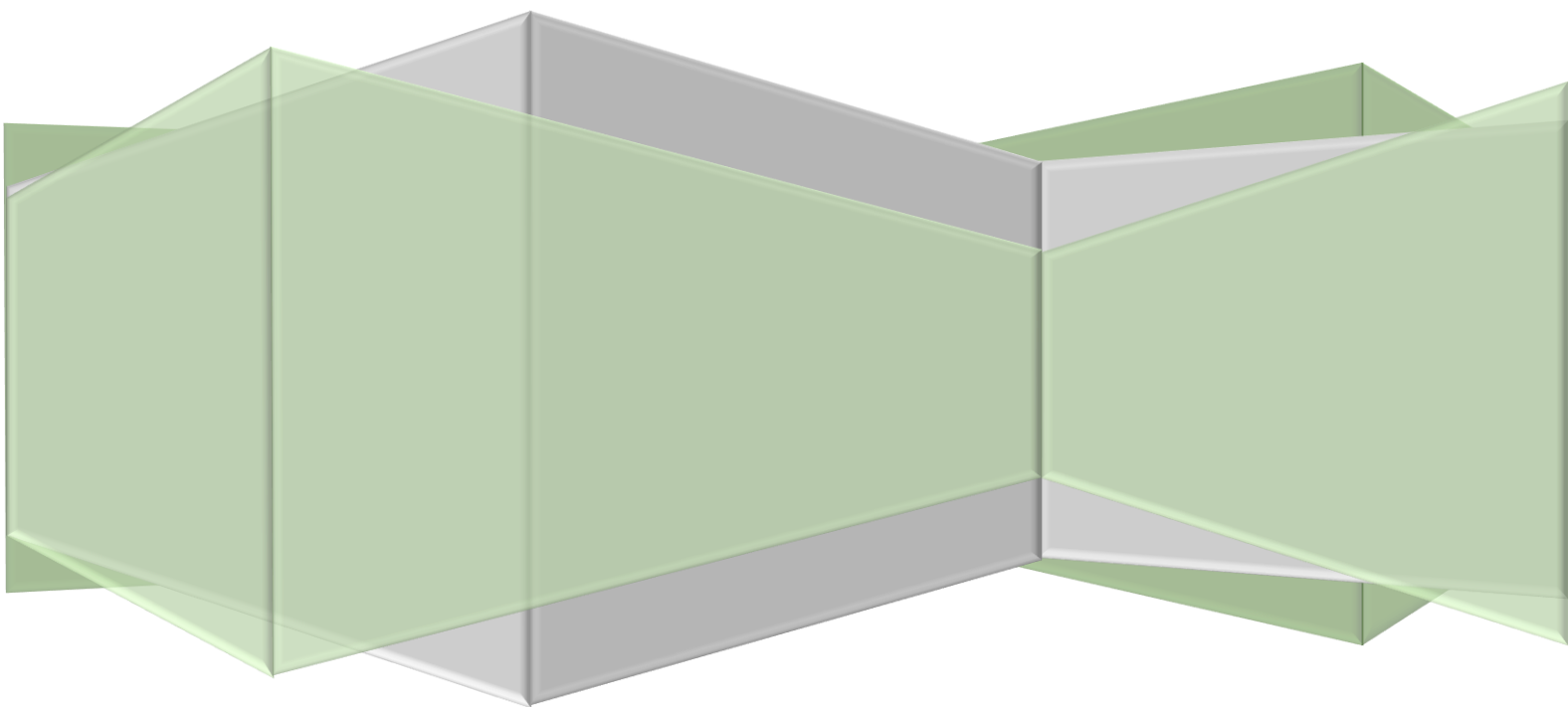


Netwerk om te leren

Scriptie



ZorgSaam ziekenhuis Zeeuws-Vlaanderen, Terneuzen

Ilzanne van den Ende – Moens

7 december 2018

“Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.”

Netwerk om te leren

Scriptie

Datum: 07 december 2018
Plaats: Borssele
Auteur: Ilzanne van den Ende - Moens
Studentnummer: 00072813
Academiejaar: 2018-2019
Hogeschool: HZ University of Applied Sciences
Opleiding: Bachelor Verpleegkunde
Cursus: Projectopdracht differentiatiefase (CU09322)
Bedrijf: Ziekenhuis ZorgSaam, Terneuzen
Eerste beoordelaar: A. M. P. Snaterse Broekhuijse – van Adrichem
Tweede beoordelaar: A. Antonides
Peergroep: S. de Bat, L. Verweij en D. C. J. Lindhoud

Voorwoord

U staat op het punt om de scriptie 'Netwerk om te leren' te gaan lezen. De scriptie is naar aanleiding van de cursus projectopdracht differentiatiefase (CU09322) opgesteld. De cursus is een onderdeel van de opleiding Bachelor Verpleegkunde aan de HZ University of Applied Sciences in Vlissingen.

Het schrijven van de scriptie heeft veel tijd gekost, er zitten veel werkuren in. Ik ben dan ook trots om hier het eindresultaat aan u te kunnen tonen. Het opstellen van mijn scriptie was voor mij een mooie ervaring, het onderwerp was enorm interessant en ik heb er veel vaardigheden door ontwikkeld.

Het opstellen van mijn scriptie heb ik niet alleen kunnen doen. Veel mensen hebben mij daarbij geholpen. Voor hun hulp wil ik ze dan ook hartelijk danken. Mijn dank gaat uit naar mijn twee beoordelaars mevrouw A. M. P. Snaterse Broekhuijse – van Adrichem en mevrouw A. Antonides. Zij hebben mij veel tips, adviezen en feedback gegeven. De leden van mijn peergroep wil ik ook hartelijk bedanken voor hun feedback en ondersteunende hulp. Verder wil ik mijn echtgenoot en mijn zwager bedanken voor hun steun en hulp. Als laatste wil ik de organisatie ZorgSaam bedanken voor de mogelijkheid dat ik mijn onderzoek in het ziekenhuis te Terneuzen uit heb kunnen voeren.

Voor het lezen van mijn scriptie wens ik u veel leesplezier.

Ilzanne van den Ende - Moens

Borssele, 7 december 2018

Samenvatting

Inleiding: De kwaliteit van de stagebegeleiding daalt door de hoge werkdruk en doordat de student door meerdere stagebegeleiders begeleid wordt zonder onderlinge afstemming. Stagebegeleiders wensen opgeleid te worden met betrekking tot stagebegeleiding. In dit onderzoek wordt gekeken naar de ervaring van mbo-verpleegkundigen in de begeleiding van hbo-verpleegkunde studenten.

Methode: Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek, omdat dit het beste aansluit bij de onderzoeksvraag. Het onderzoek is uitgevoerd in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen op de afdeling orthopedie. Er werd een selecte, doelgerichte steekproef uitgevoerd, op basis van beschikbaarheid. Door middel van een topiclijst werden resultaten verzameld. Resultaten werden verzameld aan de hand van semigestructureerde interviews, deze werden volgens de acht stappen van Verhoeven verwerkt. De populatie omvatte mbo-verpleegkundigen.

Resultaten: Aan het onderzoek hebben zes vrouwelijke respondenten deelgenomen aan het onderzoek, waarbij de leeftijd tussen de 32 en 49 jaar ligt. De respondenten waren werkzaam als mbo-verpleegkundigen. In dit onderzoek gaven de respondenten aan dat door zichzelf te blijven ontwikkelen, de kwaliteit van de stagebegeleiding wordt verhoogd. Wanneer respondenten voldoende tijd hebben om te begeleiden, ervaren de respondenten dat de begeleiding ook beter is. Verder voelen de respondenten zich bevoegd en bekwaam om een hbo-verpleegkunde student op te leiden door hun eigen werkervaring en de opgedane kennis. Echter wensen de respondenten graag bijscholing omtrent het begeleiden en de opleiding van hbo-verpleegkunde studenten. Daarnaast wordt momenteel geen gebruik van een studentenoverleg.

Conclusie: Op de onderzoeksvraag kan geen antwoord worden gegeven. De mbo-verpleegkundigen voelen zichzelf bevoegd en bekwaam om hbo-verpleegkunde studenten te begeleiden. Desondanks spreken de mbo-verpleegkundigen zichzelf tegen door aan te geven scholing te wensen omtrent het begeleiden van hbo-verpleegkunde studenten. Wat verder opvalt, is dat de mbo-verpleegkundigen wel gemotiveerd zijn om hbo-verpleegkunde studenten te begeleiden.

Aanbevelingen: Op basis van de interviews en het literatuuronderzoek zijn verschillende aanbevelingen opgesteld. Een aanbeveling is de kennis van de mbo-verpleegkundigen op afdeling orthopedie uitbreiden voor het begeleiden van hbo-verpleegkunde studenten. Een andere aanbeveling is de kwaliteit van de begeleiding verhogen door structureel gebruik te maken van een studentenoverleg. Ook zouden alle studenten in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen boventallig moeten staan, dit door het opstellen van een leerafdeling. Als laatste, om de kwaliteit van de stagebegeleiding te garanderen, zou voor de opleiding hbo-verpleegkunde duidelijk beschreven moeten staan door welke verpleegkundigen de student begeleid moeten worden.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	11
1 Theoretisch kader	15
1.1 Zoekstrategie	15
1.1.1 Zoekwoorden	15
1.1.2 In- en exclusie criteria literatuur	16
1.1.3 Zoekboom	16
1.2 Beroep verpleegkunde.....	18
1.2.1 Vaardigheden van de verpleegkundige	19
1.2.2 Competenties	19
1.3 Begeleidingsmethodieken.....	20
1.4 Motivatie voor stagebegeleiding	20
1.4.1 Motivatie en kennis	20
1.4.2 Tijd.....	21
1.4.3 Communicatie	21
1.4.4 Gespreksmodellen	21
1.4.5 Feedback	21
1.5 Kwaliteit van stagebegeleiding	22
1.6 Samenvatting	22
2 Methode van onderzoek.....	23
2.1 Onderzoekstype- en ontwerp	23
2.2 Onderzoekspopulatie.....	23
2.3 Plaats en tijd.....	24
2.4 Dataverzameling	24
2.5 Meetinstrument en operationalisatie.....	24
2.6 Dataverwerking en analyse.....	26
2.7 Betrouwbaarheid	27
2.8 Validiteit	27
2.9 Juridische en ethische aspecten	28
2.10 Wijze van rapportage.....	28
3 Resultaten	29
3.1 Respondentkenmerken.....	29
3.2 Kernthema's.....	29
3.3 Begeleiding.....	30

3.4	Opleiding	32
3.5	Stage.....	34
4	Discussie.....	37
4.1	Vergelijking literatuur en onderzoeksresultaten	37
4.2	Sterke punten.....	38
4.3	Zwakke punten.....	38
5	Conclusie en aanbeveling.....	39
5.1	Conclusie	39
5.2	Aanbevelingen	39
5.2.1	Microniveau	39
5.2.2	Mesoniveau.....	40
5.2.3	Macroniveau	40
	Bibliografie	41
	Bijlage 1 Schriftelijke toestemming uitvoering praktijkgericht onderzoek.....	45
	Bijlage 2 Interview protocol	47
	Doel van het interview.....	47
	Populatie	47
	Overige instructies	47
	Introductie	47
	Bijlage 3 Transcript interview I.....	51
	Bijlage 4 Verzameltabel	63
	Bijlage 5 Beoordelingsformulier.....	73
	Bijlage 6 Beoordelingsformulier onderzoeksverslag (CU09322)	75
	Bijlage 7 Beoordelingsformulier presentatie praktijkgericht onderzoek (CU09438).....	80

Inleiding

In Nederland is een vergrijzing te zien in de samenleving. Op 1 januari 2016 waren gemiddeld 3,1 miljoen inwoners met een leeftijd van 65 jaar of ouder (Volksgezondheidszorg.info, z.d.-a). Door de vergrijzing is een stijging te zien van multimorbiditeit (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu [RIVM], 2013). Multimorbiditeit staat voor “het optreden van meer dan één (chronische) ziekte in één individu tijdens een bepaalde periode” (Volksgezondheidszorg.info, z.d.-b). Het aantal patiënten in Nederland die lijdt aan multimorbiditeit is in 2013 met 26 procent gestegen ten opzichte van 2011 (RIVM, 2013).

Door de toename van multimorbiditeit komen verpleegkundigen hier steeds vaker mee in aanraking (RIVM, 2013). Multimorbiditeit zorgt ervoor dat de patiëntenzorg steeds complexer wordt (Jonkers, 2013). Om deze complexe zorg goed te laten verlopen, dient de verpleegkundige betrokkenheid te kunnen tonen en over verschillende soorten sociale en technische vaardigheden te beheersen (Vermeire, 2009). Hierbij is kritisch denken en een hoger opleidingsniveau nodig vanwege een verhoogde vraag van complexiteit van zorg (Gloudemans, Schalk, & Reynaert, 2010).

Volgens Van den Elsen (2014) kan de kwaliteit van zorg verhoogd worden, wat ervoor zou kunnen zorgen dat het sterftecijfer met 7 procent daalt. De kwaliteit van zorg kan verhoogd worden wanneer het opleidingsniveau van de verpleegkundigen wordt verhoogd en het aantal verpleegkundigen toeneemt (Van den Elsen, 2014).

Op 31 januari 2018 gaf het Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG)-register weer dat er 204.190 verpleegkundigen geregistreerd waren (BIG-register, z.d.). In de wet BIG wordt geen onderscheid gemaakt tussen middelbaar beroepsonderwijs (mbo) of hoger beroepsonderwijs (hbo) opgeleide verpleegkundigen. Om die reden heeft de Beroepsvereniging Verzorgenden en Verpleegkundigen (V&VN) een project opgestart om het onderscheid van de mbo- en hbo-verpleegkundigen aantoonbaar te maken (Terpstra et al., 2015).

Het verschil tussen een mbo- en hbo-verpleegkundige is dat een mbo-verpleegkundige voornamelijk gericht is op het uitvoeren en monitoren van de zorg. Een hbo-verpleegkundige is vooral gericht op het ontwikkelen van de complexe zorg en het verbeteren van de kwaliteit (Terpstra et al., 2015). In de toekomst zal de wet BIG aangepast worden, waardoor onderscheid zal worden gemaakt tussen een mbo- en hbo-verpleegkundige. De beroepstitel, bevoegdheden, bekwaamheden, deskundigheidsgebied en opleidingsniveau van de verschillende niveaus verpleegkunde zullen worden aangepast (Geerts, & Zelfde, 2015). In de periode 2019 tot 2024 zal de gezondheidszorg zich in een overgangsfase bevinden. Vanaf 2024 zal in de zorgsector gewerkt worden volgens het nieuwe beroepsprofiel (V&VN, z.d.).

In het academiejaar 2017-2018 van de opleiding hbo-verpleegkunde is de instroom met 638 studenten gestegen sinds het academiejaar 2016-2017 (Vereniging Hogescholen, 2018). In 2015 hanteerden 22 van de 42 hogescholen een numerus fixus voor de opleiding hbo-verpleegkunde. Dit was voor het academiejaar 2017-2018 gedaald naar tien hogescholen (Rijksoverheid, 2017). Hogescholen zien steeds meer af van een numerus fixus. Een numerus fixus is een beperking van het aantal toe te laten studenten per academiejaar. Hogescholen kunnen een numerus fixus instellen wanneer het aantal stageplaatsen voor de opleiding beperkt is of weinig arbeidsaanbod is voor de afgestudeerden (Studiekeuze123, z.d.). Niet alle opleidingsinstellingen hebben het numerus fixus opgeheven. Andere opleidingsinstellingen hebben aangegeven om voor het volgende academiejaar

weer een numerus fixus in te gaan voeren. Dit heeft voornamelijk te maken met de kwaliteit van de stageplaatsen (Rijksoverheid, 2017).

Om ervoor te zorgen dat zorginstellingen meer stageplaatsen aanbieden en daarbij de begeleiding van studenten te verbeteren, is het Stagefonds Zorg opgestart. Aan het einde van elke stage krijgen zorginstellingen vanuit het Stagefonds Zorg een subsidie voor de gerealiseerde stageplaatsen. Het Stagefonds Zorg is ontwikkeld om toekomstige knelpunten op te lossen die zich afspelen in de arbeidsmarkt van de zorg (Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen [DUS-I], z.d.).

In het academiejaar 2007-2008 waren 2.441 stageplaatsen beschikbaar. Door de invoer van het Stagefonds Zorg is in het academiejaar 2016-2017 het aantal stageplaatsen gestegen naar 6.783. Door het stijgen van beschikbare stageplaatsen en het opheffen van het numerus fixus zijn meer plaatsen beschikbaar om hbo-verpleegkunde studenten op te leiden. Het aantal hbo-verpleegkunde studenten is van 5500 in 2014 gestegen naar 8000 studenten in 2016 (Zorgvisie, 2017).

Door het Stagefonds Zorg is een stijging te zien van het aantal studenten, echter de kwaliteit van de stageplaatsen is niet verbeterd (Veer, Verkaik, & Francke, 2010-b). De subsidie van het Stagefonds Zorg is juist bedoeld als een vergoeding voor de kosten van begeleiden die gemaakt worden om de kwaliteit te verbeteren (Schippers, 2016). Uit onderzoek van Veer et al., (2010-b) hebben 1352 zorgverleners in het ziekenhuis met 61 procent aangegeven dat studenten de werkdruk verhogen. Ondanks de hoge werkdruk, vindt 88 procent het begeleiden wel leuk. Echter krijgen niet alle stagebegeleiders tijd toegewezen voor het begeleiden van studenten, hoewel dit een belangrijke factor is voor de kwaliteit van de stage (Veer, & Hermans, 2011).

Uit onderzoek van Veer et al., (2010a) blijkt dat 40 procent van de zorgverleners aangeven dat studenten relatief weinig kennis hebben van de meest voorkomende ziektebeelden. Desondanks is 80 procent van de zorgverleners van mening dat studenten geen bedreiging vormen voor de patiëntveiligheid (Veer, Verkaik, & Franke, 2010b). Jamalmahammadi, Jafarabadi, Shajari en Modares (2013) hebben in hun onderzoek aangegeven dat de stagebegeleider verschillende verbeteringen nodig heeft om de stagebegeleiding succesvol te laten verlopen. Trainingsprogramma's voor stagebegeleiders dienen verbeterd te worden op het gebied van kwaliteit en effectiviteit (Jamalmahammadi, Jafarabadi, Shajari en Modares, 2013).

Het ZorgSaam ziekenhuis in Terneuzen biedt op verschillende afdelingen stageplaatsen voor zowel mbo- als hbo-verpleegkunde studenten (ZorgSaam, z.d.). A. de Klerk heeft in een mail aangegeven, dat in de periode van 2013-2018 op afdeling orthopedie, elf hbo-verpleegkunde studenten van het derde studiejaar stage hebben gelopen en drie hbo-verpleegkunde studenten van het vierde studiejaar (persoonlijke communicatie, 6 juni 2018). Echter werken op afdeling orthopedie geen hbo-verpleegkundigen om de hbo-verpleegkunde studenten te begeleiden.

Naar studentenbegeleiding zijn verschillende onderzoeken gedaan, maar het is niet bekend hoe stagebegeleiders in het ZorgSaam ziekenhuis het ervaren om begeleiding te geven aan hbo-verpleegkunde studenten. Binnen dit onderzoek wordt hier verder op ingegaan en wordt gekeken naar de motivatie vanuit de stagebegeleider, de benodigde kennis en vaardigheden, de beschikbare tijd en de kwaliteit van begeleiden.

Doelstelling

Voor het onderzoek is een doel geformuleerd. Het doel is als volgt:

- Inzichtelijk maken hoe mbo-verpleegkundigen, op de afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen, het geven van stagebegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten ervaren.

Onderzoeksvraag

Om het doel van het onderzoek te behalen, is een onderzoeksvraag geformuleerd. De onderzoeksvraag is;

- Hoe ervaren mbo-verpleegkundigen het geven van stagebegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten op de orthopedische afdeling in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen?

Relevantie van het probleem voor het verpleegkundig domein

De verpleegkundige bezit vijf verschillende rollen, namelijk zorgverlener, coach, ontwerper, regisseur en beroepsbeoefenaar (Hesselink, 2010). De verpleegkundige rol als zorgverlener dient vervuld te worden door het verlenen van zorg aan de patiënt. Om de vaardigheden van zorg te leren als verpleegkundige is theoretische kennis, maar ook praktijkervaring nodig. De praktijkkennis wordt aangeleerd door gediplomeerde mbo- of hbo-verpleegkundigen die stagebegeleider zijn. Als de verpleegkundige stagebegeleiding geeft zit deze in de rol van de coach. Als coach is het de taak om studenten, collega's en andere medewerkers te motiveren en te stimuleren in hun werkzaamheden. Met dit onderzoek wordt onderzocht hoe de ervaring is van de stagebegeleiders. Verder is het de taak van de verpleegkundige om feedback te geven, nieuwe collega's en studenten in te werken en de studenten te helpen bij het maken van een stageplan. Om aan studenten de juiste stagebegeleiding te geven is het belangrijk dat de stagebegeleider inzicht heeft in de vraag en behoefte van de student. Door het hebben van dit inzicht functioneert de verpleegkundige als regisseur. Als ontwerper past de verpleegkundige de begeleiding aan op de individuele student. Door het aanpassen van de stagebegeleiding krijgt iedere student optimale begeleiding. Door als beroepsbeoefenaar kennis te bezitten van de actuele ontwikkelingen in de zorg kan de stagebegeleider de student begeleiding geven wat aansluit aan de opleidingseisen. Door de ervaring van de stagebegeleiders te onderzoeken worden mogelijke knelpunten achterhaald en kan gekeken worden naar verbetering.

In dit onderzoek wordt gesproken over 'student' en 'stagebegeleider'. Voor student kan ook stagiaire of leerling gelezen worden en met stagebegeleider wordt verpleegkundige bedoeld. De verpleegkundige kan gezien worden als mbo- of hbo-verpleegkundige.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1, het Theoretisch Kader, wordt dieper op het onderwerp ingegaan door middel van literatuuronderzoek. In het hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze literatuur is gezocht en gevonden. Hoofdstuk 2, de Methode, geeft een beschrijving van de uitvoerig op welke wijze het onderzoek verricht is. Het gaat onder andere in op de onderzoekspopulatie, het meetinstrument, de betrouwbaarheid en de validiteit. In het derde hoofdstuk worden de resultaten van de interviews beschreven. De discussie wordt in hoofdstuk 4 weergegeven met de sterke en zwakke punten van het onderzoek. Hoofdstuk 5 geeft de conclusie en de aanbeveling weer van het onderzoek. Vervolgens zijn verschillende bijlage toegevoegd. In bijlage 5 is de beoordeling terug te vinden van het onderzoeksvoorstel en in bijlage 6 is een beoordelingsformulier te vinden van het gehele verslag. De beoordeling van de presentatie is toegevoegd in bijlage 7.

