om boventallig gepland te staan. Na een maand zijn ze klaar om zelfstandig op kamers te staan en hebben hier een goed gevoel bij. Wel gaven ze aan dat ze allemaal een fulltime contract hebben en dat mogelijk iemand die een 24-uurs contract heeft het fijn vindt om langer boventallig gepland te zijn. Een enkele respondent zou het fijn hebben gevonden om zes weken boventallig te staan. Dit zodat er meer tijd is om kennis op te doen en dingen uit te zoeken. Tijdens de eerste weken hebben de respondenten vooral behoefte om meegenomen te worden en veel uitleg te krijgen. Ook zouden ze veelvoorkomende situaties of taken in de eerste weken zelf willen uitvoeren zodat ze nog

“Daarin had ik als behoefte om echt meegenomen te worden en veel uitleg te krijgen.” R8

om feedback kunnen vragen en kunnen checken of ze voldoende informatie en kennis hebben hierover.

Wanneer de respondenten zelfstandig gaan werken en worden meegerekend in de bezetting zouden ze het fijn vinden om regelmatig feedback te ontvangen en te kunnen sparren met iemand. Nu kunnen ze dat doen met de regierol, maar is daar door de drukte niet altijd tijd voor. De respondent die na stage is blijven werken op de afdeling had geen inwerkprogramma gekregen, maar miste deze alsnog. Tijdens haar stage is zij ingewerkt, maar ze gaf aan dat er toch nog een aantal dingen veranderden na het behalen van het diploma. De twee grootste veranderingen die zij noemde, zijn: meer verantwoordelijkheid en het tegenkomen van onbekende ziektebeelden. Ook zij had behoefte aan een paar weken boventallig staan en een achterwacht te hebben.

“Je hebt wel die ondersteuning nodig van oké waar sta je? Welke taken heb je onder controle? Welke taken heb je nog niet onder controle? Hoe ga je daaraan werken?” R8

Klaar voor het uitoefenen van de regierol was voor de respondenten verschillend. De ene was er na een half jaar al klaar voor, terwijl de ander er pas na een jaar aan wil denken. Wat opviel is dat de MBO verpleegkundigen niet per se de regierol hoeven te doen. Zij gaven ook aan pas later klaar te zijn voor de regierol dan de HBO verpleegkundigen aangaven tijdens het onderzoek. Wat ze wel allemaal gemeen hadden, is dat ze eerst voldoende kennis moeten hebben van de afdeling alvorens de regierol te kunnen uitoefenen. Naast overzicht kunnen houden over de afdeling moet je weten waar ruimte of hulp nodig is en moeten

“Ik heb wel een duidelijk overzicht van de regierol gemist. Het was niet duidelijk wat ze van mij verwachten.” R4

collega's je kunnen zien als hulp ter ondersteuning. Verder willen ze meer duidelijkheid over de taken van de regierol en zouden ze het fijn vinden om hierin ingewerkt en

gecoacht te worden. Ook een keer meelopen met de regierol om te kijken hoe iemand het aanpakt werd genoemd als behoefte.

De respondenten hadden verwacht dat het inwerkprogramma meer werd afgestemd op de wensen en behoeften van het hun als individu. Zij geven aan dat iedereen anders is en de wensen en behoeften uiteen kunnen liggen. Ook na de eerste maand vinden ze het belangrijk dat er individueel naar hen gekeken wordt en dat er naar de wensen en behoeften wordt geluisterd.