1 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het onderwerp van het onderzoek. Voorafgaand aan het onderzoek is een literatuurstudie gedaan als onderbouwing van het onderzoeksonderwerp. De literatuurstudie is de basis voor dit onderzoek. In paragraaf 1.1 wordt beschreven op welke wijze gezocht is naar literatuur. De literatuurstudie is terug te vinden vanaf paragraaf 1.2 en in paragraaf 1.6 staat een samenvatting van de verkregen literatuur.

1.1 Zoekstrategie

Om een duidelijk beeld te krijgen van het onderwerp is in de literatuur gezocht naar de bekendheid over het onderwerp. Tijdens het zoeken naar deze literatuur is gebruik gemaakt van de Big6™ methode. De Big6™ methode bestaat uit zes stappen waarmee structuur wordt gebracht in het zoeken van literatuur. De zes stappen zijn: het probleem bepalen, kiezen waar informatie wordt gezocht, welke zoekstrategie gebruikt wordt, vervolgens wordt de informatie bestudeerd, georganiseerd en geëvalueerd (Verhoeven, 2011). In het theoretisch kader zijn de zes stappen van de Big6™ terug te vinden. Voor het zoeken naar literatuur zijn de verschillende zoekvragen geformuleerd, namelijk:

- Aan welke eisen moet een stageplaats voor een hbo-verpleegkunde student aan te voldoen?
- Wat is de motivatie voor het begeleiden van een hbo-verpleegkunde student voor een verpleegkundige?
- Waar dient een stagebegeleider aan te voldoen?
- Welke methodes van begeleiden zijn er?
- Wat zijn competenties?
- Wat zijn de competenties van een mbo- en hbo-verpleegkundige?
- Wat is het verschil tussen een mbo- en hbo-verpleegkundige?
- Wat wordt het nieuwe beroepsprofiel van de mbo-verpleegkundige?
- Wat wordt het nieuwe beroepsprofiel van de hbo-verpleegkundige?
- Wat zegt het nieuwe beroepsprofiel over het begeleiden van verpleegkunde studenten?
- Welke aspecten beïnvloeden de kwaliteit van de stagebegeleiding?

1.1.1 Zoekwoorden

Voor het zoeken naar literatuur zijn verschillende zoekwoorden gebruikt. Deze worden weergegeven in Tabel 1. De zoekwoorden staan in het Nederlands en de Engelse zoekwoorden zijn in Tabel 1 vertaald naar het Nederlands. De zoekwoorden zijn opgesteld aan de hand van de zoekvragen. Met de zoekwoorden is gezocht in de wetenschappelijke databanken PubMed en SpringerLink. Tijdens het zoeken naar literatuur is bij de zoekwoorden gebruik gemaakt van de Booleaanse operator 'AND'. Daarnaast is literatuur verkregen door het raadplegen van boeken, het gebruik van de zoekmachine Google Scholar en de sneeuwbalmethode. De sneeuwbalmethode houdt in dat literatuur verkregen is via de bronnenlijst van een eerder geraadpleegd artikel.

Tabel 1

Zoekwoorden

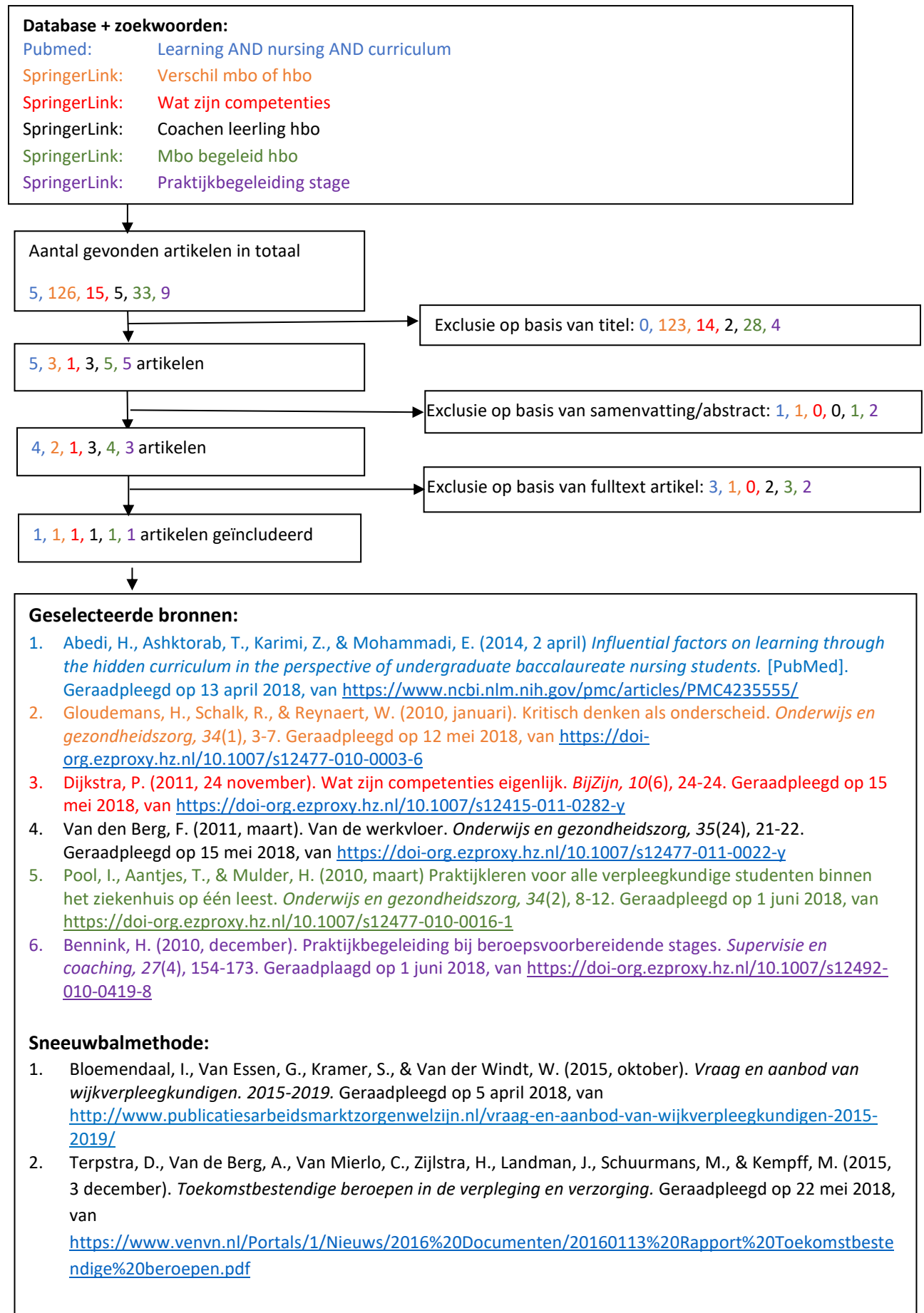
Nederlands	Engels
Leren	Learning
Verpleegkundige/verpleging	Nurse/nursing
Cursus/leerplan	Curriculum
Verschil	
Mbo	
Hbo	
Competenties	
Begeleiden	
Stage	
Praktijkbegeleiding	

1.1.2 In- en exclusie criteria literatuur

Bij het includeren van de verkregen literatuur zijn drie criteria opgesteld. De literatuur is niet ouder dan tien jaar. Er is voor tien jaar gekozen, omdat bij vijf jaar onvoldoende literatuur beschikbaar was om een theoretisch kader op te kunnen stellen. De verkregen literatuur dient in de Nederlandse of Engelse taal geschreven te zijn, omdat de onderzoeker beschikt over deze twee talen. Literatuur kan daardoor op een juiste manier begrepen en opgevat worden. Er is met name gezocht voor Nederlandse literatuur, omdat de hbo-verpleegkundige in het Engels niet dezelfde inhoudt heeft als in Nederland. De literatuur dient te gaan over het begeleiden van mbo- en hbo-verpleegkunde studenten, omdat dit onderzoek gericht is op het verpleegkundig beroep. De locatie waar het onderzoek van de literatuur heeft plaats gevonden is niet bepalend voor het onderzoek.

1.1.3 Zoekboom

Tijdens het opstellen van de literatuurstudie zijn verschillende artikelen geraadpleegd. Door het opstellen van een zoekboom zijn de artikelen makkelijk te herleiden. Als eerste wordt de literatuur weergegeven die verkregen is via wetenschappelijke databanken. Achtereenvolgend wordt literatuur weergegeven wat verkregen is via de sneeuwbalmethode, Google Scholar, het gebruik van boeken en overige geraadpleegde bronnen. Deze bronnen worden in de zoekboom getoond, welke in figuur 1 is weergegeven.



Google Scholar:

1. Hafizah, A., Rogayah, J., & Said, N. M. (2009, 14 september). *A Study of Learning Environments in the Kulliyyah (Faculty) of Nursing, International Islamic University Malaysia*. Geraadpleegd op 6 april 2018, van <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3216132/>

Boeken:

1. Boog, W. (2010). *Verpleegkunde voor MBO*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
2. De Haan, E. (2009). *Leren met collega's. Praktijkboek intercollegiale consultatie*. (4^e druk). Assen: Van Gorcum.
3. Hesselink, J. (2010). *Oriëntatie op Verpleegkunde: AGZ, GGZ en MGZ in de praktijk*. Groningen: Noordhoff.
4. Van der Pol, I. G. M. (2012). *Coachen als professie. Fundamenten voor begeleiding naar heelheid*. Amsterdam: Boom Lemma.
5. Verhoef, A. C. (2011). *Begeleiden*. Amersfoort, ThiemeMeulenhoff.
6. Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma.
7. Vlasman, Y. (2010). *Leren en ontwikkelen van organisaties en individu*. (2^e druk). Soest: Nelissen.

Overige geraadpleegde bronnen:

1. Begeleiden. (z.d.). In *Van Dale Online*. Geraadpleegd op 13 april 2018, van <http://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/begeleiden#.WtCeY0xuLIU>
2. De Veer, A. J. E., Hermans, S., & Op het Veld, A. (2011, maart). *Kansen voor stagiairs in de zorg*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.nivel.nl/node/2430?database=ChoicePublicat&preref=1002014>
3. Verplegen (2018). In *Van Dale Online*. Geraadpleegd op 11 mei 2018, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/verplegen#.Wvxxw0xuLIU>
4. Feedback. (z.d.). In *Van Dale Online*. Geraadpleegd op 13 april 2018, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/feedback#.WxpUckxuJMs>

Figuur 1. Zoekboom.

Aan de hand van de verkregen literatuur is een literatuurstudie geschreven. Vanaf paragraaf 1.2 de literatuur getoond.

1.2 Beroep verpleegkunde

De Beroepsvereniging Verzorgenden en Verpleegkundigen (V&VN) heeft het project “Toekomstbestendige beroepen binnen de verpleging en de verzorging” gestart. Dit project had als doel advies uit te brengen over drie nieuwe, mogelijke beroepstitels voor mbo- en hbo-verpleegkundige en de verzorgenden. Het onderscheid wat in de nieuwe beroepstitel naar voren komt, geeft aan dat de taken van de mbo-verpleegkundige vooral gericht zijn op het verlenen van beperkte complexe zorg en de gezondheidstoestand van de patiënt te monitoren. Daarbij voert de mbo-verpleegkundige taken uit op het gebied van innovatie en kwaliteitszorg. Het begeleiden van collega's en studenten behoort tevens tot een van de taken van de mbo-verpleegkundige. De hbo-verpleegkundige is vooral gericht op het ontwikkelen, indiceren en organiseren van de zorg. De zorg waar de hbo-verpleegkundige mee in aanraking komt is complex, waardoor de hbo-verpleegkundige voortdurend aan het klinisch redeneren is. De hbo-verpleegkundige is daarbij bezig met innoveren, analyseren, praktijkonderzoek doen en het coachen en begeleiden van collega's en studenten (Terpstra et al., 2015).

1.2.1 Vaardigheden van de verpleegkundige

Het onderzoek van Pool, Aantjes en Mulder (2010) geeft weer dat een mbo-verpleegkundige andere vaardigheden heeft dan een hbo-verpleegkundige. Een mbo-verpleegkundige heeft uitdrukkingsvaardigheden en een hbo-verpleegkundige een beïnvloedend vermogen. Onder uitdrukkingsvaardigheden wordt verstaan dat de mbo-verpleegkundige informatie en ideeën duidelijk en compleet kan communiceren, zodat collega's dit begrijpen. Een beïnvloedend vermogen houdt in dat de hbo-verpleegkundige standpunten, plannen en ideeën overtuigend over kan brengen, zodat collega's daarmee in kunnen stemmen (Pool, Aantjes, & Mulder, 2010). Als verpleegkundige is het een belangrijke taak om collega's en studenten het vak te leren en hen te begeleiden in het leerproces, naast het leveren van zorg (Boog, 2010). De nieuwe beroepstitel beschrijft dat de mbo-verpleegkundige functioneert als rolmodel en collega's kan begeleiden. Deze begeleiding en voorbeeldrol is onder andere bestemd voor mbo-verpleegkunde studenten. Voor de hbo-verpleegkunde studenten dient een gediplomeerde hbo-verpleegkundige aanwezig te zijn. Zij kunnen de student begeleiden, coachen en feedback geven over hun handelen en de studenten aanspreken op het (on)professioneel gedrag op hetzelfde niveau (Terpstra et al., 2015; Hesselink, 2010). In deze rol wordt de verpleegkundige ook wel gezien als mentor, gids, voorbeeldfunctie en raadgever (Hesselink, 2010).

1.2.2 Competenties

'Competent' staat voor 'bekwaam'. Een verpleegkundige dient competent te zijn. Om als verpleegkundige competent te worden is een groei nodig van vaardigheden, kennis, persoonlijke eigenschappen en houding (Boog, 2010). Competenties zitten gedeeltelijk in het karakter van de persoon, maar worden door het vergroten van theoretische en praktische kennis ontwikkeld (Dijkstra, 2011).

Het internationaal model Canadian Medical Education Directions for Specialists (CanMEDS) beschrijft zeven competenties van zorgprofessionals. De zeven competenties zijn bedoeld voor een hbo-, mbo-verpleegkundige en verzorgende, de competenties bevatten communicatie, kennis en wetenschap, vakinhoudelijk handelen, samenwerken, organisatie, professionaliteit en kwaliteit en maatschappelijk handelen. Al deze competenties zijn verdeeld in vijf rollen en richten zich voornamelijk op de centrale rol als zorgverlener. De vijf rollen van de hbo-verpleegkunde zijn zorgverlener, coach, beroepsbeoefenaar, regisseur en ontwerper. De competenties zijn niet te scheiden, maar staan met elkaar in verbinding (Terpstra et al., 2015; Hesselink, 2010).

Het onderscheid van de mbo- of hbo-verpleegkundige wordt in de praktijk vaak niet herkend en/of erkend (Gloudemans, Schalk, & Reymaert, 2010). Op dit moment wordt in het BIG-register geen onderscheid gemaakt tussen de mbo- en hbo-verpleegkundige (Terpstra et al., 2015). Echter vragen verschillende situaties en rollen om verschillende competenties. Het is voor het werk- en denkniveau bepalend over welk kritisch denkniveau de verpleegkundige beschikt, zowel mbo- als hbo-niveau. Er is geen duidelijke afbakening wat onder kritisch denken hoort. Kritisch denken kan gezien worden als een voorwaarde om in te kunnen schatten wat de waarde is een bewijsstuk. Doordat verpleegkundigen veel in aanmerking komen met nieuwe ontwikkelingen en complexe zorg, behoren verpleegkundige te beschikken over een kritisch denkniveau (Gloudemans, Schalk, & Reymaert, 2010).

De hbo-verpleegkundige vervult een coachende rol in de begeleiding van de studenten (Boog, 2010; Hesselink, 2010). De definitie van "begeleiden" (z.d.) is volgens Van Dale Online "vergezellen, de

ondersteunende partij spelen, adviserend, steunend medewerkers". De stagebegeleider op de stageplaats heeft als doel om de student het vak te leren, zodat de student een zelfstandige en kritische verpleegkundige kan worden. Daarbij zorgt de stagebegeleider ervoor dat de student inzicht krijgt "in de organisatorisch aspecten van de afdeling en de instelling" (Boog, 2010, p. 259). Begeleiding heeft invloed in hoever de student zich ontwikkelt gedurende de stage (Bennink, 2010).

1.3 Begeleidingsmethodieken

Voor het begeleiden van de student dient de stagebegeleider in te schatten in welke mate van intensiteit en welke begeleidingsmethodiek gegeven moet worden (Bennink, 2010). Voor begeleiden zijn verschillende methodieken ontwikkeld, zoals project coaching (training on the job), collegiale consultatie en interne coaching/mentoring (Vlasman, 2010). Bij project coaching begeleidt de stagebegeleider de student tijdens het uitvoeren van werkzaamheden. Het nadeel van project coaching is dat het enkel gegeven kan worden op de stageplaats. Wanneer de student een specifieke vraag of probleem heeft, geeft de stagebegeleider collegiale consultatie. Onder deze vorm van begeleiden valt het observeren van de handelingen bij een ervaren verpleegkundige. Wanneer de student gekoppeld is aan een stagebegeleider wordt deze begeleiding interne coaching of mentoring genoemd. De stagebegeleider kan werkervaring overdragen aan de student. Door de gesprekken ontwikkelt de student zich in de vaardigheden die tijdens de gesprekken aan bod komen (Vlasman, 2010). Het is niet altijd haalbaar om de begeleiding bij iedere student op dezelfde graad van intensiteit te hebben. Begeleiden is maatwerk. De stagebegeleider kan de student op een professionele wijze feedback geven en geeft aanwijzingen door de praktijkervaring en het bezit van theoretische kennis (Bennink, 2010).

1.4 Motivatie voor stagebegeleiding

De motivatie vanuit de stagebegeleider wordt beïnvloed door drie verschillende aspecten. Het eerste aspect is de student. Wanneer de stagebegeleider zich richt op de student, wil de stagebegeleider passie, kennis en kunde overdragen aan de student. Hierbij helpt de stagebegeleider om de student te laten groeien, zodat deze zelfstandig het beroep kan gaan uitoefenen en trots kan zijn op het eigen kunnen. Het tweede aspect is de organisatie. De organisatie heeft na de oriëntatiefase een kostbaar aandeel om de patiënt kwaliteitszorg te leveren, wat als motivatiedoel kan spelen voor de begeleider. Als laatste beïnvloedt de stagebegeleider zelf ook de motivatie. Bij het begeleiden leert de stagebegeleider zelf nieuwe opvattingen, afkomstig van de student (Bennink, 2010).

1.4.1 Motivatie en kennis

Wanneer de stagebegeleiders cursussen volgen zorgt het ervoor dat stagebegeleiders gemotiveerd worden om werk te maken van training, begeleiding en scholing. De stagebegeleiders zijn gemotiveerder, omdat ze na het volgen van cursussen over meer vaardigheden beschikken om trainingen, begeleiding en scholing uitgebreider vorm te geven. Dit zorgt vervolgens voor het uitbreiden van het aantal stageplaatsen en de kwaliteit daarvan (Van den Berg, 2011).

Onwetendheid met betrekking tot de stagedoelen en begrippen van de opleiding zorgt ervoor dat de stagebegeleiding door studenten negatief wordt ervaren. Begeleiden vergt van de stagebegeleider kennis en inzicht in de leerprocessen (Bennink, 2010). Opleiders van hogescholen zien het niveau van de begeleiding op stageplaatsen als een belemmering voor het opleiden van hbo-verpleegkunde studenten. Om het niveau te verhogen stimuleren opleiders de mbo-verpleegkundigen om zich op te scholen naar hbo-verpleegkundigen (Bloemendaal, Van Essen, Kramer, & Van der Windt, 2015).

1.4.2 Tijd

Opleiders van hogescholen geven aan dat onvoldoende tijd wordt besteed aan stagebegeleiding, wat het opleiden van hbo-verpleegkunde studenten in de weg staat (Bloemendaal, Van Essen, Kramer, & Van der Windt, 2015). Uit onderzoek van De Veer, Hermans en Op het Veld (2011) is gebleken dat 51 procent van de stagebegeleiders geen tijd krijgt ingepland voor de begeleiding, terwijl 81 procent van de stagebegeleiders zes uur per week aan begeleiden besteed. Het inroosteren van tijd voor de stagebegeleiding zorgt het ervoor dat de stagebegeleider meer gemotiveerd wordt om te begeleiden. Het is belangrijk dat de stagebegeleider gemotiveerd is om te begeleiden. Voor het begeleiden van studenten is tijd nodig, 94 procent van de 848 onderzochte zorgverleners vinden het belangrijk dat voldoende tijd beschikbaar is voor het begeleiden van studenten. De 848 zorgverleners waren in dit onderzoek werkzaam in een verpleeg- en/of verzorgingshuizen (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011).

1.4.3 Communicatie

Voor het begeleiden van verpleegkunde studenten heeft de stagebegeleider een aantal voorwaarden nodig om een goede begeleiding te kunnen geven. Om een goede samenwerking te creëren behoren de student en stagebegeleider goed met elkaar te communiceren. Bij communicatie wordt informatie overgebracht tussen verschillende personen. Communicatie is moeilijk en kan verkeerd gaan, doordat bijvoorbeeld de boodschap niet duidelijk wordt uitgelegd of de boodschap verkeerd geïnterpreteerd wordt (Verhoef, 2011). Stagebegeleiders kunnen moeite hebben met communicatievaardigheden, waardoor bij problemen te lang de aandacht voornamelijk op een bepaald aandachtspunt is gevestigd, zonder door te gaan naar een volgend aandachtspunt. Een valkuil van communicatie is onbedachtzaam communiceren. Dit kan de effectiviteit van begeleiden in de weg kan staan, waardoor de stagebegeleider te veel gericht is op de gevoelens en niet op het denken en doen, of andersom. Stagebegeleiders kunnen daarbij positieve of negatieve gevoelens krijgen voor de student, wat een objectieve begeleiding belemmert (Van der Pol, 2012).

1.4.4 Gespreksmodellen

Voor het voeren van begeleidingsgesprekken met studenten zijn modellen ontwikkeld. Een voorbeeld van een gespreksmodel is het STARRT-model. Dit model is te gebruiken ter ondersteuning van een gesprek en heeft een resultaatgerichte aanpak. Het STARRT-model is gericht op het reflecteren van het gedrag en het handelen van de student (Van der Pol, 2012). STARRT staat voor Situatie, Taak, Activiteiten, Resultaten, Reflectie en Toepassing. Deze bieden structuur bij beoordelingsgesprekken om te reflecteren op de ontwikkeling van de competenties bij de student (Boog, 2010). Stagebegeleiders willen graag gebruik maken van een standaard draaiboek om studenten goed te kunnen begeleiden (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011). Het gebruik maken van een bepaald model kan negatieve effecten hebben. Zo kan te standvastig gewerkt worden met een bepaald model waardoor de individuele student niet meer als uitgangspunt wordt gezien. Daarbij kan de stagebegeleider het model verkeerd gebruiken, wat de effectiviteit van het model in gevaar brengt (Van der Pol, 2012).

1.4.5 Feedback

Het is belangrijk dat feedback wordt gegeven. De letterlijke betekenis van feedback is terugkoppeling (Verhoef, 2011). “Feedback” (z.d.) betekend volgens Van Dale Online “vergelijking met het effect met de oorspronkelijke bedoeling”. Onderwijs en het beoordelen van studenten staat met elkaar in verbinding. Feedback is een belangrijke factor ten aanzien van het leren van de student

(Abedi, Ashktorab, Karimi, & Mohammadi, 2014). Bij het geven van feedback is het belangrijk altijd vanuit de 'ik' persoon te praten, het gedrag van de student te benoemen en het gevoel en de gedachten te benoemen die het gedrag van de student los maakt (Verhoef, 2011).

1.5 Kwaliteit van stagebegeleiding

De kwaliteit van de stagebegeleiding wordt verschillend ervaren (Bennink, 2010). Door de hoge werkdruk daalt de kwaliteit van de begeleiding (Vlasman, 2010). Tekort aan tijd zorgt ervoor dat de stagebegeleiding door studenten negatief wordt ervaren. Tevens wordt de student door meerdere stagebegeleiders begeleid zonder afstemming van begeleiding, wat ervoor zorgt dat de stagebegeleiding als niet prettig wordt ervaren (Bennink, 2010). Studenten leren door te luisteren, observeren en meedenken over het handelen van de stagebegeleider (Abedi, Ashktorab, Karimi, & Mohammadi, 2014). Stagebegeleiders vinden het belangrijk om regelmatig overleg te hebben om de begeleiding op elkaar af te stemmen. Daarbij wensen stagebegeleiders opgeleid te worden met betrekking tot stagebegeleiding (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011).

1.6 Samenvatting

Op dit moment wordt in het BIG-register geen onderscheid gemaakt tussen mbo- en hbo-verpleegkundigen. Het onderscheid van de mbo- of hbo-verpleegkundige wordt in de praktijk vaak niet herkend en/of erkend. Verschillende situaties en rollen vragen echter om verschillende competenties. Het is voor het werk- en denkniveau bepalend over welk kritisch denkniveau de verpleegkundige beschikt, zowel mbo- als hbo-niveau. De V&VN heeft een nieuwe, mogelijke beroepstitel ontwikkeld voor de hbo- en mbo-verpleegkundige en verzorgde. Daarin staat beschreven dat de mbo-verpleegkundige als taak heeft om collega's en mbo-verpleegkunde studenten te begeleiden. De hbo-verpleegkundige kan collega's en studenten begeleiden en coachen. De hbo-verpleegkundige, als stagebegeleider op de stageplaats, heeft als doel om de student het vak te leren, zodat de student een zelfstandige en kritische verpleegkundige kan worden. Voor stagebegeleiding is motivatie vanuit de stagebegeleider nodig. Wanneer de stagebegeleiders cursussen volgen zorgt het ervoor dat stagebegeleiders gemotiveerd worden om werk te maken van training, begeleiding en scholing. Begeleiden vergt van de stagebegeleider kennis en inzicht in de leerprocessen. Het inroosteren van stagebegeleiding zorgt ervoor dat de stagebegeleider meer gemotiveerd wordt om te begeleiden. Onbedachtzaamheid en onvoldoende communicatie kan de effectiviteit van begeleiden in de weg staan. Feedback is een belangrijke factor ten aanzien van het leren van de student. Voor het begeleiden van de student dient de stagebegeleider in te schatten in welke mate van intensiteit en welke begeleidingsmethodiek gegeven moet worden. Wanneer de student door meerdere stagebegeleiders begeleid wordt, zonder afstemming van begeleiding, zorgt dat ervoor dat de stagebegeleiding als niet prettig wordt ervaren.

2 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt beschreven welk onderzoeksmethode gebruikt is gedurende het onderzoek. De onderzoekspopulatie wordt beschreven en op welk moment en plaats het onderzoek is gehouden. In paragraaf 2.4 is beschreven hoe de data verzameld werd en in paragraaf 2.5 is het meetinstrument en de operationalisatie beschreven. Hoe de data verwerkt en geanalyseerd is, staat in paragraaf 2.6. De betrouwbaarheid en validiteit wat van invloed was tijdens dit onderzoek wordt in paragraaf 2.7 en 2.8 beschreven. In paragraaf 2.9 zijn de juridische en ethische aspecten beschreven. Tot slot is in paragraaf 2.10 de wijze van rapportage weergegeven.

2.1 Onderzoekstype- en ontwerp

In dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Bij een kwalitatief onderzoek staat de beleving van de populatiegroep centraal (Verhoeven, 2011). Onderzocht werd hoe de gediplomeerde mbo-verpleegkundigen de begeleiding van hbo-verpleegkunde studenten ervaren. Het verzamelen van diepgaande informatie over de ervaring van het geven van stagebegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten was het doel van dit kwalitatief onderzoek. Om de juiste resultaten te behalen werd een selecte, doelgerichte steekproef afgenomen op basis van beschikbaarheid. Resultaten werden verzameld aan de hand van semigestructureerd interviews. Het gebruik van een topiclijst zorgde ervoor dat de verschillende interviews gelijkmatig verliepen. Doordat het een semigestructureerd interview was had de geïnterviewde ruimte voor eigen inbreng. De topiclijst is te vinden in paragraaf 2.5, waar verder wordt ingegaan op de topics. In totaal zijn er zes interviews afgenomen. Na het zesde interview kwam geen nieuwe informatie meer, zodat geen verdere interviews meer afgenomen hoefden te worden. Op deze manier werd alle informatie verzameld en bleef de interviewer doorgaan, dit wordt 'dataverzadiging' genoemd. De interviews werden in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen afgenomen.

2.2 Onderzoekspopulatie

Voor dit onderzoek is een bepaalde groep, de populatie, benaderd waarover in dit onderzoek uitspraak wordt gedaan. In totaal zijn, op de afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen, 20 gediplomeerde verpleegkundigen werkzaam. In Tabel 2 staan de in- en exclusiecriteria van de populatie beschreven. De respondenten moesten langer dan een jaar werkzaam zijn op afdeling orthopedie, zodat de respondenten voldoende werkervaring op konden doen.

Tabel 2

In- en exclusiecriteria van de populatie

Inclusiecriteria	Exclusiecriteria
Gediplomeerde mbo-verpleegkundigen.	Minder dan een jaar werkzaam zijn op afdeling orthopedie in ziekenhuis ZorgSaam te Terneuzen.
Werkzaam op afdeling Orthopedie in ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen.	Verpleegkundigen die in de ziektewet zitten en/of aangepast werk hebben.
In de periode van 2013 – 2018 stagebegeleider zijn geweest van een derde- of vierdejaars hbo-verpleegkunde student.	Verpleegkundigen die hebben meegewerkt aan het uitwerken van het onderzoeksverslag, waaronder de peergroep.

2.3 Plaats en tijd

In februari 2018 is gestart met het voorbereiden van het onderzoek. Een startdocument werd opgesteld en ingeleverd bij de docent. Nadat het startdocument was goedgekeurd door de docent is het onderzoeksvoorstel opgesteld. Op 8 juni 2018 werd het onderzoeksvoorstel ingeleverd bij de docent, nadat deze was goedgekeurd ging het onderzoek van start. Allereerst werd een proefinterview gehouden bij een respondent, om te controleren of de topics in een goede volgorde beschreven stonden. Zodra de topiclijst niet meer aangepast werd, is vanaf 1 juli 2018, gestart met het afnemen van de interviews. De interviews werden afgenomen in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen. Op 1 september 2018 waren voldoende interviews verzameld, zodat gestart kon worden met het analyseren van de resultaten. Vervolgens werd het scriptieverslag samengesteld en op 7 december 2018 ingeleverd bij de docent. Nadat het scriptieverslag goed gekeurd is door de docent wordt het onderzoek in januari 2019 gepresenteerd.

2.4 Dataverzameling

Voordat gestart werd met het praktijkonderzoek is aan de leidinggevende toestemming gevraagd. Ter goedkeuring heeft de leidinggevende schriftelijk toestemming gegeven (zie bijlage 1). Vervolgens is een proefinterview afgenomen bij een respondent, om te beoordelen in hoeverre de topiclijst een goede leidraad was en waar eventuele aanpassingen moesten worden gedaan. De resultaten van het proefinterview werden niet mee genomen in het eindresultaat. Nadat de topiclijst goedgekeurd was, werden alle respondenten via de mail persoonlijk uitgenodigd om mee te werken aan het onderzoek. Op de afdeling werd aan de hand van het dienstrooster alle namen van de mogelijke respondenten verzameld. Wanneer de respondenten niet reageerden op de mail, werden de respondenten persoonlijk benaderd tijdens de dienstwisseling. Nadat een afspraak was gemaakt werd elk interview afgenomen in een gesloten gespreksruimte om ruis te voorkomen. Gesprekken werden door middel van een mobile audio opgenomen om na het interview alles volledig uit te kunnen schrijven. Aan het begin van het interview werd, aan de geïnterviewde, het doel van de audio-opname uitgelegd en verteld dat de opname alleen voor dit onderzoek gebruikt werd. Nadat de respondent goedkeuring gaf voor de opname startte de interviewer met het uitleggen van het onderzoeksonderwerp en -doel. Wanneer de respondent geen vragen had kon gestart worden met interviewen. De vragen tijdens het interview waren voornamelijk open vragen en geen suggestieve vragen. Gesloten vragen werden vermeden om zoveel mogelijk informatie te verzamelen. Van de 20 respondenten werden tien verpleegkundigen niet betrokken in verband met de populatiecriteria. Van de overgebleven tien verpleegkundigen zijn zes verpleegkundigen geïnterviewd. Nadat geen nieuwe informatie meer verzameld werd tijdens het laatste interview is besloten om te stoppen met interviewen.

2.5 Meetinstrument en operationalisatie

Een topiclijst is een lijst met onderwerpen waar de interviewer op terug kan vallen tijdens het interview. Zo verlopen de verschillende interviews gedeeltelijk gelijk, maar is ruimte voor eigen inbreng (Verhoeven, 2011). In Tabel 3 staan de topics beschreven met eventuele beginvragen. Deze eventuele beginvragen hielpen de interviewer om het gesprek op gang te brengen. Per topic werd tijdens het interview verder doorgevraagd op het antwoord van de geïnterviewde. In de laatste kolom is een verwijzing naar de bronvermelding die in Tabel 4 terug te vinden is. Voor alle interviews is een interviewprotocol opgesteld. Deze is in bijlage 2 terug te vinden. In het protocol staat

beschreven waar rekening mee gehouden moest worden bij elk interview. Tevens is de topiclijst aan het protocol toegevoegd.

Tabel 3

Topiclijst

Topic	Evt. beginvragen	Literatuur
1. Begeleidingsmethodieken	- Van welke begeleidingsmethodieken maakt u gebruik? - Gebruikt u bij elke student dezelfde begeleidingsmethodiek?	<u>A</u>
2. Kwaliteit	- Wat doet u eraan om de kwaliteit van de begeleiding te waarborgen of te vergroten?	<u>B</u>
3. Motivatie	- Wat is uw motivatie om een student te begeleiden?	<u>C</u>
4. Tijdsbestek	- Wordt vanuit het ZorgSaam ziekenhuis tijd ingepland om studenten te begeleiden? - Motiveert het u om studenten te begeleiden als u tijd ingepland krijgt?	<u>D</u>
5. Bijscholing in begeleiden	- Op welke manier wordt u vanuit ZorgSaam gecoacht om studenten te begeleiden?	<u>E</u>
6. Kennis en inzicht leerprocessen	- In hoeverre beschikt u over voldoende kennis en inzicht in de leerprocessen van de hbo-verpleegkundige student?	<u>F</u>
7. Verschil opleidingsniveau	- Vind u zichzelf bevoegd en bekwaam om een hbo-verpleegkundige te begeleiden? - Door welke verpleegkundige hoort het begeleiden van studenten, mbo- of hbo-verpleegkundigen?	<u>G</u>
8. Studentenoverleg	- Wat is voor u het belang van een Studentenoverleg?	<u>H</u>
9. Vaste stagebegeleider	- Wordt op afdeling orthopedie voldoende gewerkt met een vaste stagebegeleider?	<u>I</u>

De topics zijn onderbouwd met literatuur. In Tabel 4 wordt deze literatuur beschreven om duidelijk te maken waarom geïnterviewd wordt over bepaalde topics.

Tabel 4

Uitleg van de topics aan de hand van de literatuur.

Topic	Uitleg met bronvermelding
<u>A</u>	Voor begeleiden zijn verschillende methodieken ontwikkelt (Vlasman, 2010). Als verpleegkundige is, naast het leveren van zorg, het een belangrijke taak om collega's en studentcollega's het vak te leren en te begeleiden in het leerproces (Boog, 2010). Begeleiden is een taak voor zowel de mbo- als de hbo-verpleegkundige (Terpstra et al., 2015) Het is niet

	altijd haalbaar om de begeleiding bij iedere student op een dezelfde graad van intensiteit te hebben. Begeleiden is maatwerk (Bennink, 2010).
B	Door de hoge werkdruk wordt de kracht van de begeleiding ontkracht (Vlasman, 2010).
C	De motivatie vanuit de stagebegeleiders is gericht op drie verschillende groepen, namelijk student, organisatie en op de stagebegeleider zelf (Bennink, 2010).
D	Om studenten te begeleiden is tijd nodig, 94 procent vindt het belangrijk dat voldoende tijd beschikbaar is voor het begeleiden van studenten (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011)
E	Wanneer de stagebegeleiders cursussen volgen zorgt het ervoor dat stagebegeleiders gemotiveerd worden om werk te maken van training, begeleiding en scholing. Daarbij beschikken de mbo- en hbo-verpleegkundigen na het volgen van cursussen over meer vaardigheden om trainingen, begeleiding en scholing uitgebreider vorm te geven. Dit zorgt vervolgens voor het uitbreiden van het aantal stageplaatsen en de kwaliteit daarvan (Van den Berg, 2011).
F	Begeleiden vergt van de stagebegeleider kennis en inzicht in de leerprocessen (Bennink, 2010).
G	In de literatuur is terug te vinden dat een mbo-verpleegkundige andere vaardigheden heeft dan een hbo-verpleegkundige. Zo heeft een mbo-verpleegkundige uitdrukkingsvaardigheden en een hbo-verpleegkundige een beïnvloedend vermogen (Aantjes, Mulder, & Pool, 2010). De taak van de mbo-verpleegkundige is om collega's en studenten te begeleiden in hun werk. Bij de hbo-verpleegkundige is het de taak om collega's en studenten te begeleiden en te coachen (Terpstra et al., 2015)
H	Stagebegeleiders vinden het belangrijk opgeleid te worden en overleggen te hebben samen met andere stagebegeleiders om een betere stagebegeleider te worden (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011)
I	De student wordt door meerdere stagebegeleiders begeleid zonder afstemming van begeleiding, wat ervoor zorgt dat de stagebegeleiding als niet prettig wordt ervaren (Bennink, 2010).

2.6 Dataverwerking en analyse

Behalve het proefinterview werden alle interviews volgens de acht stappen van Verhoeven (2011) geanalyseerd. Na het afnemen van de interviews werd beoordeeld in hoeverre meer informatie nodig was om een antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvraag. Voldoende informatie was verzameld wanneer alle topic behandeld waren en een antwoord gegeven kon worden op de onderzoeksvraag. De interviews werden volledig uitgetypt, dit werden transcripten genoemd (Verhoeven, 2011). In bijlage 3 is een transcript terug te vinden. Vervolgens werden de transcripten uiteengehaald, gecodeerd en gestructureerd. Na deze stappen kwamen alle transcripten samen en werd het gezamenlijk geanalyseerd. Nadat de transcripten waren doorgelezen werd niet relevante tekst doorgestreept. De relevantie van de tekst diende een antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Vervolgens werden de gegevens verkend en uiteengehaald. De gegevens waren onderverdeeld in kleine fragmenten. Bij de tweede stap werd een waarde aan de gebruikte termen gekoppeld, dit werd gedaan door middel van een plus (+), een min (-) of een plus-min (+/-). Het plusteken gaf een positieve toonzetting, het minteken een negatieve toonzetting en een plus-min stond voor neutraal. Bij stap drie van de analyse werd per fragment een woord toegekend. Deze term omschreef het fragment. Bij stap vier vond een groepering plaats van alle interviews, een eerste ordening werd aangebracht. Vervolgens werd bij stap vijf een hiërarchie aangebracht in de

gecodeerde begrippen. Bij de zesde stap van de analyse werd een verband gelegd tussen alle begrippen. Het verband werd aangebracht om een codestructuur te krijgen voor alle interviews. Bij stap zeven werd een structuur aangebracht in de begrippen door middel van een verzameltabel (bijlage 4). Vervolgens werd bij de laatste stap het gevonden model in verband gebracht met de onderzoeksvraag (Verhoeven, 2011).

2.7 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid bij een onderzoek is belangrijk (Verhoeven, 2011). Om bij dit onderzoek de betrouwbaarheid te verzekeren zijn verschillende interventies toegepast om ongewenste uitkomsten, die gebaseerd zijn op fouten, te voorkomen. Gedurende het gehele onderzoek werd gebruik gemaakt van member checking. Groepsleden vanuit de peergroep gaven tijdens de ontwikkelingen van het onderzoek feedback en stelde kritische vragen. Daarbij lazen de groepsleden verschillende transcripten door om te controleren of de interviewer geen subjectieve vragen had gesteld. Daarbij werd aan objectieve personen gevraagd, leden uit de peergroep en externe personen met onderzoeksvaardigheden, om feedback te geven over het gehele onderzoek. Vanuit deze feedback werd gekeken in hoeverre het onderzoek voor een buitenstaander goed te begrijpen is.

Allereerst werd een proefinterview afgenomen. Door het afnemen van een proefinterview werd gecontroleerd in hoeverre de topiclijst zorgde voor voldoende informatie. Het proefinterview werd afgenomen bij een respondent die vervolgens geëxcludeerd werd uit de populatiegroep. De geïnterviewde was op de hoogte dat het een proefinterview was. Na het afnemen van het proefinterview werd de topiclijst niet aangepast.

Elke interview werd met mobile audioapparatuur opgenomen. Zo kon later het transcript worden geschreven en werden fouten voorkomen. Om te voorkomen dat de onderzoeker de geïnterviewde verkeerd had geïnterpreteerd werd het transcript naar de geïnterviewde opgestuurd ter controle. De geïnterviewde kon vervolgens op een later tijdstip het transcript doorlezen en controleren of de onderzoeker de antwoorden op de juiste manier had geïnterpreteerd. Pas wanneer de geïnterviewde zijn goedkeuring had gegeven over het transcript konden de gegevens verwerkt worden en kon de onderzoeker verder met analyseren. Alle transcripten werden uiteindelijk in het logboek verzameld.

De herhaalbaarheid en daardoor ook de betrouwbaarheid van het onderzoek werd bevorderd doordat een interviewprotocol was opgesteld. Daarin was terug te vinden welke hulpmiddelen en structuur gebruikt moesten worden tijdens een interview. Bij het afnemen van het interview was het interviewprotocol aanwezig. Om ruis te voorkomen tijdens het interview werd het interview afgenomen in een afgesloten ruimte.

2.8 Validiteit

De betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek bepalen de kwaliteit van het onderzoek. Validiteit kent drie belangrijke vormen, namelijk interne validiteit, externe validiteit en begripsvaliditeit (Verhoeven, 2011). De interne validiteit, het in staat stellen om de juiste conclusies te trekken, werd beïnvloed doordat de interviewer collega's ging interviewen waar dagelijks mee samengewerkt werd. Dit heeft invloed op de interne validiteit en kan ervoor zorgen dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden gaven. Om sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen, is nadrukkelijk gezegd dat het interview geheel anoniem is en de audio-opname aan het

einde van het onderzoek verwijderd zou worden. Om subjectiviteit te voorkomen is gebruik gemaakt van verschillende gesprekstechnieken. De interviewer nam een open luisterhouding aan en maakte regelmatig oogcontact. Ook liet de interviewer tijdens het interview af en toe stiltes vallen en herhaalde de antwoorden van de geïnterviewde. Door het herhalen van de antwoorden controleerde de interviewer of geen belangrijke informatie gemist werd en of de interviewer het antwoord goed geïnterpreteerd had. Door het inzetten van deze gesprekstechnieken werd objectiviteit in stand gehouden. Door een sterk interviewsript op te stellen waar geen subjectieve vragen in staan, werd het interview subjectief afgenomen. Nadat een proefinterview was afgenomen bestond de mogelijkheid om de topiclijst aan te passen. De topiclijst is niet aangepast. De topiclijst is niet meer gewijzigd. Doordat bij elke interview dezelfde topiclijst werd gebruikt, wordt de interne validiteit verhoogd.

De externe validiteit van het onderzoek wordt beïnvloed doordat gebruikt werd gemaakt van een selecte, doelgerichte steekproef op basis van beschikbaarheid. Door deze steekproef zijn de resultaten die uit het interview voortkomen hoogst waarschijnlijk niet representatief en daarom niet te generaliseren voor andere verpleegafdelingen en/of ziekenhuizen. De uitkomsten zijn echter wel representatief voor de afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen. Voor het onderzoek is een nieuwe topiclijst opgesteld. De topiclijst is niet gevalideerd, omdat het geen bestaande topiclijst is. Wel is de topiclijst gebaseerd op de literatuur.

Om te voorkomen dat bepaalde begrippen of termen verkeerd werden begrepen is aan de geïnterviewde gevraagd of deze op de hoogte was van de betekenis van het benoemde begrip. Als bijvoorbeeld het STARRT-model ter sprake kwam, is eerst gevraagd of de geïnterviewde wist wat dit betekent.

2.9 Juridische en ethische aspecten

Voordat het onderzoek is gestart, is aan de leidinggevende van afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis om toestemming gevraagd. Deze toestemming is gegeven en ondertekend op het daarvoor bestemde formulier (zie bijlage 2). Respondenten waren niet verplicht om aan dit onderzoek mee te werken en konden zich altijd terugtrekken uit het onderzoek. Aan het begin van het interview werd aan de respondenten om toestemming gevraagd voor de audio-opname. De audio-opnames werden uitsluitend voor het onderzoek gebruikt en zijn na het afsluiten van het onderzoek vernietigd.