“Ik had van tevoren wel verwacht dat het ook iets meer persoonlijk op mij gericht zou zijn” R3

Als laatste werd er aangegeven door de respondenten dat ze soms te snel een leerling moesten begeleiden. Dit werd niet altijd met hen overlegd waardoor ze niet voorbereid waren. Een enkele respondent gaf aan dat de teamleider van tevoren vroeg of zij zich bekwaam voelde om een

“Ik heb nog nooit een coach scholing of iets gehad. Ik zou niet weten wat de afspraken hier tot betrekking met studenten zijn.” R4

leerling te begeleiding. Dit werd als erg netjes en fijn ervaren. Van tevoren wisten de respondenten niet wat er van hen verwacht werd qua het begeleiden van leerlingen. Uitleg over hoe je een leerling moet coachen zouden ze fijn gevonden hebben. Verder gaven ze aan dat ze eerst voldoende kennis en ervaring op willen doen alvorens een leerling te begeleiden. Ze gaven aan dat sinds ze een leerling moeten begeleiden, ze geen ruimte hebben om zichzelf te ontwikkelen of om dingen uit te zoeken. Daarom willen ze dit liever pas na een aantal maanden tot een half jaar doen.

Eén respondent gaf aan dat het voor de rest van de collega's op de afdeling niet duidelijk is hoe iemand ingewerkt moet worden en wat uitgelegd of verteld moet worden. Ook vinden zij het lastig om te weten waar de nieuwe collega in het inwerkprogramma staat en wat zij van diegene kunnen verwachten. De respondent gaf als oplossing aan dat, naast de nieuwe medewerkers, ook de rest van het team het inwerkprogramma toegestuurd moet krijgen zodat voor hen ook alles duidelijk is en zij de nieuwe medewerker beter kunnen begeleiden.

“Want nu is het voor collega's ook best wel lastig om te weten van waar staat de nieuwe collega. Ik moet iemand inwerken, maar wat doe ik dan precies?” R8

Tijd

Als laatste is er behoefte aan meer tijd. Respondenten zouden in de eerste maanden wekelijks tijd willen krijgen tijdens een dienst om te werken aan de eigen professionaliteit. Hierbij kan gedacht worden aan verdieping in casussen, het duiken in literatuur of het oefenen met handelingen. Ook gaven ze aan vaak snel als werkend collega in plaats van

“Maar echt dingen zelf uitzoeken, daar zie ik voor mezelf niet echt ruimte voor” R2

lerend collega gezien te worden waardoor ze snel uit hun lerende rol gingen en niet meer letten op hun leerproces. Verder zouden ze het fijn vinden als er meer tijd is om vragen te beantwoorden of te sparren over casussen. Nu heeft de regierol hier

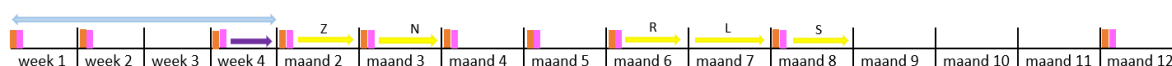
door de drukte niet altijd tijd voor. Verder zou meer tijd voor e-learnings geapprecieerd worden. Eén respondent gaf aan dat zij tijd kreeg voordat zij nieuwe taken moest doen. Ze had het gevoel de ruimte te krijgen en niet

gepusht te worden om iets te moeten doen wat erg fijn was. Als laatste zou er bij het switchen van afdeling aandacht moeten worden besteed aan het

“Niet meteen gepusht van hé je moet dit doen, je moet dat doen, dus daarin kreeg ik wel de ruimte.” R8

opzoeken van informatie en het verdiepen in de ziektebeelden die daar voorkomen gezien de patiënten en ziektebeelden op die afdeling vaak nieuw zijn. Nu worden de respondenten meteen volledig ingezet op de andere afdeling.

Tijdslijn inwerkprogramma



Legenda

	Gesprek buddy		Zelfstandig (Z), nachtdiensten (N), regierol (R), sein (S), leerling begeleiden (L)
	Gesprek teamleider		Boventallig
	6 patiënten zelfstandig		

Uitleg per week/maand

Week 1: - Boventallig - Gesprek buddy - Gesprek teamleider - Aantal patiënten zelfstandig in overleg	Week 2: - Boventallig - Gesprek buddy - Gesprek teamleider - Aantal patiënten zelfstandig in overleg	Week 3: - Boventallig - Aantal patiënten zelfstandig in overleg	Week 4: - Boventallig - 6 patiënten zelfstandig - Gesprek buddy - Gesprek teamleider
Maand 2: - Zelfstandig op kamerblok met achterwacht van regierol - In week 8 gesprek buddy en teamleider	Maand 3: - In de eerste week gesprek buddy en teamleider - Vanaf nu nachtdiensten	Maand 4: - In de eerste week gesprek buddy en teamleider	Maand 5: - In de eerste week gesprek buddy en teamleider
Maand 6: - In de eerste week gesprek buddy en teamleider - Vanaf nu regierol (HBO-verpleegkundigen)	Maand 7: - Vanaf nu leerling begeleiden	Maand 8: - In de eerste week gesprek buddy en teamleider - Vanaf nu het sein bij de regierol (HBO-verpleegkundigen)	Maand 12: - In de eerste week gesprek buddy en teamleider

Reflectie

Vergelijking resultaten met literatuur

Volgens Parker et al. (2014) ervaren nieuwe medewerkers in de zorg, vooral in het eerste jaar, de werkdruk als zeer hoog. Volgens de respondenten is de druk regelmatig te hoog, maar is deze vaak wel te doen. Vooral respondenten die vanuit een andere instelling komen, zoals de thuiszorg, ervaren de druk als goed te doen. Wat zij aangeven is dat vooral de verantwoordelijkheid in het ziekenhuis anders ligt, waardoor zij minder druk ervaren. Volgens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020) hebben de volgende factoren invloed op de werkdruk: zware verantwoordelijkheden, hoge taakeisen, hoge emotionele belasting op het werk, weinig tijd voor de taken die gedaan moeten worden en weinig zelfvertrouwen. Uit de praktijk komt terug dat de genoemde factoren inderdaad invloed hebben op de werkdruk.

Uit het onderzoek van Parker et al. (2014) bestaat een positieve werkomgeving uit een omgeving die duidelijk betrokken is bij nieuwe medewerkers, waar beloftes tot ondersteuning en leermogelijkheden na worden gekomen en waar nieuwe medewerkers met respect worden behandeld. De respondenten gaven aan dat de omgeving goed betrokken is bij hen en dat ze altijd terecht kunnen met vragen. Wel werden de beloftes tot ondersteuning niet bij iedereen nagekomen. Dit komt vooral door een stukje onduidelijkheid over de verwachtingen. Ook had niet iedereen het idee met respect behandeld te worden. Ze werden snel gezien als werkend collega en een extra man op de vloer. Volgens Ma et al. (2021) zorgt een ondersteunende werkomgeving ervoor dat nieuwe medewerkers sneller om hulp en ondersteuning van collega's durven te vragen. De respondenten kunnen zich hierin vinden. Verder zijn volgens Ma et al. (2021) de volgende punten van invloed op de beleving van de werkomgeving van nieuwe verpleegkundigen: het hebben van een buddy, stage- en werkervaring, een inwerkprogramma, voldoende personeel en middelen, leiderschap en ondersteuning van de manager (teamleider) en goede collegiale relaties. Bijna alle respondenten gaven aan de sfeer op de afdeling als prettig te ervaren. Ook had bijna iedereen een buddy gekregen die een positieve invloed had op de beleving van de werkomgeving. Geen van de respondenten had werkervaring met de neurologische patiënt. Sommigen hadden wel stage-ervaring. Verder was er niet altijd voldoende ervaren personeel op de afdeling. Dit haalde de sfeer naar beneden. Wel werd er door de respondenten gesproken van goede collegiale relaties en was er over het algemeen een goede ondersteuning van de teamleider.