2.10 Wijze van rapportage

Het gehele onderzoek is opgesteld aan de hand van verschillende richtlijnen. In de studiehandleiding van de cursus projectopdracht differentiatiefase (CU09322) stond beschreven aan welke onderdelen het onderzoeksverslag moesten voldoen. Ook was in de studiehandleiding het beoordelingsformulier te vinden waar het onderzoeksverslag mee beoordeeld is. Naast de studiehandleiding is gebruik gemaakt van de American Psychological Association (APA)-richtlijnen. Deze richtlijn beschrijft hoe de bronvermelding beschreven dient te worden. Het onderzoeksverslag werd via de documentenbalie van de HZ University of Applied Sciences ingeleverd, om het document op plagiaat te controleren. Daarbij werd het onderzoeksverslag op papier, ingebonden ingeleverd bij de beoordelaars en heeft de instelling ZorgSaam het onderzoeksverslag via de mail ontvangen.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten betreffende het onderzoek 'Netwerk om te leren' weergegeven. De respondentkenmerken worden weergegeven in paragraaf 3.1. De kernthema's staan beschreven in paragraaf 3.2 en in paragraaf 3.3 tot en met 3.5 zijn de resultaten beschreven per kernthema.

3.1 Respondentkenmerken

Van de 20 gediplomeerde verpleegkundigen die werkzaam zijn op afdeling orthopedie, voldoen tien verpleegkundigen niet aan de criteria welke beschreven staan in hoofdstuk 2. Van de overgebleven tien verpleegkundigen zijn in totaal zes verpleegkundigen geïnterviewd. Al deze respondenten zijn vrouwelijk, hun leeftijd is tussen de 32 en 49 jaar. De werkervaring van de geïnterviewde respondenten op afdeling orthopedie ligt tussen de 7 en 25 jaar. In Tabel 5 zijn de respondentkenmerken weergegeven.

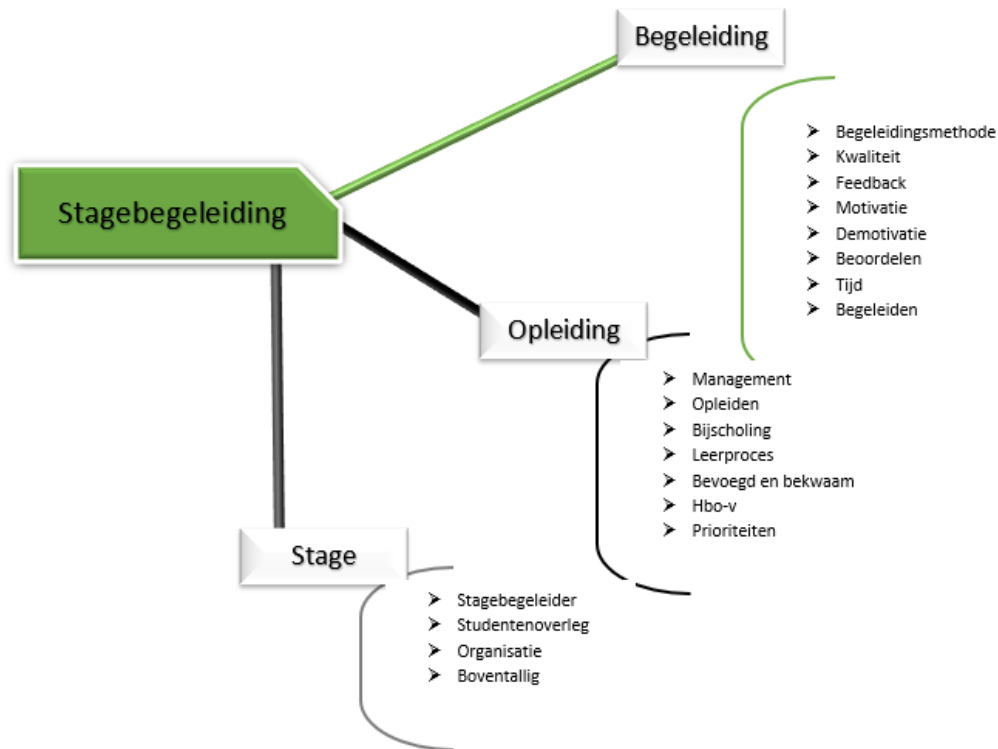
Tabel 5

Respondentkenmerken (n=6)

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Werkervaring orthopedie
1	Vrouw	40 jaar	18 jaar
2	Vrouw	44 jaar	25 jaar
3	Vrouw	49 jaar	17 jaar
4	Vrouw	32 jaar	8 jaar
5	Vrouw	41 jaar	7 jaar
6	Vrouw	37 jaar	16 jaar

3.2 Kernthema's

Verschillende kernthema's komen na de codering van de transcripten naar voren. In totaal zijn drie kernthema's opgesteld, namelijk: begeleiding, opleiding en stage. In figuur 2 zijn de (kern)thema's in een mindmap weergegeven. In paragraaf 3.3 tot en met 3.5 worden deze kernthema's verder toegelicht aan de hand van de verkregen resultaten.



Figuur 2. Kernthema's.

3.3 Begeleiding

Met betrekking tot de begeleiding tijdens de stage geven twee respondenten aan dat de student zelf kan aangeven welke begeleidingsmethode gewenst wordt. Aan de hand van de wens van de student wordt de begeleidingsmethode aangepast aan de persoon. Vier respondenten vinden de toegepaste begeleidingsmethode persoonsafhankelijk. De begeleidingsmethode die vijf van de zes respondenten gebruiken, is aanvankelijk een "sturende begeleiding". Onder "sturende begeleiding" verstaan de respondenten dat de student met hen meeloopt en meekijkt met hun werkzaamheden. Na de oriëntatiefase en afhankelijk van hoe ver de student in de opleiding is, geven deze vijf respondenten een meer "loslatende begeleiding". Van een "loslatende begeleiding" is volgens de respondenten sprake als de student werkzaamheden zelfstandig uitvoert, zonder controle van de stagebegeleider.

"... het is ook een beetje afhankelijk van de stagiaire die je voor je hebt natuurlijk of je die loslaat, maar goed in het begin doe je sowieso niet loslaten. Dan heb je meer die begeleidende fase en na gelang de student er is kan je die wat meer loslaten." (Respondent 5).

Welke begeleidingsmethode toegepast wordt laten vijf respondenten afhangen van de hoeveelheid stage-ervaring die de student heeft. Vier respondenten vinden dat de begeleidingsmethode afhankelijk is van het leerjaar. Eén respondent geeft aan dat de uitkomsten van een evaluatie en het studentenoverleg de begeleidingsmethode beïnvloedt. Verder speelt het karakter en de ontwikkeling van de student een rol. Een andere respondent vindt dat de kwaliteiten van de student belangrijk zijn bij de keuze van de begeleidingsmethode en dat het karakter van de student het leren beïnvloedt.

Eén respondent is van mening dat het karakter, als beoordelingsonderdeel, een valkuil is om de studenten meer los te laten in de begeleiding. Deze respondent zal daarom zelf de student nooit helemaal loslaten in de begeleiding en proberen iedere student een gelijke begeleiding te geven. Een andere respondent geeft aan juist een voorstander te zijn van loslatende begeleiding.

“Mijn ervaring is eigenlijk dat je door zelf ontdekken meer leert dan als je dat je iets tien keer voor doet zeg maar” (Respondent 3).

Eén respondent vindt dat de hoeveelheid verkregen ervaring van de stagebegeleider zorgt voor de kwaliteit van stagebegeleiding. Twee van de zes respondenten geven aan dat de kwaliteit wordt verhoogd door het gekoppeld zijn aan de student. De kwaliteit daalt volgens één respondent wanneer de bezetting op de afdeling te laag is, waardoor de respondent geen controle heeft over de student. Een andere respondent geeft aan graag feedback te willen ontvangen van collega's en vanuit de organisatie om in de begeleiding te blijven groeien. Vier van de zes respondenten geven aan dat de begeleiding van hoge kwaliteit is wanneer de respondenten zichzelf blijven ontwikkelen en op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen. Leren van de student speelt volgens één respondent een rol in de kwaliteit van de begeleiding. Een andere respondent geeft aan dat het tekort aan kennis over de hbo-opleiding verpleegkunde de kwaliteit van de begeleiding laat dalen. Daarbij geven vier van de zes respondenten aan dat de motivatie van de stagebegeleiding daalt door kennistekort bij zichzelf.

“... wij zijn sowieso zelf met cursussen bezig, dus je moet zelf zorgen dat je je eigen kwaliteit op peil hebt ...” (Respondent 6).

Het krijgen van bijscholing en het opdoen van kennis over de hbo-opleiding verpleegkunde zorgt ervoor dat drie respondenten gemotiveerder zijn om te begeleiden. Een andere respondent geeft aan dat de kennis over de opleiding los staat van de motivatie om te begeleiden.

“Het zou meer motiveren, moest je meer van de opleiding weten en meer handvaten krijgen hoe leerlingen überhaupt tegenwoordig begeleid willen worden” (Respondent 6).

Van de zes respondenten geven vijf respondenten aan gemotiveerd te zijn om studenten op te leiden. Drie respondenten vinden het geven van begeleiden leerzaam. Twee respondenten geven aan het begeleiden leuk te vinden en twee anderen willen graag het eigen vakgebied delen met de student. Het creëren van een prettige werk-leefomgeving voor collega's, patiënten en de student is de motivatie van één respondent. Drie respondenten zijn gemotiveerd, omdat een goede stagebegeleiding zorgt voor een hoge kwaliteit van patiëntenzorg. Verder motiveert het drie respondenten wanneer er voldoende tijd is om een student te begeleiden.

Het begeleiden van een student verhoogt volgens twee respondenten de werkdruk, waardoor de respondenten op de “automatische piloot” gaan werken. Ook geeft één respondent aan dat ze voor meer patiënten moet zorgen wanneer ze een student moet begeleiden.

“... terwijl het voor jou al heel veel dingen op automatische piloot gaan, dus je dendert ook gewoon maar door” (Respondent 2).

Alle respondenten vinden het belangrijk dat er voldoende tijd beschikbaar is voor het begeleiden van de student. Drie respondenten geven aan dat voldoende tijd bijdraagt aan een betere begeleiding. Door het beschikken over voldoende tijd kunnen vragen beantwoord worden en kan meer

verdieping gegeven worden in de afdeling en het specialisme. Van de respondenten vinden vijf respondenten dat een student boventallig dient te staan. Eén respondent geeft aan dat de eerste- en tweedejaars studenten extra tijd nodig hebben om begeleid te worden. De respondent vindt dat voornamelijk een vierdejaars hbo-verpleegkunde student niet boventallig hoeft te staan, omdat de student vaak praktijkervaring heeft en bijna gediplomeerd is.

“... dat je eigenlijk niet zo veel tijd hebt om ze te begeleiden. Dat geeft ook geen goede motivatie persoonlijk.” (Respondent 3).

“Ik vind dat alle leerlingen boventallig moeten staan om een goede begeleiding te geven.” (Respondent 1).

Voor één respondent is het demotiverend dat de hbo-verpleegkunde student veel papierwerk met zich meebrengt. Het demotiveert een andere respondent ook dat de student vaak geen ervaring heeft met de basiszorg voor de patiënt, maar wel gecompliceerde leerdoelen op kan stellen die de begeleider vervolgens niet goed begrijpt. Twee respondenten vinden de patiëntenzorg belangrijker dan het op kunnen stellen van gecompliceerde leerdoelen. Verder heeft één respondent de ervaring dat een hbo-verpleegkunde student een “minachtende houding” had tegenover gediplomeerde mbo-verpleegkundigen. Van de student wordt verwacht dat deze een leergierige houding aanneemt. Een minachtende houding zorgt er bij twee respondenten voor dat er geen motivatie is voor het begeleiden.

Twee respondenten geven aan dat begeleiden moeilijk is, maar dat de student wel goede begeleiding verdient. Drie respondenten geven de begeleiding aan de student voornamelijk vanuit hun werkervaring, maar het niveauverschil bemoeilijkt de begeleiding. Voor de begeleiding vindt één respondent het belangrijk dat voldoende tijd en ruimte beschikbaar is. Een andere respondent geeft aan dat de praktijkbegeleider meer betrokken mag worden bij de student. De respondent zou graag zien dat de praktijkopleider met de student meeloopt om beter te kunnen oordelen over het functioneren van de student. Tevens zou de praktijkopleider dan een vertrouwensband op kunnen bouwen met de student.

“... wanneer je ervaring hebt kan je wel een hbo-verpleegkunde student begeleiden.” (Respondent 2).

3.4 Opleiding

Eén respondent vindt dat het niet mogelijk is dat iemand met een lager niveau iemand met een niveau hoger op moet leiden. Dit geeft de respondent een ongemakkelijk gevoel, omdat de student soms niet goed begrepen wordt. Een andere respondent geeft aan dat de hbo-verpleegkunde student te veel vergeleken wordt met een mbo-verpleegkunde student. De hbo-verpleegkunde student behoort juist meer diepgang te krijgen dan een mbo-verpleegkunde student. De respondent vindt de diepgang die de hbo-verpleegkunde student heeft moeilijk om mee om te gaan. Verder geeft de respondent aan geen kennis over onderzoeken te bezitten waar de hbo-verpleegkunde student gedurende de opleiding mee bezig is.

Over de hbo-opleiding verpleegkunde geven twee respondenten aan onvoldoende kennis te hebben. Het te behalen niveau van een derdejaars hbo-verpleegkunde student vindt één respondent moeilijk in de schatten. Eén respondent vindt ook dat de student zelf weinig kennis heeft over zijn eigen opleiding. Drie van de zes respondenten vinden dat de student verantwoordelijk is voor het eigen

leerproces. De respondenten geven aan geen zicht te hebben op het leerproces en de opdrachten van de student.

Momenteel geven alle respondenten aan geen bijscholing te krijgen wat betreft het begeleiden van een hbo-verpleegkunde student, wat wel gewenst is. Naast bijscholing mist één respondent informatie vanuit de opleiding zelf en vindt een andere respondent het belangrijk up-to-date te zijn met betrekking tot de hbo-opleiding verpleegkunde. Twee andere respondenten geven aan dat extra bijscholing over het begeleiden en de opleiding niet noodzakelijk is en geen meerwaarde heeft. Bijscholing over nieuwe ontwikkelingen vinden deze respondenten wel belangrijk. Verder vinden twee respondenten dat de hbo-verpleegkunde studenten te weinig stages moeten lopen gedurende de opleiding.

“Ja ten eerste vind ik het altijd leuk om te doen, mensen op te leiden en natuurlijk het vak over te dragen en je passie over te dragen” (Respondent 4).

Alle respondenten vinden zichzelf bevoegd en bekwaam om een hbo-verpleegkunde student te begeleiden tijdens hun stage. Vier van de zes respondenten baseren dit op hun werkervaring. Eén respondent vindt zichzelf bevoegd en bekwaam door haar motivatie, het beschikken over een rustig karakter en het geven van positieve feedback. De helft van de respondenten vindt zichzelf bevoegd en bekwaam door hun algemeen verkregen kennis. Eén respondent geeft aan dat ervaring belangrijker is dan het bezitten van een hbo-diploma.

“Ja door mijn ervaring en de dingen die ik op heb gedaan in de loop der jaren. Alle de dingen die ik gezien heb en ervaren, ik denk dat ik daar wel bevoegd voor ben en bekwaam ook.” (Respondent 3).

Drie respondenten geven aan onbevoegd en onbekwaam te zijn op het gebied van management en onderzoek. In dat opzicht vinden deze respondenten dat het beter voor de hbo-verpleegkunde studenten zou zijn wanneer deze begeleid zouden worden door een hbo-verpleegkundige. Eén respondent vindt een hbo-verpleegkundige meer onderzoekgericht. Twee respondenten zijn van mening dat een hbo-verpleegkundige meer diepgang kan bieden in de ontwikkeling van de studenten en het doen van onderzoeken. Eén respondent geeft aan dat het rooster-technisch niet haalbaar is dat de hbo-verpleegkunde studenten begeleid worden door hbo-verpleegkundigen. De respondent vertelt dat nog te weinig hbo-verpleegkundigen werkzaam zijn op afdeling orthopedie en de hbo-verpleegkunde studenten niet geheel boventallig kunnen staan. Een andere respondent is van mening dat de mbo-verpleegkundige ook geschikt is voor de begeleiding. Een hbo-verpleegkundige kan als back-up dienen om de mbo-verpleegkundige te ondersteunen in de begeleiding van de hbo-verpleegkunde studenten.

De beoordelingsformulieren van de hbo-verpleegkunde studenten vinden twee respondenten onduidelijk. Dit maakt het beoordelen van de student moeilijk. Door de gemiste kennis over de hbo-opleiding verpleegkunde hebben de respondenten aangegeven de student niet te kunnen beoordelen en controleren op de hbo-gerichte taken. Om een student te beoordelen gebruikt één respondent haar verkregen ervaring als maatstaaf. In de begeleiding wordt een back-up vanuit de organisatie gemist, volgens een andere respondent. Verder vindt één respondent het belangrijk dat de vaste stagebegeleider aanwezig is bij de beoordelingsgesprekken en dat de student aan de hand van beoordelingsformulieren verschillende beoordelingen aan kan tonen.

3.5 Stage

Alle respondenten geven aan dat op de afdeling orthopedie wordt gewerkt met een vaste stagebegeleider. Vijf respondenten vinden het prettig dat op deze wijze wordt gewerkt. Een vaste stagebegeleider vinden vier respondenten vooral belangrijk bij het starten van de stageperiode. Na de oriëntatiefase van de stage is de vaste stagebegeleider de back-up voor de student. Eén respondent vindt het belangrijk dat de stagebegeleider de ontwikkeling van de student beoordeelt tijdens beoordelingsgesprekken. Naast een vaste stagebegeleider vinden vier respondenten het belangrijk dat de student met meerdere collega's samenwerkt om van verschillende benaderingen te leren. De respondenten hebben de ervaring dat de hbo-verpleegkunde student kritische vragen stelt wanneer deze in aanraking komt met verschillende benaderingen.

"... het is ook niet verkeerd om eens bij een ander mee te lopen en daar ervaring van op doen."
(Respondent 5).

Eén respondent vindt het belangrijk dat voornamelijk voor de hbo-verpleegkunde studenten een vaste stagebegeleider wordt aangesteld om goede begeleiding te kunnen geven. Deze stagebegeleider dient geschoold te zijn en werkervaring te hebben. Een andere respondent geeft aan dat het voor een eerste- en tweedejaars hbo-verpleegkunde student voldoende is als de stagebegeleider mbo-geschoold is. Voor de derde- en vierdejaars is het belangrijk dat de stagebegeleider op hbo-niveau geschoold is om de student diepgang te geven. Wat deze respondent betreft zou de praktijkopleider als back-up moeten functioneren voor de werkbegeleider.

Twee respondenten geven aan dat de student onvoldoende begeleiding krijgt wanneer deze niet boventallig staat. Volgens deze respondenten loopt de student kans om een achterstand op te bouwen in het leerproces. Alle respondenten geven aan dat hbo-verpleegkunde studenten niet boventallig staan op afdeling orthopedie en dat zij de gaten opvullen in het dienstrooster. Eén respondent heeft aangegeven dat het rooster-technisch niet mogelijk is en dat de leidinggevende opdracht geeft om de student de "gaten" op te laten vullen. De respondent is van mening dat de organisatie de student geen optie geeft om boventallig te staan.

"En dat wordt eigenlijk ook misschien ook wel een beetje vanaf bovenaf gezegd. Van 'hé zet die student er dan maar op, in de weekenden erbij'. ... Die vierde man hier overdag is altijd de student."
(Respondent 2).

Alle respondenten vertellen dat op dit moment geen studentenoverleg wordt gehouden. Vijf van de zes respondenten zijn een voorstander van een studentenoverleg. Door het houden van een studentenoverleg kan volgens twee respondenten onderling ervaringen worden gedeeld en maken de respondenten een persoonlijke groei door. Verder worden volgens één respondent misverstanden opgehelderd en zorgt het ervoor dat men op één lijn zit. Een studentenoverleg geeft vier respondenten handvatten en onderbouwing voor de beoordeling van de student, wat vervolgens zorgt voor een betere begeleiding. De begeleiding wordt door de respondenten aan de hand van een studentenoverleg eventueel aangepast en de student wordt indien nodig aangesproken op het persoonlijk functioneren.

"Dus dat moet gewoon terugkomen, dat studentenoverleg." (Respondent 3).

Een andere respondent vindt dat een studentenoverleg zorgt voor een vooroordeel en stemmingmakerij. De respondent vindt dat het studentenoverleg alleen bedoeld zou moeten zijn

voor feiten en een vaktechnische beoordeling. Het persoonlijke karakter zou niet negatief beoordeeld mogen worden. Het dient over het opleidingsniveau te gaan, met duidelijke kaders. Verder is het studentenoverleg wel geschikt om achtergronden te weten te komen over een bepaalde student.

Een volgende respondent is van mening dat een studentenoverleg niet het juiste moment is om te oordelen en vindt het niet verrijkend. Onderling dient meer gecommuniceerd te worden over de persoonlijke houding en de beroepshouding. De gesprekken die met de praktijkopleider gevoerd worden, vindt de respondent voldoende, waardoor een studentenoverleg overbodig is. De groei van de student wordt dan onderling in het team besproken.

Twee respondenten vinden dat de praktijkopleider en de student aanwezig dienen te zijn tijdens een studentenoverleg. Een andere respondent vindt het beter dat de student niet aanwezig is, om de student af te schermen, zodat het team de mogelijkheid krijgt om vrijuit te spreken.

4 Discussie

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews vergeleken met de literatuur. Ook worden de sterke en zwakke punten van dit onderzoek benoemd.

4.1 Vergelijking literatuur en onderzoeksresultaten

De respondenten in dit onderzoek zijn van mening dat door zichzelf te blijven ontwikkelen, de kwaliteit van de stagebegeleiding wordt verhoogd. Echter komt in de literatuur naar voren dat hogescholen het niveau van de stagebegeleiding onvoldoende vinden voor het opleiden van hbo-verpleegkunde studenten (Bloemendaal, Van Essen, Kramer, & Van der Windt, 2015). Overigens komt de literatuur in dit opzicht wel overeen met de praktijk, dat de motivatie van begeleiden bij de respondenten daalt door het tekort aan kennis. Meer kennis zorgt ervoor dat de motivatie van de stagebegeleiders stijgt en de kwaliteit van het begeleiden beter is (Van den Berg, 2011). Een verklaring kan zijn dat de respondenten zich niet bewust zijn dat de stagebegeleiding mogelijk van onvoldoende kwaliteit is. In de literatuur wordt daarbij niet beschreven of het onderzoek gaat over mbo- of hbo-verpleegkundigen die de studenten begeleiden.