Volgens Labrague et al. (2020) is het evenwicht tussen werk en privé in het eerste jaar bij nieuwe medewerkers vaak verstoord. Implementatie van een werk- en trainingsprogramma kan zorgen voor een beter evenwicht. Verder kan de teamleider ter ondersteuning zorgen voor een redelijke werkdruk, beperkte verplichte overuren en flexibele werkregelingen. De respondenten gaven aan een beter evenwicht tussen werk en privé te willen. Vaker gesprekken met de teamleider om te kijken hoe het evenwicht is zouden ze fijn vinden. Verder zouden ze vaker de vraag 'hoe gaat het' willen krijgen van de teamleider. Het laagdrempelig contact en de openheid van de teamleider ervaren de respondenten als prettig. Verder zouden ze willen dat er meer aandacht besteed wordt aan het inwerkprogramma en dat deze meer individueel afgestemd wordt op de wensen en behoeftes van de nieuwe medewerker.

Parker et al. (2014) geeft aan dat ondersteuning een factor is die invloed heeft op het eerste jaar. Door goede ondersteuning voelen verpleegkundigen zich op hun gemak en durven zij vragen te stellen. Dit kan ervoor zorgen dat verpleegkundigen zich fijn voelen op hun werkplek en in het team, waardoor de kans op verloop minder is. Volgens de respondenten is de ondersteuning op dit moment nog onvoldoende.

Kim et al. (2020) geven aan dat er stress, oververmoeidheid en te hoge verwachtingen van anderen als knelpunten in het eerste jaar worden ervaren. Stress kan komen door de overgang naar werken in het ziekenhuis en meemaken van nare situaties zoals agressie. Oververmoeidheid kan komen door de hoge werkdruk. Te hoge verwachtingen van anderen kunnen leiden tot onzekerheid en stress. Een enkele respondent had een nare situatie meegemaakt. Hierna kreeg zij meer coaching en begeleiding wat erg fijn was. Omdat de verwachtingen niet duidelijk waren uitgesproken, wisten de respondenten niet of zij handelden naar de verwachting van hun werkgever. Hierdoor werden zij soms wat onzeker. Volgens Kim et al. (2020) heeft het werkveld te hoge verwachtingen in het eerste jaar. Een aantal respondenten ervoeren hoge verwachtingen vanuit de teamleider. Zij krijgen bijvoorbeeld taken zonder dat dit overlegd was, zoals een leerling begeleiden, of zonder uitleg te hebben gekregen, zoals het uitoefenen van de regierol en het begeleiden van leerlingen. Door de hoge verwachtingen ervoeren zij soms stress. Volgens Dyess en Sherman (2009) krijgen verpleegkundigen professionele verantwoordelijkheden die buiten hun vermogen liggen. De respondenten hoefden geen zorg te verlenen waarvoor ze niet bekwaam of bevoegd waren.

Door personeelstekort kan de werkgever te hoge verwachtingen hebben van nieuw aangenomen verpleegkundigen. Dit kan ervoor zorgend at de professionele groei van de verpleegkundige wordt belemmerd (Ma et al., 2021). Een aantal respondenten gaven aan hoge verwachtingen vanuit de werkgever te ervaren. Hierdoor moesten zij sneller zelfstandig op kamers staan en kregen zij taken waar ze zich nog niet fijn bij voelden. Dit leidde ertoe dat ze geen tijd hadden om te werken aan hun professionele ontwikkeling of zich te verdiepen in ziektebeelden.

Volgens Dyess en Sherman (2009) hebben verpleegkundigen baat aan een langdurig inwerkprogramma van minimaal zes maanden waarin er tijd is voor verdere ontwikkeling van de klinische besluitvorming, verbetering van de klinische vaardigheden en evaluatiemomenten. Bijna alles respondenten vinden een inwerkprogramma van vier weken genoeg om boventallig te staan. Wanneer zij zelfstandig op kamers staan, willen zij wel een back-up hebben om vragen te kunnen stellen. De eerste maanden willen zij tijd om te leren en te kunnen werken aan hun professionele ontwikkeling. Op dit moment geven zij aan hier geen tijd voor te hebben. Evaluatiemomenten met de teamleider mogen op een vaste datum gepland worden zodat deze gesprekken niet worden vergeten.