Wanneer respondenten voldoende tijd hebben om te begeleiden ervaren de respondenten dat de begeleiding ook beter is. Dit komt overeen met de literatuur. De literatuur beschrijft dat de hoge werkdruk ervoor zorgt dat de kwaliteit van de begeleiding daalt (Vlasman, 2010). Studenten behoren volgens de respondenten boventallig te staan. Als dit niet het geval is, zorgt dit ervoor dat de studenten onvoldoende begeleiding krijgen. Het motiveert de respondenten wanneer voldoende tijd beschikbaar is. De literatuur komt hiermee overeen. Hogescholen vinden dat onvoldoende tijd het opleiden van hbo-verpleegkunde studenten in de weg staat (Bloemendaal, Van Essen, Kramer, & Van der Windt, 2015). Ook geeft de literatuur weer dat het inplannen van tijd voor de begeleiding van de studenten de begeleiders motiveert (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011). Het onderzoek in de beschreven literatuur is echter gehouden in verschillende zorginstellingen bij verschillende zorgverleners. De literatuur gaat niet specifiek over een chirurgische afdeling in een ziekenhuis.

Respondenten voelen zich bevoegd en bekwaam om hbo-verpleegkunde studenten op te leiden door hun eigen werkervaring en de opgedane kennis. Echter, enkelen voelen zichzelf onbevoegd en onbekwaam om de studenten te begeleiden in management en onderzoeksgerichte opdrachten. Voor deze onderdelen zou het volgens de respondenten beter zijn als een hbo-verpleegkundige als back-up aanwezig is om de studenten te begeleiden. De literatuur komt hiermee niet overeen en beschrijft dat een mbo-verpleegkundige bevoegd is om met name een mbo-verpleegkunde studenten te begeleiden. De hbo-verpleegkundige daarentegen is bevoegd om mbo- en hbo-verpleegkunde studenten te begeleiden (Terpstra et al., 2015). Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de mbo-verpleegkundigen hun niveauverschil met de hbo-verpleegkundigen niet inzien. Verder is een mogelijke verklaring dat de literatuur bedoeld is voor de nieuwe beroepsrollen van verpleegkunde, wat momenteel nog niet toegepast is.

De respondenten wensen graag bijscholing wat betreft de begeleiding en de opleiding van hbo-verpleegkunde studenten. Dit in tegenstelling tot het feit dat de respondenten zichzelf bevoegd en bekwaam vinden om hbo-verpleegkunde studenten op te leiden. De literatuur komt hiermee overeen, doordat stagebegeleiders ook wensen opgeleid te worden met betrekking tot de stagebegeleiding (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011). De literatuur geeft geen beschrijving dat

de stagebegeleiders in het desbetreffende onderzoek zichzelf bevoegd en bekwaam voelen. Ook gaat de literatuur met name over bijscholing omtrent de begeleiding en niet over de opleiding zelf.

Momenteel wordt op afdeling orthopedie geen studentenoverleg gehouden. Het merendeel van de respondenten wenst een studentenoverleg om ervaringen te delen. Daarbij denkt een derde van de respondenten dat een studentenoverleg voor een persoonlijke groei zorgt en voor betere begeleiding voor de hbo-verpleegkunde student. In de literatuur wordt dit beaamd. De literatuur geeft weer dat stagebegeleiders een studentenoverleg wensen om de begeleiding af te stemmen, wat vervolgens als prettig wordt ervaren door de studenten (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011; Bennink, 2010). Echter vindt één respondent dat een studentenoverleg zorgt voor bevooroordeling en stemmingmakerij. Volgens haar dienen duidelijke kaders aanwezig te zijn voor een studentenoverleg. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de respondent een negatieve ervaring heeft met een studentenoverleg. Ook geeft dit literatuuronderzoek geen aanknopingspunten voor duidelijke kaders tijdens een studentenoverleg.

4.2 Sterke punten

De topiclijst die gebruikt werd voor de interviews is gebaseerd op wetenschappelijke literatuur en beoordeeld door docenten en leden van de peergroep. Dit verhoogt de betrouwbaarheid en de bruikbaarheid van het onderzoek. De topiclijst is tijdens het onderzoek niet aangepast. Voor elk interview is dezelfde topiclijst gebruikt, wat de interne validiteit verhoogt. Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van een audio-opname. Dit zorgde ervoor dat geen informatie verloren ging. Een sterk punt is ook dat de transcripten pas werden gebruikt nadat de respondent deze had gelezen en schriftelijk had goedgekeurd. Om de validiteit te verhogen hebben alle leden van de peergroep een transcript geanalyseerd. Het geanalyseerde transcript werd vergeleken met de gebruikte analyse voor dit onderzoek en eventueel aangepast. De externe validiteit van het onderzoek werd verhoogd, doordat alle interviews afzonderlijk van elkaar werden afgenomen. De respondenten wisten van tevoren niet waar het interview over ging, waardoor zij zichzelf niet konden voorbereiden. Sociaal wenselijke antwoorden werden voorkomen door aan te geven dat het interview geheel anoniem was en dat de audio-opname na het einde van het onderzoek verwijderd werd.

4.3 Zwakke punten

Een zwak punt van dit onderzoek is dat de respondenten directe collega's zijn, waardoor zij mogelijk sociaal wenselijke antwoorden konden geven. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat de betrouwbaarheid van het onderzoek afneemt. Gedurende het onderzoek is de topiclijst niet aangepast. Datasaturatie is niet toegepast. Hierdoor is niet inzichtelijk gemaakt of de interviewer werkelijk verzadigd was. De interviews werden in een afgesloten ruimte afgenomen, echter werden sommige interviews onderbroken. Dit heeft er mogelijk voor gezorgd dat de interviewer of de geïnterviewde vergeten was waarover gesproken werd, waardoor mogelijk belangrijke informatie of diepgang verloren is gegaan. De externe validiteit komt hierdoor in gevaar. Tijdens de interviews is te veel ingegaan op de manier van begeleiden. De diepgang in de ervaring van begeleiden werd gemist, wat een antwoord op de onderzoeksvraag mogelijk in gevaar heeft gebracht. De interne validiteit wordt hierdoor in gevaar gebracht. Aan de respondenten is niet gevraagd wat zij verstonden onder bevoegd- en bekwaamheid. De betrouwbaarheid van het onderzoek is hierdoor in gevaar gebracht. De begrippen zijn niet afgebakend en daardoor wordt diepgang gemist. Doordat diepgang gedurende de interviews werd gemist, kan geen antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag.

5 Conclusie en aanbeveling

Naar aanleiding van het discussie hoofdstuk wordt in dit hoofdstuk een conclusie getrokken. Aan de hand van de conclusie zijn aanbevelingen opgesteld.

5.1 Conclusie

Voor dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: hoe ervaren mbo-verpleegkundigen het geven van stagebegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten op de orthopedische afdeling in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen?

Op de onderzoeksvraag kan geen antwoord worden gegeven, omdat de resultaten van de interviews weergeven dat de mbo-verpleegkundigen op afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen zichzelf tegenspreken. De mbo-verpleegkundigen voelen zichzelf bevoegd en bekwaam om hbo-verpleegkunde studenten te begeleiden. Desondanks spreken de mbo-verpleegkundigen zichzelf tegen door aan te geven scholing te wensen omtrent het begeleiden van hbo-verpleegkunde studenten. Wat verder opvalt, is dat de mbo-verpleegkundigen wel gemotiveerd zijn om hbo-verpleegkunde studenten te begeleiden. De motivatie wordt verminderd door het gebrek aan tijd voor de stagebegeleiding. De beperkte kennis over het begeleiden en van de hbo-opleiding verpleegkunde demotiveert de mbo-verpleegkundigen in de stagebegeleiding. Ook staan de studenten niet boventallig wat de kwaliteit en de begeleiding van de stage in de weg staat. Ter aanvulling op de stagebegeleiding van hbo-verpleegkunde studenten wensen mbo-verpleegkundigen een studentenoverleg met duidelijke kaders.

5.2 Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn een vervolg op de conclusie en zijn verdeeld in micro- meso- en macroniveau.

5.2.1 Microniveau

Voor afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis zijn de volgende aanbevelingen opgesteld aan de hand van de resultaten van dit onderzoek en de gevonden literatuur.

Het zou wenselijk zijn dat de kennis van de mbo-verpleegkundigen op afdeling orthopedie over hbo-verpleegkunde studenten uitgebreid wordt. Dit om het tekort aan hbo-verpleegkundigen en op deze manier te overbruggen. De kennis zou uitgebreid kunnen worden door het volgen van een cursus. De cursus zou gegeven kunnen worden door een docent van de hbo-opleiding verpleegkunde tijdens een bijscholing van afdeling orthopedie. Tijdens de cursus worden de mbo-verpleegkundigen bijgeschoold over de inhoud van de hbo-opleiding verpleegkunde. De mbo-verpleegkundigen zijn verplicht om aanwezig te zijn tijdens de cursus. Na het volgen van de cursus zouden de mbo-verpleegkundigen jaarlijks een e-learning moeten volgen om de kennis omtrent stagebegeleiding up-to-date te houden.

Om de kwaliteit van de begeleiding te verhogen zou structureel gebruik gemaakt moeten worden van een studentenoverleg. Dit zou elke maand tijdens het werkoverleg plaats kunnen vinden. Alle verpleegkundigen van afdeling orthopedie worden op dit overleg verwacht. Voor het studentenoverleg zou het wenselijk zijn als de praktijkopleider aanwezig is tijdens dit overleg en duidelijke kaders op stelt waar het overleg over moet gaan. Voor de studenten is het niet toegestaan om aanwezig te zijn bij het overleg om het team de mogelijkheid te geven om vrijuit te spreken en ter bescherming van de student. Echter, de studenten hebben na het overleg wel recht op een kort verslag van het studentenoverleg.

Voor het voorkomen van sociaal wenselijke antwoorden zou een externe onderzoeker het onderzoek moeten te herhalen. In dit onderzoek waren de respondenten naaste collega's. Wanneer het onderzoek uitgevoerd wordt door een extern persoon zouden de resultaten mogelijk anders kunnen zijn. De onderzoeker zou de begrippen bevoegd en bekwaam apart van elkaar moeten behandelen om de begripsvaliditeit te verhogen.

5.2.2 Mesoniveau

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek en de gevonden literatuur zijn voor de organisatie ZorgSaam de volgende aanbevelingen opgesteld.

Alle studenten in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen zouden boventallig moeten staan. Dit is nodig om de studenten te beschermen en te helpen groeien in hun leerproces. Om de studenten boventallig te laten staan zou een leerafdeling opgesteld moeten worden voor derde- en vierdejaars verpleegkunde studenten. Afdeling orthopedie zou geschikt kunnen zijn voor de leerafdeling. Op afdeling orthopedie zouden gemiddeld acht mbo- en/of hbo-studenten stage kunnen lopen. De studenten hebben meer verantwoordelijkheid en de stagebegeleider grijpt alleen in als de studenten onderling er niet uit komen. De stagebegeleiders zouden geschoold moeten zijn als coach en als werkbegeleider. Vanuit de opleiding is minimaal eenmaal per week een docent aanwezig om een in de organisatie de studenten te onderwijzen. De studenten zijn verantwoordelijk voor hun leerproces en leren om gezamenlijk in een teamverband te functioneren. Voor de studenten zijn roosters gemaakt voor alle bestaande diensten en een takenpakket wat realistisch is voor afdeling orthopedie. Doordat meer studenten boventallig staan kan de werkdruk afnemen (Verdaasdonk, 2008).

5.2.3 Macroniveau

Voor de opleiding Bachelor Verpleegkunde is de volgende aanbeveling opgesteld, aan de hand van de gevonden literatuur en de resultaten van dit onderzoek.

Een aanbeveling is om vervolgonderzoek te doen naar de ervaring van hbo-verpleegkunde studenten. De ervaringen van de stagebegeleiders en van de studenten kunnen met elkaar vergeleken worden. Een beleid omtrent de stagebegeleiding kan dan opgesteld worden aan de hand van de ervaringen van de stagebegeleiders en de studenten.

In de studentenhandleiding voor de stage zou beschreven moeten staan of de hbo-verpleegkunde studenten begeleid moeten worden door een mbo- of hbo-verpleegkundige. Door deze beschrijving wordt de kwaliteit van de stagebegeleiding gegarandeerd voor de opleiding hbo-verpleegkunde. Voordat de studenten op stage gaan, zou de opleiding de stageplaats moeten beoordelen op kwaliteit en haalbaarheid van de stage. Het leerjaar en de te behalen competenties zouden hierbij betrokken moeten worden. Wanneer een organisatie geen hbo-verpleegkundige in dienst heeft zou gekeken moeten worden of de organisatie geschikt is als stageplaats.

Bibliografie

- Abedi, H., Ashktorab, T., Karimi, Z., & Mohammadi, E. (2014, 2 april) *Influential factors on learning through the hidden curriculum in the perspective of undergraduate baccalaureate nursing students*. [PubMed]. Geraadpleegd op 13 april 2018, van <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4235555/>
- Begeleiden. (z.d.). In *Van Dale Online*. Geraadpleegd op 13 april 2018, van <http://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/begeleiden#.WtCeY0xuLIU>
- Bennink, H. (2010, december). Praktijkbegeleiding bij beroepsvoorbereidende stages. *Supervisie en coaching*, 27(4), 154-173. Geraadpleegd op 1 juni 2018, van <https://doi-org.ezproxy.hz.nl/10.1007/s12492-010-0419-8>
- BIG-register. (2018, 31 januari). *Cijfers*. Geraadpleegd op 22 februari 2018, van <https://www.bigregister.nl/over-het-big-register/cijfers>
- Bloemendaal, I., Van Essen, G., Kramer, S., & Van der Windt, W. (2015, oktober). *Vraag en aanbod van wijkverpleegkundigen. 2015-2019*. Geraadpleegd op 5 april 2018, van <http://www.publicatiesarbeidsmarktzorgenwelzijn.nl/vraag-en-aanbod-van-wijkverpleegkundigen-2015-2019/>
- Boog, W. (2010). *Verpleegkunde voor MBO*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- De Haan, E. (2009). *Leren met collega's. Praktijkboek intercollegiale consultatie*. (4^e druk). Assen: Van Gorcum.
- De Veer, A. J. E., Hermans, S., & Op het Veld, A. (2011, maart). *Kansen voor stagiairs in de zorg*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.nivel.nl/node/2430?database=ChoicePublicat&preref=1002014>
- De Veer, A. J. E., Verkaik, R., & Frankce, A. L. (2010a, augustus). *Stagiairs soms slecht voorbereid op praktijk. Zorgverleners over de aansluiting van het onderwijs op het werk*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.nivel.nl/node/2430?database=ChoicePublicat&preref=1001915>
- De Veer, A. J. E., Verkaik, R., & Francke, A. L. (2010b, november). *Begeleiden van stagiairs is vooral leuk. Zorgverleners over de aanwezigheid van stagiairs in hun team en de effecten van het Stagefonds*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.nivel.nl/node/2430?database=ChoicePublicat&preref=1001939>
- Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen [DUS-I] (z.d.). *Stageplaatsen in de zorg (Stagefonds Zorg)*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.dus-i.nl/subsidies/stagefonds-zorg>
- Dijkstra, P. (2011, 24 november). Wat zijn competenties eigenlijk. *BijZijn*, 10(6), 24-24. Geraadpleegd op 15 mei 2018, van <https://doi-org.ezproxy.hz.nl/10.1007/s12415-011-0282-y>
- Feedback. (z.d.). In *Van Dale Online*. Geraadpleegd op 13 april 2018, van

<https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/feedback#.WxpUckxuJMs>

Gloudemans, H., Schalk, R., & Reynaert, W. (2010, januari). Kritisch denken als onderscheid. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 34(1), 3-7. Geraadpleegd op 12 mei 2018, van <https://doi-org.ezproxy.hz.nl/10.1007/s12477-010-0003-6>

Hafizah, A., Rogayah, J., & Said, N. M. (2009, 14 september). *A Study of Learning Environments in the Kulliyah (Faculty) of Nursing, International Islamic University Malaysia*. Geraadpleegd op 6 april 2018, van <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3216132/>

Hesselink, J. (2010). *Oriëntatie op Verpleegkunde: AGZ, GGZ en MGZ in de praktijk*. Groningen: Noordhoff.

Jamalmohammadi, A., Jafarabadi, M. A., Shajari, J., & Modares, M. (2013, 5 september). *Investigating the Nursing Practitioners Perspectives about Undergraduate Nursing Internship and Apprenticeship Courses: Is Renewing Required?* [PubMed]. Geraadpleegd op 1 maart 2018, van <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4776834/>

Jonkers, A. (2013, februari). Zorg voor ouderen met multimorbiditeit is uiterst complex. *BijZijn XL*, 6(1), 12-13. <https://doi.org/10.1007/s12632-013-0009-2>

Pool, I., Aantjes, T., & Mulder, H. (2010, maart) Praktijkleren voor alle verpleegkundige studenten binnen het ziekenhuis op één leest. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 34(2), 8-12. Geraadpleegd op 1 juni 2018, van <https://doi-org.ezproxy.hz.nl/10.1007/s12477-010-0016-1>

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu [RIVM]. (2013, 14 november). *Aantal chronisch zieken neemt toe*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van https://www.rivm.nl/Documenten_en_publicaties/Algemeen_Actueel/Nieuwsberichten/2013/Aantal_chronisch_zieken_neemt_toe

Rijksoverheid. (2017, 14 december). *Aantal instellingen met en zonder numerus fixus per combinatie opleidingscode-opleidingsvorm per studiejaar*. Geraadpleegd op 22 februari 2018, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/12/04/aantal-instellingen-met-en-zonder-numerus-fixus-per-combinatie-opleidingscode-opleidingsvorm-per-studiejaar>

Schippers, E. I. (2016, 23 augustus). *Subsidieregeling stageplaatsen zorg II*. Geraadpleegd op 28 maart 2018, van file:///C:/Users/Ilzanne/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Subsidieregeling.pdf

Studiekeuze123. (z.d.). *Alles over numerus fixus en selectie*. Geraadpleegd op 21 februari 2018, van <https://www.studiekeuze123.nl/selectie>

Terpstra, D., Van de Berg, A., Van Mierlo, C., Zijlstra, H., Landman, J., Schuurmans, M., & Kempff, M. (2015, 3 december). *Toekomstbestendige beroepen in de verpleging en verzorging*. Geraadpleegd op 22 mei 2018, van <https://www.venvn.nl/Portals/1/Nieuws/2016%20Documenten/20160113%20Rapport%20Toekomstbestendige%20beroepen.pdf>

- V&VN. (z.d.). *Beroepsprofiel mbo-opgeleide verpleegkundige*. Geraadpleegd op 27 februari 2018, van <https://www.venvn.nl/Portals/1/Thema%27s/Beroepsprofiel/Beroepsprofiel%20mbo-opgeleide%20verpleegkundige.pdf>
- Van den Berg, F. (2011, maart). Van de werkvloer. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 35(24), 21-22. Geraadpleegd op 15 mei 2018, van <https://doi-org.ezproxy.hz.nl/10.1007/s12477-011-0022-y>
- Van den Elsen, W. (2014, 28 februari). *Opleiding verpleegkundige beïnvloedt sterftcijfers*. Geraadpleegd op 22 februari 2018, van <https://www.zorgvisie.nl/opleiding-verpleegkundige-beinvloedt-sterftcijfers-1472445w/>
- Van der Pol, I. G. M. (2012). *Coachen als professie. Fundamenten voor begeleiding naar heelheid*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Verdaasdonk, D. (2008, februari). De leerweg van de leerafdeling. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 32(2), 3-7. Geraadpleegd op 26 november 2018, van <https://link-springer-com.ezproxy.hz.nl/article/10.1007/BF03077262>
- Vereniging Hogescholen (2018, 1 februari). *Feiten & Cijfers*. Geraadpleegd op 1 maart 2018, van http://www.verenighogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/841/original/factsheet_studentenaantallen_2017_definitief.pdf?1518013848
- Verhoef, A. C. (2011). *Begeleiden*. Amersfoort, ThiemeMeulenhoff.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma.
- Verplegen (2018). In *Van Dale Online*. Geraadpleegd op 11 mei 2018, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/verplegen#.WvxxwOxuLIU>
- Vlasman, Y. (2010). *Leren en ontwikkelen van organisaties en individu*. (2^e druk). Soest: Nelissen.
- Vermeire, E. (2009, maart). Chronische en complexe zorg vergt nieuwe inhoud en een aangepast zorgmodel. *Bijblijven*, 25(3), 9-17. <https://doi.org/10.1007/BF03087633>
- Volksgezondheidszorg.info. (z.d.-a). *Totaal aantal ouderen*. Geraadpleegd op 1 maart 2018, van <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/bevolking/cijfers-context/vergrijzing#methoden>
- Volksgezondheidszorg.info. (z.d.-b). *Aantal mensen met chronische ziekten bekend bij de huisarts*. Geraadpleegd op 6 juni, 2018, van <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/chronische-ziekten-en-multimorbiditeit/cijfers-context/huidige-situatie#bronverantwoording>
- ZorgSaam. (z.d.). *Stage*. Geraadpleegd op 8 maart 2018, van <https://www.zorgsaam.org/over-ons/werken-leren/opleiding-en-stage/stages>

Bijlage 1 Schriftelijke toestemming uitvoering praktijkgericht onderzoek

Schriftelijke toestemming uitvoering praktijkgericht onderzoek

Nadat de opleiding fase 1B heeft goedgekeurd dient ook de organisatie of instelling akkoord te gaan met de uitvoering zoals die beschreven is in het onderzoeksvoorstel (fase 1B).

Door dit formulier te ondertekenen wordt er toestemming gegeven aan Ilzanne van den Ende - Moens om het praktijkgerichte onderzoek uit te voeren bij de benoemde instelling zoals beschreven in de onderzoeksopzet van fase 1B.

Naam instelling : ZorgSaam Ziekenhuis
Naam begeleider/contactpersoon : Solinda Monsieurs-Boon
Functie begeleider/contactpersoon : OLG snydend cluster Kliniek
Adres : Wielingenlaan 2
Postcode en Plaats : 4535 PA Terneuzen
E-mail begeleider/contactpersoon : j.boon@zvu.nl

De student scant na ondertekening het formulier en stuurt dit op naar de begeleider (docent) van het praktijkgerichte onderzoek.

Datum
26-3-'18

Plaats
Terneuzen

Handtekening



Bijlage 2 Interview protocol

Voor het afnemen van een interview wordt gehandeld volgens het interview protocol. Dit protocol is opgesteld om ervoor te zorgen dat alle interviews gelijk verlopen.

Doel van het interview

Inzichtelijk maken hoe mbo-verpleegkundigen, op de afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen, het geven van stagebegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten ervaren.

Populatie

De respondenten dienen aan de criteria te voldoen die beschreven staan in Tabel 5.

Tabel 5

In- en exclusie criteria populatie

Inclusie criteria	Exclusie criteria
Gediplomeerde mbo-verpleegkundigen	Minder dan een jaar werkzaam zijn op afdeling orthopedie in ziekenhuis ZorgSaam te Terneuzen
Werkzaam op afdeling Orthopedie in ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen	Verpleegkundige die in de ziektewet zitten en/of aangepast werk hebben
In de periode van 2013 – 2018 stagebegeleider zijn geweest van een derde- of vierdejaars hbo-verpleegkunde student	Verpleegkundige die mee hebben gewerkt aan het uitwerken van het onderzoeksvoorstel, waaronder de peergroep.

Overige instructies

Totaal worden minimaal vijf interviews gehouden. Wanneer de interviewer merkt dat nieuwe informatie blijft komen dient de interviewer meer respondenten uit te nodigen. Wanneer de interviewer verzadigd is wat betreft informatie stopt de interviewer met interviewen. Tijdens het interview wordt gebruik gemaakt van een topiclijst. Bij elke topic vraagt de interviewer minimaal drie keer door om voldoende informatie te verzamelen. Voor ondersteuning vanuit de literatuur is Tabel 6 toegevoegd. In Tabel 6 staat beschreven wat de literatuur over de topic beschrijft. Doorvragen kan zowel met open als met gesloten vragen. Verschillende gesprekstechnieken worden tijdens het interview gehandhaafd. De interviewer neemt een open luisterhouding aan en maakt regelmatig oogcontact. Ook laat de interviewer gedurende het interview af en toe stiltes vallen en herhaalt de antwoorden van de geïnterviewde. Door het herhalen van de antwoorden controleert de interviewer of geen belangrijke informatie gemist wordt en om te beoordelen of de interviewer het antwoord goed geïnterpreteerd heeft. Benodigdheden tijdens het interview;

- Interview wordt gehouden in een afgesloten ruimte waar geen stoorsensoren zijn;
- De stoelen staat tegenover elkaar op een gepaste afstand;
- Mobile telefoon is aanwezig en gereed voor het gebruik als audioapparatuur;
- Pen en papier voor evt. notulen, topiclijst en het interview protocol ligt klaar.

Introductie

In de introductie worden verschillende onderwerpen met de respondent besproken. Hier volgen in kernwoorden de onderwerpen die de interviewer gaat behandelen:

- **Welkom heten;**
- **Voorstellen;**
 - o Naam van de interviewer met de functie.
- **Doel van het interview vertellen;**
 - o Het doel van dit interview is om inzicht te krijgen hoe mbo-verpleegkundigen, op de afdeling orthopedie in het ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen, het geven van stagebegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten ervaren.
- **Duur van het interview;**
 - o Minimaal 20 minuten.
- **Toestemming voor audio-opname;**
 - o Voorafgaand aan het interview wordt aan de respondent gevraagd om toestemming voor het opnemen van het interview. Belang daarvan en betrouwbaarheid wordt uitgelegd.

Heeft u op dit moment vragen voordat we met het interview beginnen?

Allereerst wil ik beginnen met en paar korte vragen;

Geslacht:	Man / Vrouw
Leeftijd:	...
Hoelang werkzaam op afdeling orthopedie:	...
Over hoeveel studenten bent u op dit moment stagebegeleider:	...

Topic 1: Begeleidingsmethodieken

- Van welke begeleidingsmethodieken maakt u gebruik?
- Gebruikt u bij elke student dezelfde begeleidingsmethodiek?

Topic 2: Kwaliteit

- Wat doet u eraan om de kwaliteit van de begeleiding te waarborgen of te vergroten?

Topic 3: Motivatie

- Wat is uw motivatie om een student te begeleiden?

Topic 4: Tijdsbestek

- Wordt vanuit het ZorgSaam ziekenhuis tijd ingepland om studenten te begeleiden?
- Motiveert het u om studenten te begeleiden als u tijd ingepland krijgt?

Topic 5: Bijscholing in begeleiden

- Op welke manier wordt u vanuit ZorgSaam gecoacht om studenten te begeleiden?

Topic 6: Kennis en inzicht leerprocessen

- In hoeverre beschikt u over voldoende kennis en inzicht in de leerprocessen van de hbo-verpleegkunde student?

Topic 7: Verschil opleidingsniveau

- Vind u zichzelf bevoegd en bekwaam om een derde en vierdejaars hbo-verpleegkundige te begeleiden?
- Door welke verpleegkundige hoort het begeleiden van studenten, mbo- of hbo-verpleegkundigen?

Topic 8: Studentenoverleg

- Wat is voor u het belang van een studentenoverleg?

Topic 9: Vaste stagebegeleider

- Wordt op afdeling orthopedie voldoende gewerkt met een vaste stagebegeleider?

Afronding van het interview:

Wij zijn aan het einde gekomen van het interview. Ik heb al mijn vragen gesteld die ik wilde stellen. Ik heb een duidelijk beeld gekregen hoe u de stagebegeleiding ervaart. Heeft u zelf nog vragen? Heeft u voor mij nog verbeterpunten voor mijn volgende interviews? Ik wil u hartelijk bedanken voor uw tijd en medewerking. Ik zal dit interview geheel uittypen en naar u opsturen, zodat u alles kan controleren. Ik zal dit interview pas gebruiken en verwerken wanneer ik van u akkoord heb ontvangen.

Tabel 6

Uitleg van de topics aan de hand van de literatuur.

Topic	Uitleg met bronvermelding
<u>A</u>	Voor begeleiden zijn verschillende methodieken ontwikkelt (Vlasman, 2010). Als verpleegkundige is, naast het leveren van zorg, het een belangrijke taak om collega's en studentcollega's het vak te leren en te begeleiden in het leerproces (Boog, 2010). Begeleiden is een taak voor zowel de mbo- als de hbo-verpleegkundige (Terpstra et al., 2015) Het is niet altijd haalbaar om de begeleiding bij iedere student op een dezelfde graad van intensiteit te hebben. Begeleiden is maatwerk (Bennink, 2010).
<u>B</u>	Door de hoge werkdruk wordt de kracht van de begeleiding ontkracht (Vlasman, 2010).
<u>C</u>	De motivatie vanuit de stagebegeleiders is gericht op drie verschillende groepen, namelijk student, organisatie en op de stagebegeleider zelf (Bennink, 2010).
<u>D</u>	Om studenten te begeleiden is tijd nodig, 94 procent vindt het belangrijk dat voldoende tijd beschikbaar is voor het begeleiden van studenten (De Veer, Hermans, & Op het Veld, 2011)
<u>E</u>	Wanneer de stagebegeleiders cursussen volgen zorgt het ervoor dat stagebegeleiders gemotiveerd worden om werk te maken van training, begeleiding en scholing. Daarbij beschikken de mbo- en hbo-verpleegkundigen na het volgen van cursussen over meer vaardigheden om trainingen, begeleiding en scholing uitgebreider vorm te geven. Dit zorgt vervolgens voor het uitbreiden van het aantal stageplaatsen en de kwaliteit daarvan (Van den Berg, 2011).
<u>F</u>	Begeleiden vergt van de stagebegeleider kennis en inzicht in de leerprocessen (Bennink, 2010).
<u>G</u>	In de literatuur is terug te vinden dat een mbo-verpleegkundige andere vaardigheden heeft dan een hbo-verpleegkundige. Zo heeft een mbo-verpleegkundige

	uitdrukkingsvaardigheden en een hbo-verpleegkundige een beïnvloedend vermogen (Aantjes, Mulder, & Pool, 2010). De taak van de mbo-verpleegkundige is om collega's en studenten te begeleiden in hun werk. Bij de hbo-verpleegkundige is het de taak om collega's en studenten te begeleiden en te coachen (Terpstra et al., 2015)
<u>H</u>	Stagebegeleiders vinden het belangrijk opgeleid te worden en overleggen te hebben samen met andere stagebegeleiders om een betere stagebegeleider te worden (Veer, & Hermans, 2011).
<u>I</u>	De student wordt door meerdere stagebegeleiders begeleid zonder afstemming van begeleiding, wat ervoor zorgt dat de stagebegeleiding als niet prettig wordt ervaren (Bennink, 2010).

Bijlage 3 Transcript interview I

Datum afname: 3 juli 2018 om 15.00 uur
Locatie: ZorgSaam ziekenhuis te Terneuzen
Aanwezige: Interviewer (I) en geïnterviewde (G)

Interview:

I: Nou als eerste wil ik met een paar basis vragen beginnen, je geslacht is een vrouw.
G: Dank je
I: Wat is je leeftijd?
G: 40
I: 40?
G: Waag het om te zeggen dat het oud is.
I: Wat zeg je?
G: Waag het om te zeggen dat het oud is, want je zou het niet zeggen he?
I: Het is een mooi rond getal.
G: Ja je zou het niet zeggen he?
I: Nee zeker niet.
G: En als je het dicht maakt is het een 90
I: Haha inderdaad
Ik vergeet nog te zeggen, af en toe maak ik wat notities voor mezelf
G: Ow ja.
I: En hoelang werk je al op deze afdeling?
G: Op deze afdeling?
I: Afdeling orthopedie ja.
G: 18 jaar
I: 18 jaar?
G: Ow uhh ja
I: En over hoeveel studenten ben je op dit moment stagebegeleider?
G: Nu?
I: Ja.
G: Nu geen een.
I: Oké.
Nou ik ga het over verschillende onderwerpen hebben.
G: We hebben geen studenten lopen nu
I: Ow nee dat is waar, het is zomervakantie.
G: Het is zomervakantie, maar dat geeft niet.
I: Wanneer jij een student begeleid, gebruik je dan een bepaalde begeleidingsmethodiek?
G: Nee, puur uit ervaring, wij hebben dat ook niet geleerd wij.
I: En uhh een student kan je los laten in je begeleiding, je kan die een sturende begeleiding geven, welke pas jij het meest toe op je studenten?
G: Ik kijk eerst even de eerste periode als ik met mensen werk, van hoe werkt die en hoe uh... het is een beetje afhankelijk van de leerling zelf natuurlijk.
I: Afhankelijk, oké

G: uhm dus ja, bij de ene zal ik eerder zeggen van doe maar en ik uh, ja hoe moet ik dat zeggen, het is echt gewoon afhankelijk van hoe hun werken en hoe hun zeker dat hun zelf zijn of hoe dat ze overkomen. Sommigen vinden het fijn om als maar mee te lopen en te doen en anderen vinden het weer fijn om zelfstandiger te zijn. Aan de hand van ervaring dat ik zie: 'ow ja die kan ik wel meer observeren', dan doe ik dat ook wel.

I: Ja

G: Maar als ik denk van nee dat ga niet werken, die moet ik echt gewoon mee nemen dan neem ik ze mee, dus het is een beetje zelf inzicht, kijken naar de leerling toe.

I: Ja dus puur afhankelijk van hoe de persoon is.

G: Ja, ja.

I: En wat doe je dan als een leerling, of student, ja het is hetzelfde, uhhh erg afhankelijk van je is? Blijf je die dan sturende begeleiding geven?

G: Ja in principe wel als dat dan nodig is probeer ik dat wel, maar dan zal ik dat ook wel aangeven op den duur dat ze toch moeten gaan leren om wat meer zelfstandiger te gaan werken. Dat zal ik dan wel aangeven en proberen te sturen.

I: Oké, dus het is dus echt puur afhankelijk van de leerling en dan uh...

G: Ja een beetje hoe pakken ze taken op en uh dat wel.

I: en je zegt in het begin bekijk ik dat he in de oriëntatiefase van uh hoe de leerling is, hoe begint je dan? Begin je sturend?

G: Ja ik begin wel sturend ja. Dat is wel het makkelijkst, maar als je dat hier nieuw bent op de afdeling is dat denk ik ook wel fijn voor de voor de leerling, maar ik geef ook wel aan als je het te veel vind of dingen, dat ze dat dan ook wel aan mogen geven en als ze liever iets zelfstandiger of meer alleen willen gelaten worden, dat gaat de eerste twee, drie weken niet als ze hier niet bekend zijn, maar dat ze dat wel aan mogen geven als ze het vervelend vinden zeg maar, als ze zelf het fijner vinden als ze een beetje los gelaten worden dat ze dat ook gewoon aan mogen geven.

I: En wanneer zeg je dat? Dat ze dat aan mogen geven?

G: Pas na het oriëntatie gesprek, zeg maar he, dat je dan een beetje als weet hoe of wat.

I: Ja oké, wat doe jij eraan om de kwaliteit van je stagebegeleiding te waarborgen of te vergroten?

G: Van de begeleiding die ik geef?

I: Ja

G: wat ik daar aan doe?

I: Ja?

G: 25 toetsen maken uh hahaha, nee ik gebruik gewoon heel veel uh uh. Ik maak gewoon heel veel gebruik van mijn ervaring, ja en tuurlijk lees je wel wat krantenartikelen of weet ik veel wat ja voor de rest ja bijscholing, alles.

I: En bijscholing over wat dan specifiek?

G: Nee gewoon over de dingen hier op de afdeling voorkomen, voor de rest ja. Ik ben niet voor dat management of zulke dingen. Ja dan ga ik me eigen niet in verdiepen, dat is voor ons niet.

I: Nee. En wat maakt het dan dat jouw ervaring ervoor zorgt dat jouw kwaliteit van begeleiden van hoge kwaliteit is zeg maar?

G: Misschien is die wel niet van hoge kwaliteit. Dat is nog nooit beoordeeld bij mij. Ja dat wordt niet echt gezegd of niemand die dat uhh.. dus ja ik ga daar gewoon vanuit dat mijn ervaring hier en dat ik geen klachten krijg van mijn werk dat ik gewoon mijn werk goed doe.

I: Dus eigenlijk uh geen bericht is goed bericht?

- G: Ja
- I: Ja en dan wat jij dan denkt dat goed is ...
- G: Ja dat zie je ook wel een beetje bij collega's natuurlijk he, dat is een beetje afhankelijk, ja je hebt toch ook je collega's contacten van hoe gaat de begeleiding en weet ik veel wat, ja.
- I: En dan over de student of over?
- G: Nee ja over alle twee denk ik ja. Daar horen wij eigenlijk nooit zo veel van hoe dat wij die begeleiding uh meestal uhh ja uh ja ik heb nog niet echt mee gemaakt dat ze zeiden dat de begeleiding niet goed was. Dus dan ga ik er ook maar vanuit dat het wel gewoon goed is.
- I: Maar wat vind je daarvan dat je daar eigenlijk zo los in wordt gelaten?
- G: Ik zou wel graag, maar dat heb ik niet alleen met de begeleiding, maar ook gewoon in mijn werk, graag een keer feedback of zo van wat ik zou kunnen verbeteren of wat ik zou kunnen doen. Niet alleen over de begeleiding, maar dat is ook een punt, maar ook over het werk gewoon. Ik vind dat wij te weinig feedback krijgen over uh.. ja je hebt je diploma en voor de rest wordt er nooit meer iets over jouw handelen of over jou werkwijze gezegd, dus.
- I: En in een jaargesprek? Want officieel moet iedereen
- G: Ja maar dat moet je zelf invullen.
- I: Oké.
- G: En die leidinggevende die werkt nooit met je samen, dus die weet niet eens wat voor werk dat je, hoe dat jij werkt. Dus ik zou graag een keer een.. ja... heel veel collega's zouden dat niet fijn vinden, dat weet ik ook wel, he een evaluatieformulier he, vul maar eens in over mij, maar heel veel durven dat niet he. Over een ander waarmee je werkt.
- I: Ja dat is inderdaad wel een...
- G: Dat vinden ze moeilijk he.
- I: Ja. Maar ook over de begeleiding zou je daar feedback over willen?
- G: Ja, ja, dan kunnen we het alleen maar verbeteren toch als je nooit wat hoort als het niet goed gaat, ja...
- I: En krijg je wel eens feedback vanuit de student?
- G: Nog niet echt mee gemaakt, nee.
- I: En vraag je daar wel eens om?
- G: Jawel, jawel, maar ik doe ook redelijk of regelmatig als we een dagje samen gewerkt hebben van he hoe vond je het gaan, maar ook van ej van de rest, wat vond je van de rest gewoon van en de begeleiding en uh, ja dat vraag ik wel. Ik geef ook altijd aan of ik lekker gewerkt heb of niet lekker gewerkt of dat er wat minder is gegaan. En dan mogen hun dat ook aangeven. Ja, daar hebben ze ook recht op he.
- I: Ja en doe je dat elke dag?
- G: nee hoor niet elke dag. Het licht er een beetje aan, is het wat langer geleden dat je met elkaar gewerkt heb, maar als ik lekker gewerkt heb dan zeg ik het wel altijd. 'ik heb lekker gewerkt vandaag.'
- I: Ja oké maar in ieder geval jouw kwaliteit van jouw stagebegeleiding die bewaarborg je voornamelijk met je ervaring en de bijscholingen die over het algemeen volgt, de kennis die je dan weer op doe.
- G: Ja.
- I: Oké. En uh. Wat is nou jouw motivatie om een student te begeleiden?
- G: voor de beste kwaliteit van de verzorging voor de patiënt en een fijne werk – leefomgeving ook voor ons he maar ook als patiënt en voor de leerling.

I: Dus dat de patiënt zijn goede zorg krijgt en dat jullie als collega's een goede collega erbij krijgen dan.

G: Ja dat vind ik eigenlijk het belangrijkste uh belangrijkste punt. Maar vooral de patiënt dat die komt en tevreden hier weer weg gaat.

I: Ja.

G: dat vind ik het belangrijkste.

I: Ja dat ik ook zo, zeker. En zijn er uh bepaalde dingen die jouw motivatie kunnen beïnvloeden om te begeleiden? Wat demotiveert jou om....

G: Dat uh.... Het gaat hier echt om die hbo-v verpleegkundige he. Mijn mening is dat die heel veel papierwerk en heel veel uhh management erom heen en vinden ze. Heb ik regelmatig al mee gekregen, dat een leerling had dat die meer zoiets had van 'ik ben hbo-v en jij bent niveau 4-5 uh 4, dus wij weten het wel beter' en dat zal wel op papier zo zijn, of in ieder geval op papier en het regelen er meer omheen, maar heel veel komen hier dan en hebben nog niemand gewassen en vinden dat wel belangrijker omdat ze hbo-v zijn. Die ervaring heb ik er in. En dan denk ik wel een keer, als ze zeggen van er komt een nieuwe stagiaire, leerling of student, uh die is hbo-v, dan denk ik wel altijd van 'hmm als het er maar niet weer zo een is die zich beter voelt omdat die een hogere opleiding geniet.' En in feite kunnen wij ze daar niet in begeleiden, omdat wij daar niet in opgeleid zijn. He het management gedeelte. En dat vind ik dan wel zonde.

I: Zonde voor die student?

G: Ook, maar ook voor ons. Ja, je steek heel veel tijd iemand en ze staan dan een beetje naar je te kijken van uhh ja...

I: Maar is dat dan minachtend of is dat dan dat ze meer van je wensen?

G: Ja dat weet ik niet, maar het is al wel voorkomen dat het een beetje minachtend overkwam, dat is wel voorgekomen. En dat vind ik jammer bedoel ze moeten het van ons leren op de werkvloer en ik vind de werkvloer belangrijker dan computer en papiertjes.

I: Dus eigenlijk dan uhm demotiveert jou wanneer een student komt die dan denkt beter te weten dan jouw?

G: Ja.

I: Terwijl wat heeft die van ervaring?

G: Vaak niet. Op de werkvloer vaak niks.

I: Nee

G: Ze weten hoe ze een gesprek moeten voeren en formuliertjes in moeten vullen, maar ja een washand over iemand zijn kont, van 'moet dat ook?' Ja dat hoort er ook bij.

I: Maar gaan die gesprekken voeren en die formulieren invullen dan ook goed?

G: Ja ik controleer dat ook niet al te veel, ja ik denk ik ben daar niet in opgeleid, dus ze moeten niet aan mij vragen of ze dat goed doen. Ik heb wel uhh net als die sommige beoordelingsformulieren die wij krijgen, dan denk ik, ik snap de helft niet wat daar staat. Wat dat voor taal dat geschreven wordt of weet ik veel wat, dat hebben wij nog nooit gekregen, vaak weet ik het dan gewoon niet. en dan kan je wel een paar evaluatieformulieren invullen, maar als je.... Ja dat is zo uitgebreid en gespitst op het management gebeuren, je kan niet iemand opleiden die uhm een, een, een huisarts kan geen orthopeed opleiden, maar een orthopeed is wel huisarts, of basisarts zeg maar en die kan wel die huisarts. Maar andersom dat de huisarts dat de orthopeed niet uh... als je begrijpt wat ik bedoel.

I: Ja ik begrijp jou.

G: Hee het is een niveau lager moet een niveau hoger op gaan leiden, dat werkt niet he.

I: Kan die niet een gedeelte opleiden?

G: Ja het gedeelte op de werkvloer kan je zeker opleiden. Zeker weten het aan bed wel en in het regelen, dat natuurlijk wel, dat gaat wel. Maar ja het is wel eens moe.... Het is wel eens ongemakkelijk om iemand die een hoger niveau hebt op te leiden of die een hoger niveau wil bereiken om die op te volgen, om die op te volgen als het gaat om papiertjes. Aan het bed is geen probleem, dat is voor iedereen hetzelfde.

I: Maar goed uh... als uh... tot nu toe is er nog maar 1 hbo verpleegkundige op deze afdeling, uh....

G: Ja die is nog maar net hbo-v

I: Ja die is nog maar net klaar. Maar goed dan zou eigenlijk, omdat je dan de kennis, omdat je soms kennis mist over begrippen van die beoordelingsformulieren uh.... Kan je dan de juiste begeleiding geven aan die student?

G: Je kan wel de begeleiding geven, maar het invullen van de dingen vind ik altijd een probleem. Ik weet zelf niet wat ik invul, ik weet niet wat ik lees. Het is allemaal zo moeilijk verwoord. Nee dan ben ik maar niveau 4.

I: Maar je bent er zelf niet... je hebt dat zelf niet gehad op school, zeg je, maar uhm zou er een manier zijn om wat voor manier zou je dat hier kunnen over bruggen, want hbo-verpleegkundige kan je hier niet zomaar toveren, maar de leerlingen lopen er wel om begeleid te worden en beoordeelt te worden?