Volgens Dyess en Sherman (2009) is het fijn om één aanspreekpunt te hebben tijdens het inwerkprogramma. De respondenten beamen dit. Zij hebben dit nu in de vorm van een buddy, welke zij als prettig ervaren. Ook zijn volgens Dyess en Sherman (2009) handvaten voor hoe te reageren in verschillende onbekende situaties gewenst. Hier zijn de

respondenten het mee eens. Zij gaven aan dat dit zou kunnen door middel van bijvoorbeeld een training of handvaten op papier.

Kwaliteit onderzoek

In de literatuur is er veel informatie gevonden over net gediplomeerde verpleegkundigen in hun eerste jaar. In eerste instantie zouden de deelnemers voor dit onderzoek onder deze groep vallen. Echter waren dit te weinig deelnemers voor het onderzoek waardoor er, in samenspraak met begeleidend docent en de opdrachtgevers, is gekozen om de deelnemersgroep uit te breiden naar verpleegkundigen die korter dan een jaar werkzaam is op de afdeling. Over deze groep is er niet specifiek literatuur gevonden waardoor de deelnemers onvoldoende aansluiten bij de gevonden literatuur.

Tijdens het werven van de deelnemers voor het onderzoek was de respons op de informatiemail erg laag. Met toestemming van de opdrachtgevers zijn de verpleegkundigen die onder de inclusiecriteria vielen aangesproken op de werkvloer. Dit werkte goed en negen van de tien verpleegkundigen wilden meewerken aan het onderzoek. Er zijn uiteindelijk acht interviews afgenomen. Aangezien de deelnemers uit vier verschillende groepen komen voordat ze op de afdeling neurologie gingen werken, kan het zijn dat de behoeftes van een verpleegkundige uit dezelfde groep toch anders is dan die van de deelnemers. Dit betekent dat er altijd aandacht aan de individuele wensen en behoeftes van een verpleegkundige besteed moet worden. Hetzelfde geldt voor de leeftijd en ervaring van verpleegkundigen.

Uit de resultaten zijn er meerdere verbeterpunten naar voren gekomen rondom het eerste jaar. Deze verbeterpunten zijn verkregen met het uitvoeren van semigestructureerde interviews. Er is gebruik gemaakt van een topiclijst om de structuur vast te houden tijdens het uitvoeren van de interviews. Daarnaast stonden er bij de topics voorbeeldvragen die gesteld konden worden. Gedurende het interviewproces zijn er, na evaluatie door de onderzoeker, aanpassingen gedaan aan de topiclijst. De verschillende versies zijn opgenomen onder bijlage E in het portfolio. De interviews zijn allemaal afgenomen in dezelfde stille, afgesloten ruimte waar een 'niet storen' briefje op de deur hing. Enkele deelnemers droegen hun sein op zak tijdens het interview wat voor afleiding zorgde. De onderzoeker had hierin kunnen aangeven om van tevoren deze af te dragen aan een collega. Desondanks is er de gewenste informatie uit de interviews verkregen. Verder zijn de interviews opgenomen zodat de onderzoeker de verkregen informatie terug kon luisteren en volle aandacht had voor de deelnemer. Ook kon de onderzoeker hierdoor terugluisteren of er iets aan de topiclijst of de manier van interviewen verbeterd kon worden. Na afloop van de analyse van de interviews zijn er memberchecks verstuurd. De respondent kreeg de kans om de samenvatting te lezen op misinterpretaties en eventuele samenvattingen te geven. Alle respondenten, op één na, hebben de membercheck gelezen en akkoord gegeven voor gebruik van de gegeven informatie.

Bij één random gekozen interview is er een peerreview gedaan door een onafhankelijke peer. Door de peerreview kunnen biases van de onderzoeker eruit worden gehaald waardoor alleen de feiten overblijven. De onderzoeker heeft instructies voor de analyse gegeven en het geanalyseerde interview vergeleken met de eigen analyse. Het geanalyseerde interview door de peer komt grotendeels overeen met de analyse van de

onderzoeker. Dit betekent dat de onderzoeker objectief en neutraal is gebleven, wat het waarheidsgehalte van de data verhoogd (Van Assema et al., 1992).

De gebruikte bronnen in dit onderzoek zijn via PubMed en sites van de overheid gevonden en gecontroleerd op betrouwbaarheid. Er is tijdens dit onderzoek gekozen voor de best passende literatuur. Andere kwaliteit verhogende maatregelen die tijdens dit onderzoek toegepast zijn, zijn: het bijhouden van een logboek en het duidelijk uitschrijven van de stappen voor het onderzoek.

In de laatste weken van het onderzoek, wanneer de onderzoeker toe was om na te denken over de bijdrage naar de praktijk, werd er contact opgenomen met de werkgroep die over het inwerkprogramma gaat. De onderzoeker had hierin eerder contact kunnen leggen met de werkgroep om niet in tijdsnoot te komen en onverwachte tegenslagen te kunnen ondervangen. Over het algemeen kan er gesproken worden van een goede kwaliteit van het onderzoek.

Door de resultaten van dit onderzoek kunnen er in de praktijk concrete aanpassingen gedaan kunnen worden omtrent het eerste jaar. Dit onderzoek is gedaan over een specifiek onderwerp op de afdeling neurologie binnen het Elisabeth Tweesteden ziekenhuis. Hierdoor kunnen er andere resultaten uitkomen op een andere afdeling of binnen een ander ziekenhuis. Wel kunnen de resultaten en de gevonden literatuur als leidraad gezien worden omdat er binnen de verschillende groepen deelnemers vaak dezelfde behoeftes genoemd werden en op basis hiervan de conclusie is getrokken.

Conclusie

Verpleegkundigen op de afdeling neurologie hebben in het eerste jaar dat ze werkzaam zijn op de afdeling behoefte aan meer informatie, zich gezien voelen, meer duidelijkheid en meer tijd.

Dit onderzoek is afgenomen op een bepaald moment waardoor de resultaten gebaseerd zijn op ervaringen en een momentopname zijn. Hierdoor zal er altijd individueel gekeken moeten worden naar de wensen en behoeften van een verpleegkundige. Wel kunnen bovenstaande punten in acht genomen worden.

Aanbevelingen

Aanbevelingen/ checklist

De aanbevelingen zijn beschreven op basis van de resultaten, reflectie en conclusie van dit onderzoek. Als aan alle checklist punten wordt voldaan, voldoet de inwerkperiode aan de behoeftes van de verpleegkundigen en is er sprake van een optimale inwerkperiode.

De teamleider zorgt vooraf aan de eerste werkdag (er)voor:

- ☐ Dat de verwachtingen van de nieuwe medewerker en de teamleider wederzijds zijn uitgesproken voor de eerste werkdag. Dit zodat het duidelijk is wat er van beide partijen verwacht wordt en de kans op onzekerheid en stress bij de nieuwe medewerker afneemt (Kim et al., 2020);
- ☐ Dat de individuele wensen en behoeften van de nieuwe medewerker in een gesprek met de teamleider worden uitgesproken voor de eerste werkdag. Dit zodat de nieuwe medewerker het gevoel krijgt dat er naar haar geluisterd wordt en er een vertrouwensband kan ontstaan (Ma et al., 2021);
- ☐ Dat de nieuwe medewerker een rondleiding over de afdeling en door het ziekenhuis heeft gehad zodat zij weet waar ze wat kan vinden;
- ☐ Dat de nieuwe medewerker een checklist heeft gekregen met punten die zij na een jaar moet kunnen of weten, zodat zij weet waar ze naartoe moet werken en wat er van haar verwacht wordt na de inwerkperiode. Dit vermindert de kans op onzekerheid en stress (Kim et al., 2020);
- ☐ Dat de medewerker een informatiemap heeft gekregen met informatie over de afdeling en handige, praktische informatie zoals protocollen en informatie over de SBARR en hoe zij zich ziek moet melden;
- ☐ Dat de nieuwe medewerker een overzicht krijgt van de e-learnings en deze geprioriteerd worden waarin staat welke als eerst gemaakt moeten worden. Dit omdat er veel op een nieuwe medewerker af komt in de eerste weken en er niet veel tijd overblijft om e-learnings te maken. Een geprioriteerd overzicht kan helpen meer duidelijkheid te krijgen in wat er gemaakt moet worden en welke e-learnings in het begin nuttig kunnen zijn;
- ☐ Dat de juiste teamleider aan de nieuwe medewerker wordt gekoppeld. Wordt de medewerker op G1 ingewerkt, dan wordt de teamleider van G1 aan haar gekoppeld. Wordt de medewerker op G3 ingewerkt, dan wordt de teamleider van G3 aan haar gekoppeld. Dit zorgt ervoor dat de teamleider zichtbaar is voor de nieuwe medewerker, er meer contact is in de wandelgangen en de drempel tot het stellen van vragen of ondersteuning aan de teamleider wordt verminderd (Ma et al., 2021);
- ☐ Dat de juiste buddy aan de nieuwe medewerker wordt gekoppeld. Wordt de medewerker op G1 ingewerkt, dan wordt een buddy die op dat moment op G1 werkt aan haar gekoppeld. Wordt de medewerker op G3 ingewerkt, dan wordt een buddy die op dat moment op G3 werkt aan haar gekoppeld. Dit zorgt ervoor dat er een vertrouwensband tussen de buddy en medewerker kan worden opgebouwd en de drempel tot het stellen van vragen wordt verlaagd (Ma et al., 2021);
- ☐ Dat de buddy ten minste een paar jaar werkervaring heeft op de afdeling, zodat hij het reilen en zeilen van de afdeling goed kent en alle vragen kan beantwoorden die de nieuwe medewerker stelt;

- ☐ Dat de buddy minimaal 24 uur in de week op de afdeling is, zodat hij zichtbaar is voor de nieuwe medewerker en de medewerker op tijd aan de bel kan trekken bij de buddy wanneer zij tegen iets aan loopt of iets kwijt wilt;
- ☐ Dat de normen en waarden van de nieuwe medewerker zo goed mogelijk aansluiten bij die van de buddy zodat er een klik kan ontstaan en de manier van werken bij elkaar aansluiten;

De teamleider zorgt na de eerste werkdag (er)voor:

- ☐ Een mogelijkheid tot training of handvaten voor hoe te reageren in verschillende ongekende situaties zodat er geen handelingsverlegenheid ontstaat (Dyess & Sherman, 2009);
- ☐ Dat zij regelmatig een gesprek heeft met de nieuwe medewerker om te vragen hoe het gaat en of zij ergens tegenaan loopt. Dit zorgt ervoor dat er op tijd interventies kunnen worden ingezet. Ook zorgt dit ervoor dat de nieuwe medewerker zich gehoord voelt door de teamleider wat bijdraagt aan een goede intercollegiale relatie (Ma et al., 2021);
- ☐ Dat een nieuwe medewerker, vooral in de eerste maanden, tijd krijgt om te werken aan de eigen professionaliteit, zoals: het verdiepen in casussen, het doen van literatuuronderzoek of het oefenen met verpleegtechnische handelingen. Dit zou kunnen door bijvoorbeeld een half uur per week de nieuwe medewerker uit zorg te plannen;
- ☐ Een goed evenwicht in de bezetting tussen ervaren en minder ervaren verpleegkundigen. Op deze manier is de werkdruk op de vloer beter te doen dan wanneer er alleen minder ervaren verpleegkundigen werken (Labrague et al., 2020);
- ☐ Een redelijke werkdruk, beperkte verplichte overuren, flexibele werkregelingen en een inwerkprogramma waarin er tijd is voor verdere ontwikkeling van de klinische besluitvorming, verbetering van de klinische vaardigheden en evaluatiemomenten. Dit kan ervoor zorgen dat de nieuwe medewerker het eerste jaar als positief en niet als stressvol ervaart (Labrague et al., 2020);
- ☐ Dat de nieuwe medewerker pas nieuwe taken of rollen krijgt wanneer dit in een gesprek is besproken en de medewerker zich hiervoor klaar voelt;
- ☐ Dat de nieuwe medewerker na vijf maanden een overzicht krijgt van de werkgroepen waarin staat welke er zijn, wie waar in zit en wat welke werkgroep doet. Op deze manier kan de nieuwe medewerker beter bepalen welke werkgroep bij haar past en waar ze wat in bij wilt dragen;
- ☐ Dat de nieuwe medewerker een scholingen krijgt over hoe collega's te coachen voordat zij de regierol op haar neemt en een scholing over hoe leerlingen te coachen voordat zij een leerling gaat begeleiden;
- ☐ Dat er bij het switchen van afdeling aandacht besteed wordt aan het opzoeken van informatie en het verdiepen in de ziektebeelden die daar voorkomen gezien dit vaak nieuw is.