G: Tegenwoordig willen ze daar alleen nog maar naar toe, we gaan er alleen maar meer en meer zien waarschijnlijk. Of wat meer uh maar ja, wat meer bijscholing of uitleg te geven over die papieren, maar dat hebben we al eens vaker gevraagd, maar waarom dat niet is doorgekomen dat uh weet ik, ja de opleidingen uhm dat weet ik ook niet.

I: Dus je zou wel bijscholing daarover wensen over die beoordeling?

G: Ja ik denk wel dat dat een stuk handiger zou zijn. Daar iets meer in weten. Voor mij wel in ieder geval.

I: En krijg je daar op dit moment bijscholing in, in het begeleiden van een hbo verpleegkundige student?

G: Nee

I: in principe geen begeleiding?

G: Nee. In feite gewoon hetzelfde als een BOL leerling of een BBL of een uh..

I: En uh wat voor structuur heeft ZorgSaam om een leerling te begeleiden?

G: Haha ik weet niet wat je bedoelt, dit is een hbo-v vraag he?

I: haha nee maar uh heeft ZorgSaam een bepaald programma een bepaalde manier waar je, wat voor manier jij een.....

G: Ja hoe heten die papieren? Je hebt toch die richtlijnen, die handboeken waarop je op afteken gebeuren, hoe heet dat? Hoe heten die papieren die je af moet tekenen?

I: Die verpleegtechnische handelingen?

G: Ja

I: Is dat niet voor een hbo verpleegkundige student?

G: Nee dat is volgens mij helemaal anders, die moeten die dingen amper doen. Dat is volgens mij helemaal anders. Die zullen er wel bij zijn, maar meer theorie erachter zeg maar.

I: Dus ZorgSaam heeft een bepaalde aftekenlijst?

G: Ja maar hbo-v wordt niet vanuit hier geschoold, dat is vanuit een andere school

- I: Ja dat klopt, maar ZorgSaam geeft wel mogelijkheid een leerplek te zijn voor een hbo-verpleegkunde student. Ook op onze afdeling.
- G: Ja.
- I: Uhm maar krijg je vanuit ZorgSaam bepaalde handvaten om een hbo-verpleegkunde student te begeleiden?
- G: Niet dat ik weet. Misschien als je daar achteraangaat, maar ik denk het eigenlijk niet.
- I: Dus jij wordt eigenlijk vanuit ZorgSaam losgelaten hoe je dan
- G: Ja hoe ik die dan begeleid zeg maar.
- I: En wat vind je daarvan?
- G: Ja, het zou beter zijn voor beide partijen als er meer begeleiding vanuit ZorgSaam of vanuit de opleidingen zou komen. Maar niet dat dat per se hoeft voor mijn, maar dat zou wel iets handiger zijn, makkelijker naar elkaar toe.
- I: Vanuit opleidingen hier in ZorgSaam?
- G: Ja
- I: En wanneer jij bijscholing krijgt in begeleiden, motiveert jou dat dan weer meer om een hbo student te begeleiden?
- G: Ja, maar in principe maakt het mij niet zo heel veel uit of het hbo-v, BOL of Als het maar hun inzet tonen en als ik ook maar begrijp hoe hun opleiding in elkaar zit. Dan maakt het mij ook niet uit welke genote opleiding dat dan is zeg maar.
- I: Ja.
- G: Hun moeten het ook allemaal maar leren.
- I: Ja dat is zo, maar je gaf net aan dat je kennis mist over bepaalde begrippen en wanneer je dan zeg maar bijscholing zou krijgen over bepaalde begrippen of over die beoordelingslijst of iets dergelijk, wat doet dat met jouw motivatie dan?
- G: dan zou het uiteindelijk, wanneer ik er meer van zou begrijpen misschien wel iets meer fijner zijn, althans dan zou ik het wel leuker vinden om zo iemand begeleiden.
- I: Ja
- G: Ja
- I: Dus het motiveert jou dan.
- G: Ja
- I: En uhm wordt er vanuit ZorgSaam tijd ingeplant om leerling te begeleiden?
- G: Nee
- I: Helemaal niks?
- G: Je moet gewoon je patiënten doen en een leerling staat er dan gewoon bij.
- I: Dus dat is dan extra, extra op je werk?
- G: Ja
- I: En wat doet dat met jou motivatie?
- G: Een patiënt moet toch geholpen worden, dus je moet er toch mee denk ik. Ja, wat kan ik er van zeggen? Heb is zo, we leven er al 20 jaar mee zeg maar, we doen het dan ook gewoon maar.
- I: En wanneer je ZorgSaam zeg maar 1 keer in de week een uur in zou plannen om jouw leerling waarvan je dan stagebegeleider van bent, te begeleiden, wat vind je daar dan van?
- G: Ja toch heb je je tijd aan je bed nodig. Je kan niet los met een patiënt met iemand gaan staan om te begeleiden. Ja stel om 15.00 uur, wat moet je dan gaan doen met zo een leerling? Je moet toch de handelingen aan bed toch leren. Dus om daar iets vrij in te zetten. Dus dan zou je als extra personeelslid er dan bij moeten komen.

- I: Dus boven bezetting
- G: Dat die dus boventallig zou zijn. Maar of dat met hbo-v nee volgens mij zijn die niet boventallig.
- I: Hoort een hbo-v student niet boventallig te staan?
- G: Nee volgens mij niet, maar pin me daar niet aan vast.
- I: Wat vind jij wat moet?
- G: Ik vind sowieso dat het moet. Ik vind dat alle leerlingen boventallig moeten staan. Om een goede begeleiding te geven. Moet gewoon allemaal boventallig moeten zijn.
- I: Anders hebben ze niet altijd het beste resultaat misschien.
- G: Nee ja.
- I: En uh daarnet had je het even terug over die beoordelingsformulieren dan je wat kennis mist bij jezelf.
- G: Ja
- I: Beschik je verder over voldoende, in hoeverre beschik je over voldoende kennis in de leerprocessen van een hbo student?
- G: Ja dat is eigenlijk ook een beetje hun eigen verantwoordelijkheid, dus dat moeten hun eigenlijk ook naar mij overdragen hoe hun in hun leerproces staat. Ik ga dat niet helemaal uitzoeken. Ik vind dat het hun eigen verantwoordelijkheid is om door te geven aan ons hoe en in elke leerprocessen ze zitten, of in elk geval hoeveelste jaar, wat je wel al kunnen en wat ze niet al kunnen en wat ze nog willen leren, dat vind ik wel hun verantwoordelijkheid. Vind ik niet alleen bij hbo-v maar ook bij gewone leerlingen, maar vooral bij hun, want hun zijn toch een stapje verder om alles goed te regelen en te doen, dus die verantwoordelijkheid leg ik bij hun.
- I: Ja oké. Uh.. en uhm.... Zijn jouw verwachtingen hetzelfde als wanneer er een derde- of vierdejaars hbo student komt?
- G: Derde of vierdejaars denk ik wel, maar het ligt er dan ook wel aan, hebben ze in een ziekenhuis gewerkt, zijn de bekend met uh... dus ja sowieso eerste over vierdejaars. Er kan een vierdejaars komen die nog nooit in een ziekenhuis heeft gewerkt, dan zijn je verwachtingen toch anders dan een eerste jaar, dan kunnen.... Ja als een tweedejaars die wel al in een ziekenhuis of een derdejaars die wel al in een ziekenhuis hebt gewerkt, dan verwacht ik wel toch iets meer dan hoe het reilen en zeilen op een afdeling werkt. Uh.... Kijk qua de kennis zou een vierdejaars toch iets hoger moeten zijn dan een derdejaars. Dus dat moet je dan wel een beetje..... soms komen er derde of vierdejaars die nog nooit in een ziekenhuis hebben gestaan, dan kun je niet verwachten dat ze weten hoe het reilen en het zeilen hier loopt.
- I: Dus het is meer de ervaring waar hun waar de leerling bij jou op de afdeling komt.
- G: Ja meer hoeveel ervaring hun hebben verder.
- I: Oké. En voor de rest? In welk leerproces ze dan verder zitten, die student is dan echt puur hun eigen verantwoording?
- G: Ja dan vind ik wel. Kijk ik zal ze er bij helpen, maar het is wel hun eigen verantwoording. Kijk ze moeten niet bij een katheterisatie, wanneer er iemand gekatheriseerd moet worden, ik noem maar op en hun moeten nog voor punt en als ze dan zwijgen ja dan denk ik, moet je wel aangeven dat je dat nog wil doen. Ik kan niet van iedereen onthouden dat je nog drie, vier leerlingen wat moeten die doen, of ze moeten een briefje ophangen. Dan kan je nog eens denken ik zal eens vragen over die dat wil doen, maar dat moeten ze toch wel zelf bewaken.
- I: Ja
- G: Dat vind ik wel.

I: Maar heb je inzicht in wat van een, heb je inzicht in hoever een derdejaars hbo student gegroeit moet zijn qua opleiding zeg maar.

G: Misschien heb ik dat ook wel helemaal niet. Misschien heb ik dat wel helemaal niet. Ja haha als ze nu komen met hun papieren van dit en dit moet ik nog behalen, dan denk ik, nou ja prima, maar voor de rest erom heen weet ik niet eens of ik dat wel weet.

I: En weet je dat van een mbo student?

G: Misschien ook wel niet, ja een beetje, dan ga je het een beetje vergelijken met jezelf denk ik. Als ik zoveelste jaar was, dan vroeg ik daar wel om of dan, ja, maar precies hoe dat allemaal, nee dat weet je echt niet meer. Als je daar zelf uit bent. De eerste paar jaar weet je dat nog wel, maar na zo veel jaar, nee. Ja een vierdejaars gaat geen infusen prikken en een eerstejaars moet nog leren al is het nog maar een bed opdekken zeg maar, maar of een ding, maar grotere medicijnen dingen dat weet je dan wel, maar echt precies, ja dat zou dan kleine dingetjes zijn van weet je dat nog niet of weet je dat al wel al? Klopt het wel dat je dat zou moeten weten of toch niet? Daar ben ik niet zo mee bezig hoor.

I: En wat is dan jouw maatstaaf? Van nu vind ik toch wel dat je zo ver gegroeit moet zijn, of voor jou in hoeverre jij nu gegroeit moet zijn in jouw opleiding, mag je wel wat geremd zijn. De ene student zal sneller groeien en als je daar niet op remt dan heb je kans dat die voor zijn leerjaar zichzelf ook overgroeit.

G: ik denk dat, dat toch ook wel ervaring is en dat je ziet van uh die is vierdejaars die is bijna klaar die moet al zelfstandig werken, maar dat kant die nog niet, dat je daar dan wel sturing wel aan geeft. Maar ik vind tweede- derdejaars altijd wel een beetje moeilijk.

I: ja wat is het verschil?

G: Ja. He van vierdejaars weet je gewoon en eerstejaars kan je nog niet al te veel van uh... maar je weet wel van die persoon die net klaar is, zou je willen dat die straks jou collega is.

I: Oké, en vind jij jezelf bevoegd en bekwaam om een derde of vierdejaars hbo-v te begeleiden?

G: Ik vind wel dat ik die kan begeleiden vanuit mijn ervaring, natuurlijk kan ik niet uh.. het onderdeel van het management in sturen, maar wanneer er een hbo-v op de achtergrond aanwezig is waar de student op terug kan vallen en collega's ook vind ik wel dat wij een hbo-v kunnen begeleiden. Of ik dan echt bevoegd ben weet ik niet, maar ik vind dat ik met mijn ervaring de leerling op zekere hoogte wel kan begeleiden. En wanneer een hbo-v collega op de achtergrond aanwezig is voor vragen zie ik daar geen problemen in.

I: Dus de hbo-v student kan door jullie begeleid worden met ondersteuning van een hbo-v collega?

G: Ja inderdaad.

I: En door wie vind jij dat een hbo-v student in principe begeleid dient te worden?

G: Officieel wel door een hbo-verpleegkundige.

I: Oké en wordt op afdeling orthopedie gewerkt met een vast stagebegeleider?

G: In principe krijgt elke student een vaste stagebegeleider, maar staat er wel tussen haakjes bij dat de stagebegeleider een vast aanspreekpunt is, maar dat verder iedereen gelijk staat. Wij werken op de afdeling met veel parttimers en dan is het lastig om een student aan een vaste stagebegeleider te koppelen.

I: En hoeveel stagebegeleiders heeft een student dan?

G: Een student heeft twee tot drie verschillende stagebegeleiders.

I: Vind jij het belangrijk dat er gewerkt wordt met een vast stagebegeleider?

G: Het is natuurlijk wel lastig planning maar wanneer collega's met een student specifieke vragen of heb je problemen en je vind het fijn dat je een aanspreekpunt of een ding dan kan je bij je werkbegeleiders terecht. Hebben collega's problemen dat hun hun ook weten bij wie dat ze aan kunnen kloppen van 'Goh ga eens het gesprek eens aan of ik heb dit ervaren, wil je dat eens aangeven. Ik hoop dat ze dat ook wel zelf doen dan, want ik ga niet voor iemand anders preken, maar dat we dan wel weten dat we daar op moeten gaan letten. Ik vind dat dat in een gesprek gezegd kan worden.

I: Ja dus als jij dan bijvoorbeeld problemen hebt met bijv. een leerling van jouw collega zeg maar dan stap je naar die collega toe?

G: Ja, ik zal het ook wel tegen die leerling zelf zeggen zeg maar, maar ik geeft het ook wel aan bij mijn collega.

I: Dus als een vast aanspreekpunt van die student als stagebegeleiders zeg maar en verder is iedereen

G: Gelijk in feite. En in principe, dat is ook al lang geleden trouwens, maar bij de werkoverleggen deden we een rondje leerling bespreking dat we toch even in de groep weten hoe dat de leerlingen hoe dat we daar naar kijken zeg maar. Dan kan je kijken of dezelfde ervaringen hebben of dat jij andere ervaringen hebt. Dat is ook wel fijn of in ieder geval dat je even een handvat hebt van 'ow ja dat vind ik eigenlijk ook', 'maar ben ik dan de enige of niet?' en dat je dan even feedback hoorde van de andere.

I: Ow ja en je zegt dat het is al weer een poosje geleden, wat moet ik daar onder verstaan? Wordt het nu niet meer gedaan?

G: Nee, heb jij wel eens een werkoverleg gehad waar een leerlingbespreking was?

I: Nee, maar het moet uit jouw komen he

G: Ow haha, nou dat is al heel lang geleden volgens mij! Dat is volgens mij echt al heel lang geleden.... Maar toen zaten ook de, toen kwamen ook de praktijkbegeleiding er ook bij zitten op het laatste en dan deden we een leerlingen bespreking. De leerling mocht er in principe zelf ook bij zitten, als het over hem zelf ging, dat heeft nooit iemand gedaan voor zover ik weet maar....

I: Zitten die er nu nog bij die praktijkbegeleiders?

G: Nee

I: En hoe komt het dat die praktijkbegeleiders er niet meer bij zitten?

G: Dat zou ik echt niet weten

I: Dus nu wordt er geen, nu is er geen vast studentenoverleg...

G: Nee, misschien dat we dat weer eens op moeten pakken, vast agendapuntje.

I: Maar je gaf net aan van 'dat vind ik fijn', waarom vind je dat fijn?

G: Nou ja dan weet je wel de ervaringen, dat weet je wel hoe andere collega's het ervaren om met die persoon te werken. Ik bedoel ik ben niet heilig he, dus als ik iemand, als ik denk van 'nou jeetje die werkt echt niet', maar er zijn 12 collega's van de 13 die wel zeggen van dan ligt het probleem misschien bij mij en niet bij die leerling. Dus dat vond ik dan wel fijn om te horen. Of ook van, 'goh ik loop daar tegenaan, zouden die andere dat ook hebben?' en dan had je het erover en dat kwam er toch naar voren dat meer uh.. en dan werd die persoon ook aangesproken door de werkbegeleider daarover.

I: Ja. Dus het was ook voor jezelf een bepaalde groei.

G: Ja.

I: Oké en wat doet dat met de beoordeling naar de student toe? En dan ook het zicht op je vaste stagebegeleider, want als je nou een studentenoverleg hebt, wat zijn dan de gevolgen van de studentenoverleg tegenover de beoordeling van de student?

G: Als er dan punten naar voren komen als iets negatiefs dat dat wel besproken wordt met de student door de werkbegeleider, ja dat moet wel besproken worden. En je heb ook vaker eens een klik met een ander, van een hartstikke leuke meid, maar dat ging even niet goed, van laat maar, terwijl een andere zegt van 'he dat vond ik niet zo fijn' en dan moet dat wel besproken worden, dat is het recht wat zo een leerling heeft. En dat er achteraf gepraat wordt, dan had je daar wel handvaten voor. En dan moet er gewoon overlegt worden met de leerling. Ja.

I: Dus dat is dan zo een studentenoverleg weer verrijkend voor.

G: Ja.

I: Oké. Uhm volgens mij heb ik nu alles nu gevraagd wat ik wou vragen. Het is een beetje een open einde, ik voel het zelf ook, maar

G: Nee dat geeft niet. Uh. Ik moet ook, en dat is puur gevoel hoor, maar ik doe liever geen hbo-v student begeleiden dan wel een hbo-v, toch door die houding vaak.

I: Liever mbo-v dan hbo-v?

G: Ja, waarom ze dat hebben weet ik niet, maar dat is toch vaak. Dat er dan toch van de 10, 8 zoiets hebben van 'ik doe toch hbo-v dus', uh... die willen ook vaak meer, die hebben dan amper aan een bed gestaan, maar willen gelijk de regels kennen en dat aan het bed belangrijker is, en dat steekt me wel eens, maar dat komt omdat ik niet hbo-v heb en gekozen heb voor

I: Maar is dat meer van hun houding van dat vind ik vervelend aan jullie of kan het zijn omdat het bij jou steekt omdat je het misschien niet hebt gedaan?

G: Nee, want daar zit ik echt niet mee. Nee, het is echt de houding, nee want ik kan het nog altijd doen, nee dat niet. En ik vind, nee ik vind ook niet dat een leidinggevende zich ook normaal kan gedragen en waarom kunnen hun dat wel, niet bij iedereen merk je dat, maar veel wel hoor.

I: Het is misschien een beetje te vergelijken net als wanneer je in een bedrijf veel ouderen werken en er komt een jong iemand bij en die doet of die alles is, terwijl die ouderen juist de ervaring hebben en juist...

G: en die komt even vertellen hoe het moet, want hij is net klaar met school, dus die weet het allemaal wel, maar zo werkt het niet en zeker als je met mensen omgaat en denk ik dat ervaring toch een groter punt is dan wat jou diploma zegt vanuit de boeken, dat denk ik wel, dat vind ik wel. Maar daar gaan we toch naar toe gaan he.

I: Ja maar het is de manier hoe je er naar toegaat denk ik.

G: Ja.

I: Oké, heb je zelf nog vragen voor mij?

G: Nee, maar het viel mij wel 100 procent mee, wel ben ik altijd heel bang dat ik, heb ik nou toch wel uh, is er een beleid? Maar dat is er toch ook echt niet? Maar dan denk ik 'goh, straks komt er een collega die je gaat interviewen en die zegt van 'ja er is een beleid van dat....' En dan denk ik, 'nee maar dat is geen waar', maar daar ben ik dan bang voor. Ben ik dan weer ergens ongeïntegreerd in geweest en ben ik weer gewoon niet mee met de ontwikkelingen of is het echt zo? Maar het is echt zo.

I: Ja er is gewoon geen beleid

G: Ja dank ja. Haha. Het is net of jij het echt gewoon niet of dat beleid er wel of niet weet als jij die vragen stel.

I: Echt? Ow dat is heel goed, dat is de bedoeling, ik moet heel neutraal zijn.

Netwerk om te leren

G: Ja dat is echt zo, want ik had echt een paar keer de neiging om te zeggen van 'dat weet jij zelf toch ook wel? Over de werkbegeleiding?'

I: Nou dit gesprek ga ik helemaal uittypen en dat ga ik het naar je toesturen en dan wil ik vragen of je het helemaal door wil lezen en goed wil keuren, zodat ik je goedkeuring hebt om te gebruiken voor mijn onderzoek, zodat ik alles goed heb geformuleerd heb, maar in principe typ ik alles over zoals het gezegd is.

G: Ja prima

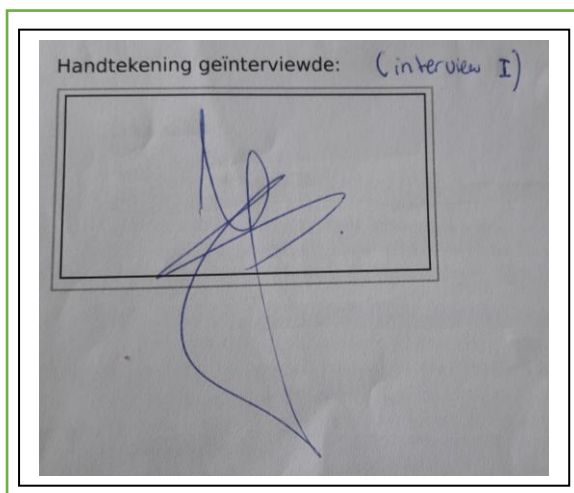
I: Nou dat wil ik je hartelijk bedanken!

G: Graag gedaan.

I: En zet ik de opname nu op stop.

Voordat dit interview gebruikt wordt voor onderzoek wordt aan de geïnterviewde gevraagd om te tekenen voor akkoord. Door te tekenen verklaard de geïnterviewde dat de beschreven tekst overeenkomt met het gehouden interview en dat de tekst gebruikt mag worden voor dit onderzoek.