De buddy zorgt (er)voor:

- ☐ Dat zij het vaste aanspreekpunt is voor de nieuwe medewerker tijdens het inwerkprogramma en laagdrempelig toegankelijk is voor vragen of bij problemen. Uit het onderzoek van Dyess & Sherman (2009) en uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat verpleegkundigen hier baat bij hebben;

- ☐ Dat zij regelmatig samen gepland staat met de nieuwe medewerker zodat er een band opgebouwd kan worden en zij door de nieuwe medewerker gezien wordt als een vast aanspreekpunt (Dyess & Sherman, 2009, Ma et al., 2021);
- ☐ Dat zij regelmatig een gesprek met de nieuwe medewerker inplant om te bespreken hoe het gaat en of er dingen zijn waar de nieuwe medewerker tegenaan loopt.

De afdeling zorg (er)voor:

- ☐ Dat zij de nieuwe medewerker ondersteunen, met respect behandelen en niet aanzien als een extra poppetje op de afdeling. Dit zorgt ervoor dat de nieuwe medewerker zich fijn voelt in het team en op haar werkplek (Parker et al., 2014);
- ☐ Dat zij openstaan tot het beantwoorden van vragen van de nieuwe medewerker. Dit draagt bij aan een positieve ervaring van het eerste jaar voor de nieuwe medewerker (Parker et al., 2014).

De nieuwe medewerker zorgt (er)voor:

- ☐ Dat zij haar verwachtingen ten aanzien van de inwerkperiode deelt met de teamleider zodat die hier rekening mee kan houden en zij niet voor verrassingen komt te staan of professionele verantwoordelijkheden krijgen die buiten haar vermogen liggen (Dyess & Sherman, 2009, Kim et al., 2020);
- ☐ Dat zij op tijd aangeeft bij iemand wanneer zij hulp wilt of bijvoorbeeld wilt sparren over een casus;
- ☐ Dat zij op tijd bij de buddy of teamleider aan de bel trekt wanneer zij ergens tegenaan loopt of ondersteuning wilt;
- ☐ Dat zij aan het begin van de dienst aangeeft wat zij wilt doen of leren en de eventuele ondersteuning die zij hiervoor nodig denkt te hebben. Zo weet de nieuwe medewerker wat zij kan verwachten en weten haar collega's hoe zij haar het beste kunnen helpen.

Bijlage A Topiclijsten

Versie 1 portfolio:



Topiclijst%20versie%
201.docx

Versie 1 interviews:



Topiclijst%20versie%
201%20om%20te%20

Versie 2:



Topiclijst%20versie%
202.docx

Versie 3:



Topiclijst%20versie%
203%20portfolio%20

Bijlage B Uitwerking per interview

In onderstaande document staan de uitwerkingen per interview. Er is per interview een link naar het transcript, open coderingen, axiaal coderingen en een samenvatting per selectieve codering.



Uitwerking%20per%20
interview.docx

Bijlage C Peer review

In onderstaand document is de peer review opgenomen.



Peer%20review%20tr
anscript%20interview%