Handtekening geïnterviewde:



Bijlage 4 Verzameltabel

Label	Fr.	Code + lading
Geslacht	1.01	Vrouw +/-
	2.01	Vrouw +/-
	3.01	Vrouw +/-
	4.01	Vrouw +/-
	5.01	Vrouw +/-
	6.01	Vrouw +/-
Leeftijd	1.02	40 jaar +/-
	2.02	44 jaar +/-
	3.02	49 jaar +/-
	4.02	32 jaar +/-
	5.02	41 jaar +/-
	6.02	37 jaar +/-
Werkzaam	1.03	18 jaar +/-
	2.03	25 jaar werkzaam +/-
	3.03	17 jaar werkzaam +/-
	4.03	8 jaar werkzaam +/-
	5.03	7 jaar werkzaam +/-
	6.03	16 jaar werkzaam +/-
Aantal studenten	1.04	Geen studenten momenteel +/-
	2.04	Geen studenten +/-
	3.04	Geen studenten +/-
	4.04	Geen studenten +/-
	6.04	Geen stagebegeleider +/-
Begeleidingsmethode	1.05	Begeleiding uit ervaring +
	1.06	Persoonsafhankelijk +/-
	1.07	Begin sturend +/-
	1.08	Leerling begeleidingsvorm aangeven +/-
	1.52	Verwachting afhankelijk van stage-ervaring +/-
	2.05	Begin opleiding sturende begeleiding +/-
	2.06	Verdere opleiding mix begeleiding +/-
	2.07	Nooit loslaten +
	2.08	Mix of sturend +/-
	2.09	Leerjaar afhankelijk +/-
	2.10	Ervaring afhankelijk +/-
	2.11	Karakter is valkuil -
	2.12	Gelijke begeleiding +
	3.05	Begeleiding loslaten +
	3.06	Persoon afhankelijk +/-
	3.07	Voorstander loslaten +
	3.08	Leerjaar afhankelijk +/-
	3.10	Loslaten door ervaring +
	3.11	Stage-ervaring is afhankelijk voor begeleidingsmethode +/-

	4.05	Begin sturend +/-
	4.06	Verder opleiding meer loslaten +/-
	4.07	Leerjaar afhankelijk +/-
	4.08	Eigen indicatief +/-
	4.09	Wisselwerking +/-
	4.10	Stage-ervaring afhankelijk +/-
	4.11	Persoon afhankelijk +/-
	5.04	Begeleidingsmethodiek leerjaar afhankelijk +
	5.05	Begeleidingsmethodiek student afhankelijk +
	5.06	Begin sturend +
	5.07	Na een periode meer loslaten +
	5.08	Begeleidingsmethodiek afhankelijk van evaluatie en overleg collega's
	5.09	Begeleidingsmethodiek afhankelijk van ontwikkeling +
	5.10	Begeleidingsmethodiek afhankelijk van karakter +
	5.11	Eén op één begeleiding +
	5.22	Begeleiden is afstemmen +
	6.05	Begin sturend +/-
	6.06	Na oriëntatiefase loslaten +/-
	6.07	Begeleiding evt. aanpassen aan kunnen +/-
	6.08	Begeleiden is afhankelijk van kwaliteiten +/-
	6.09	Karakter beïnvloedt het leren +/-
	6.37	Hoe west student begeleid te worden +/-
Kwaliteit	1.09	Ervaring is kwaliteit +
	1.10	Krantenartikelen is kwaliteit +
	1.11	Algemene bijscholing +
	2.13	Kwaliteit is gekoppeld staan +
	2.14	Kwaliteit is student betrekken +
	2.15	Hbo-v studenten meer begeleiden +/-
	3.12	Kwaliteit is zelf blijven ontwikkelen +
	3.13	Kwaliteit is scholing volgen +
	3.14	Kwaliteit is nurse academie +
	3.15	Kwaliteit is leren van student +
	3.28	Kennis tekort is slechte begeleiding –
	4.12	Kwaliteit is op gemaakt stellen +
	4.13	Kwaliteit is vertrouwen winnen van student +
	5.12	Bezetting zorgt voor minder controle student –
	5.15	Kwaliteit is gekoppeld staan +
	5.16	Gekoppeld niet haalbaar i.v.m. planning –
	5.17	Kwaliteit is aanwezig bij gesprekken +
	5.18	Kwaliteit is op de hoogte van ontwikkeling +
	5.19	Kwaliteit is terugkoppeling team +
	5.20	Kwaliteit is terugkoppeling student+
	5.30	Onkunde is raar –
	6.10	Kwaliteit is je eigen kwaliteit op peil houden +

	6.11	Kwaliteit is volgens protocollen en richtlijnen werken +
	6.12	Kwaliteit is volgens de nieuwste richtlijnen werken +
	6.13	Kwaliteit is eigen kwaliteiten doorgeven aan student +
	6.14	Kwaliteit is up-to-date blijven +
Feedback	1.13	Kwaliteit stagebegeleiding onbeoordeeld –
	1.14	Geen feedback over werkzaamheden –
	1.15	Geen feedback vanuit collega's –
	1.16	Soms feedback vanuit student +
	1.41	Geen begeleiding vanuit ZorgSaam -
Motivatie	1.18	Kwaliteit van zorg +
	1.19	Fijne werk-leefomgeving collega's +
	1.20	Fijne werk-leefomgeving patiënt +
	1.21	Fijne werk-leefomgeving student +
	1.22	Ontwikkelen collega +
	1.23	Tevreden patiënt +
	1.44	Inzet student motiveert +
	1.45	Kennis opleiding motiveert +
	1.46	Bijscholing motiveert +
	2.41	Motivatie is groeimogelijkheid +/-
	2.42	Motivatie is voorkomen afhaken +/-
	2.43	Motivatie is student is de toekomst +/-
	2.47	Motivatie is goede begeleiding +
	2.48	Motivatie is leuke stage-ervaring +
	2.49	Motivatie is leergroei mogelijkheid +
	2.50	Motivatie is vak overbrengen +
	4.15	Begeleiden is leuk +
	4.16	Begeleiden is leerzaam +
	5.21	Motivatie is zelf ook leerling geweest +
	5.23	Motivatie is omdat het leuk is +
	5.26	Begeleiden is leuk +
	6.15	Motivatie is doorgeven van eigen vakgebied +
	6.16	Motivatie is goede collega's opleiden +
	6.22	Goede begeleiding zorgt indirect voor goede patiëntenzorg +
Demotivatie	1.24	Papierwerk –
	1.25	Management -
	1.26	Hoge eigendunk –
	1.27	Ervaring in ADL –
	1.28	Geen begeleiding in management –
	1.29	Minachting student –
	1.47	Stagebegeleiding verhogen werkdruk +/-
	1.74	Hbo demotiveert begeleiden –
	1.75	Houding hbo-v student –
	2.56	Tijdsgebrek demotiveert –
	2.60	Kennis tekort demotiveert begeleiden –

	2.61	Onervaren student demotiveert –
	3.16	Eigen leeftijd en werkdruk demotiveert –
	3.17	Lage bezetting demotiveert –
	3.18	Tijdtekort demotiveert –
	3.19	Hoge werkdruk demotiveert –
	3.27	Kennistekort demotiveert –
	5.24	Werkdruk is demotiverend-
	6.20	Geen tijd demotiveert –
	6.28	Onwetendheid demotiveert –
	6.42	Minimale kennis basis en ADL, wel moeilijke leerdoelen → belemmerd begeleiding
Management	1.12	Management niet mijn taak -
Prioriteiten	1.30	Werkvloer is belangrijker +
	1.77	Ervaring gaat boven diploma +
	6.21	Patiëntenzorg prioriteit nr. 1 +
	6.39	Eerst basis en ADL leren +
	6.43	Zoveel leerdoelen is onbelangrijk -
Beoordelen	1.32	Geen kennis is geen controle +/-
	1.33	Beoordelingsformulieren onduidelijk-
	1.37	Mogelijkheid tot begeleiden +
	1.38	Invullen is moeilijk –
	1.56	Ervaring is maatstaaf +/-
	2.83	Beoordelen door briefjes +
	2.86	Eindbeoordeling voorkeur stagebegeleider +
	2.87	Eindbeoordeling willekeurig iemand +/-
	2.88	Beoordeling willekeurig iemand is niet juist –
	2.93	Onbekende kan niet beoordelen –
	2.94	Beoordeling zwart op wit bewijzen +
	2.105	Briefjes vaak onvoldoende –
	3.25	Geen kennis m.b.t. beoordelen –
	6.31	Geen back-up –
	6.34	Praktijkopleiders meer betrokken is een betere beoordelingsgesprek +
Opleiding	1.34	Niveau verschil –
	1.35	Opleiden in het verzorgen +
	1.36	Niveauverschil is ongemakkelijk-
	1.51	Verwachting 3 ^e en 4ejaars gelijk +/-
	1.53	Kennis is leerjaarafhankelijk +/-
	2.16	Hbo-v studenten stagegebrek –
	2.52	Vergeleken met mbo –
	2.53	Hbo onbekend –
	2.54	Hbo is meer diepgang +/-
	2.55	Diepgang is moeilijk –
	2.59	Onvoldoende kennis hbo-v –
	2.115	Meer informatie m.b.t. opleiding +

	4.21	Kennis opleiding geen invloed op motivatie +/-
	4.17	Hbo meer onderzoekgericht +/-
	4.18	Geen kennis over onderzoeken –
	6.29	Student vaak weinig kennis eigen opleiding –
	6.38	Geen kennis hbo opleiding –
	6.63	Meer stages is ziekenhuis +
	6.64	Stages meer gericht op leerdoelen +
	6.65	Per leerjaar meelopen/stage bij werknemers met dezelfde functie +
Bijscholing	1.39	Wenst bijscholing +
	1.43	Bijscholing motiveert +
	2.62	Bijeenkomstdagen voor werkbegeleider +/-
	2.63	Geen bijscholing +/-
	2.114	Uitleg over hbo-v +
	3.23	Geen scholing –
	3.26	Scholing motiveert +
	3.33	Bijscholing is voldoende +
	3.41	Bijscholing +
	4.23	Geen coaching +/-
	4.24	Toelichting verwachting student +
	4.25	Coaching geen meerwaarde +/-
	5.27	Geen scholing +/-
	5.28	Geen toelichting of hulp vanuit school-
	5.29	Bijscholing over nieuwe onderwerpen +
	5.31	Praktijkopleider is verantwoordelijk voor bijscholing nieuwe onderdelen +/-
	5.32	Extra bijscholing is niet nodig +
	5.47	Mist informatie van school –
	5.48	Terugkoppeling van praktijkopleiders en/of werkgroep –
	6.26	Geen bijscholing +/-
	6.27	Geen bijscholing is nu niet up-to-date –
	6.36	Wenst bijscholing +
Boventallig	1.49	Student behoort boventallig +
	2.22	Student niet boventallig –
	2.23	Gaten opvullen –
	2.25	Onvoldoende stagebegeleiding –
	2.26	Onvoldoende ontwikkeling tijdens stage –
	2.74	Student niet boventallig –
	2.112	Student dient boventallig te staan +
	3.21	Moeten boventallig zijn. +
	4.29	Studenten niet boventallig +/-
	4.30	4ejaars hoeft niet boventallig +
	5.13	Boventallig is noodzakelijk +
	5.14	Gebrek ontwikkeling door niet boventallig –
	6.24	Leerling dient boventallig te staan +

	6.25	Boventallig is meer tijd voor begeleiding +
Leerproces	1.50	Leerproces verantwoording student +
	1.55	Geen inzicht leerproces –
	2.18	Minimale begeleiding –
	2.20	‘Verloren werken’ –
	2.27	Ontwikkeling verantwoording student +/-
	2.28	Ontwikkeling verantwoording begeleider +/-
	2.29	Artsenvisite is leerzaam +
	2.64	Geen zicht op opdrachten +/-
	2.113	Echt student zijn +
	3.09	Leren door te doen +
	4.19	Navraag over planning +
	4.20	Te behalen niveau 3ejaars is moeilijk in te schatten –
	4.31	4ejaars minder controle +
	4.56	3 ^e en 4ejaars overschat –
	5.33	Geen inzicht in leerprocessen –
	6.23	Student leergierige houding aannemen +
	6.30	Leerproces verantwoording student +
	6.40	Leerdoelen onduidelijk –
	6.41	Student vind leerdoel ook onduidelijk -
Bevoegd en bekwaam	1.57	Bevoegd en bekwaam door ervaring +
	1.58	Onbevoegd en onbekwaam m.b.t. management –
	2.65	Ervaring is bevoegd en bekwaam +
	2.66	Werkzaam als zoco is bevoegd en bekwaam +
	3.29	Kennis tekort is onprofessioneel –
	3.30	Ervaring is bevoegd en bekwaam +
	4.36	Motivatie is bevoegd en bekwaam –
	4.37	Rustig karakter is bevoegd en bekwaam +
	4.38	Positieve feedback is bevoegd en bekwaam +
	4.44	Bevoegd en bekwaam op werkgebied +
	4.45	Onbevoegd en onbekwaam m.b.t. onderzoek en diepgang –
	5.35	Bevoegd en bekwaam door ontwikkelde competenties +
	5.36	Onbevoegd en onbekwaam voor management –
	6.44	Kennis en ervaring = bevoegd en bekwaam +
Hbo-v	1.59	Hbo-v als back-up aanwezig +/-
	1.61	Hbo-v ondersteunt mbo-v +/-
	1.62	Hbo-v dient te begeleiden +
	2.71	Rooster-technisch anders niet haalbaar +/-
	4.41	Hbo is onderzoekgericht +/-
	4.42	Hbo onderschat –
	4.43	Hbo-v meer diepgang +
	4.46	Hbo-v belangrijk voor hbo-v student +
	5.37	Hbo begeleid hbo is beter +
	5.38	Hbo meer diepgang +
	6.45	Hbo-v student begeleiden door hbo-ver +

	6.46	Mbo-er ook geschikt voor begeleiding +
	6.61	Hbo-ver dient vermogen te hebben eigen werkwijze te creëren +
Stagebegeleider	1.63	Stagebegeleider is vast aanspreekpunt +/-
	1.64	Vast stagebegeleider is fijner +
	2.73	Student gekoppeld met werkbegeleider rooster-technisch niet mogelijk –
	2.75	Inwerken stage is vast werkbegeleider belangrijk +
	2.76	Meerdere benaderingen leren van collega's +
	2.79	Na inwerken is stagebegeleider de back-up +
	2.81	Meerdere benaderingen zorgt voor kritische vragen +
	2.106	Meer samenwerken met vaste stagebegeleider +
	2.107	Stagebegeleider beoordeeld evolutie student +
	2.109	Vast stagebegeleider +
	2.110	Informatie delen stagebegeleider +
	2.111	Geen communicatie wie stagebegeleider is –
	3.31	Vaste stagebegeleiders voor hbo +
	3.32	Vaste stagebegeleider is geschoold +
	3.34	Vaste stagebegeleider +
	3.35	Samenwerken met collega's +
	3.36	Verschillende werkwijzen +
	4.22	Praktijkopleider is back-up voor werkbegeleider +
	4.39	1 ^e en 2ejaars door mbo-v +
	4.40	3 ^e en 4ejaars door hbo-v voor diepgang +
	5.39	Begeleiden met veel werkervaring +
	5.44	Vaste stagebegeleider voor beste begeleiding +
	5.45	Goed om meerdere benaderingen te zien +
	5.46	Vaste stagebegeleider als nu is goed +
	6.58	Vast stagebegeleider +/-
	6.59	Student heeft aanspreekpunt nodig +
	6.60	Begin vaste begeleider, daarna heel het team +
Studentenoverleg	1.66	Studentenoverleg +
	1.67	Geen studentenoverleg +/-
	1.68	Praktijkbegeleiders en leerling mogelijk aanwezig +/-
	1.71	Studentenoverleg is ervaringen delen +
	1.72	Studentenoverleg is persoonlijke groei +
	1.73	Studentenoverleg geeft handvaten beoordeling +
	2.82	Studentenoverleg zorgt voor bevoordeling –
	2.84	Afwezigheid student –
	2.85	Geen studentenoverleg +/-
	2.89	Studentenoverleg is stemmingsmakerij –
	2.90	Niet onbevagen beoordelen –
	2.91	Vaktechnisch beoordeling +
	2.92	Beoordeling is persoonlijk, op karakter –
	2.95	Studentenoverleg over feiten +

	2.96	Studentoverleg goed voor onbekende studenten +
	2.98	Studentenoverleg op opleidingsniveau +
	2.99	Karakter mag niet negatief besproken worden –
	2.100	Studentenoverleg zinvol over feiten +
	2.101	Studentenoverleg zorgt voor betere begeleiding +
	2.102	Studentenoverleg dient praktijkopleider aanwezig +
	2.103	Studentenoverleg over achtergronden student +
	2.104	Duidelijke kaders studentenoverleg +
	2.108	Meer onderling communiceren +
	3.37	Onderling overleggen over student +
	3.38	Studentenoverleg zorgt voor onderbouwing +
	3.39	Studentenoverleg over persoonlijke houding en beroepshouding +
	4.47	Geen studentenoverleg +/-
	4.48	Studentenoverleg geen juist moment –
	4.49	Student dient aanwezig te zijn +
	4.50	Studentenoverleg niet verrijkend –
	4.51	Gesprek met praktijkopleider is voldoende +
	4.52	Groei student op werkvloer besproken +
	5.40	Geen studentenoverleg +/-
	5.41	Studentenoverleg om probleem aan te pakken +
	5.42	Studentenoverleg beter begeleiden +
	5.43	Studentenoverleg wenselijk +
	6.47	Geen studentenoverleg +/-
	6.48	Studentenoverleg is ervaringen uitwisselen +
	6.49	Studentenoverleg is misverstanden verhelpen +
	6.50	Studentenoverleg is op een lijn zitten +
	6.51	Student mag niet aanwezig zijn +
	6.52	Ervaringen delen zorgt voor groei +
	6.53	Karakter bespreken zonder student +
	6.54	Karakter bespreken belemmert begeleiding -
	6.55	Afscherming student en privacy team +
	6.56	Studentenoverleg past begeleiding evt. aan +
	6.57	Student aanspreken dankzij studentenoverleg +
Organisatie	2.24	Leidinggevende zeggen: gaten opvullen –
	2.31	ZorgSaam demotiveert boventallig -
Tijd	1.48	Tijd inplannen motiveert +/-
	2.30	Tijd tekort voor begeleiding –
	2.33	Geen tijd ingepland –
	2.34	Tijd is vragen beantwoorden +
	2.35	Tijd is verdieping in afdeling
	2.36	Tijd is helpen met opdrachten
	2.37	Tijdgebrek is kennis tekort over opdrachten –
	2.38	Tijd is positief voor werkbegeleider +
	2.39	Tijd is positief voor student +

	2.46	Geen tijd –
	2.57	Automatische piloot –
	2.58	Tijdsgebrek –
	3.20	Meer tijd motiveert+
	3.22	Tijd inplannen motiveert+
	3.40	Meer tijd voor student +
	4.26	Met student meer patiënten –
	4.27	4ejaars geen extra tijd +
	4.28	Onervaren, 1 ^e en 2ejaars wel extra tijd +
	4.32	1ejaars meer tijdrovend +/-
	4.33	Tijd geen invloed op motivatie +/-
	4.34	Tijd zorgt voor verdieping +
	4.35	Tijd is belangrijk +
	4.53	Belangrijk voor begeleiding is voldoende tijd +
	4.55	Tijdtekort voor 1 ^e en 2ejaars-
	5.25	Tijd ingeplant is meer uitleg geven +
	6.17	Geen tijd ingepland –
	6.18	Afgevaardigde collega's moeten tijd nemen voor student +
	6.19	Begeleiden is extra op werkzaamheden -
Begeleiden	2.40	Begeleiden is moeilijk+/-
	2.44	Student verdient goede begeleiding +
	2.45	Tekort schieten –
	2.51	Moeilijk i.v.m. onvoldoende kennis opleiding –
	2.68	Mbo-v met ervaring begeleid hbo-v
	2.69	Kennis opleiding voor begeleiden +/-
	2.70	Ervaring is begeleiden +
	2.72	Kennis is begeleiden +
	3.24	Begeleiden is zelfinzicht –
	4.14	Begeleiden moeilijk i.v.m. mbo diploma –
	4.54	Belangrijk voor begeleiding is voldoende ruimte +
	5.34	Introductiegesprek is voldoende voor begeleiding +
	6.32	Praktijkopleiders moeten meer betrokken bij student +
	6.33	Praktijkopleiders moeten meelopen met student +
	6.35	Praktijkopleiders betrekken geeft vertrouwen bij student +
	6.62	Praktijkbegeleider meer betrekken +

Bijlage 5 Beoordelingsformulier

Naam student : Ilzanne van den Ende- Moens

Studentnummer: 00072813

Differentiatie : Orthopedie

Datum : 8 juni 2018

	Elk item wordt beoordeeld op een 10-puntsschaal: 5 is onvoldoende en 6 is voldoende.		Aantal punten
1	Inleiding (2-3 blz) Indicatoren: 5,6,7 (LET OP! aantal punten x2)	De student noemt de aanleiding en achtergronden van het onderzoek. De student beschrijft zorgvuldig, logisch en helder het praktijkprobleem. De student noemt de doelstelling van het onderzoek. De student noemt de probleemstelling (onderzoeksvraag) en de deelvragen. De student beschrijft de relevantie voor Verpleegkunde/vroedkunde. Er is een leeswijzer aanwezig. <u>De inleiding begint breed en er wordt getracht te trechteren. Dit lukt nog niet optimaal en de inleiding is dus ook voor verbetering vatbaar. Verder mis ik het onderdeel waar het probleem ligt van de mbo vpk die de hbo student begeleidt. Probleem- en doelstelling worden correct beschreven en vpk relevantie en leeswijzer zijn aanwezig.</u>	Max. 20 <u>6,5x2=13</u>
2	Theoretisch kader (6-9 blz) Indicatoren: 8,9,10 (LET OP! aantal punten x2)	Zoekplan (zoekvraag +zoekstrategie+zoekboom) wordt beschreven. In het theoretisch kader worden de kernbegrippen beschreven in eigen woorden. De bestudeerde literatuur is hierbij leidend. Er is een logische opbouw. Aantal bronnen en relevantie van bronnen is voldoende. <u>Zoekplan is duidelijk beschreven. De uitwerking van de literatuur is in trechtersvorm uitgewerkt. Wat ik wel mis is waar ligt nu het knelpunt van de begeleiding van een mbo verpleegkundige aan een hbo student. Wat zijn hier de richtlijnen. Daarnaast wat ervaren vpk en studenten van de begeleiding.</u>	Max. 20 <u>7x2=14</u>
3	Methode van onderzoek Indicator: 11,12, 13. (3-6 blz)	De student noemt en verantwoordt onderzoekstype, onderzoeksontwerp, en onderzoekspopulatie. De student geeft aan voor welk soort steekproef gekozen wordt. De student bespreekt de betrouwbaarheid en validiteit. De student verantwoordt elke keuze vanuit onderzoeksliteratuur. De student beschrijft de geplande wijze van data verzamelen, registreren, verwerken en analyseren. De student beschrijft hoe het veldwerk	Max. 20 <u>8x2=16</u>

	(LET OP! aantal punten x2; moet minimaal 11 zijn)	georganiseerd gaat worden en geeft een tijdspad (wie, wat, waar, wanneer). <u>Netjes geschreven en vrij compleet. Er zijn nog enkele puntjes die kunnen worden toegevoegd. De operationalisatie is heel netjes en volledig uitgewerkt. Kijk nog wel even naar je topiclijst of die volledig is.</u>	
4	Rapportage Indicatoren:1,2,3 en 4 (LET OP, moet minimaal zes zijn)	Onderzoeksopzet is geschreven in eigen woorden. Verslag ziet er netjes en verzorgd uit, inclusief voorwerk. Lettergrootte klopt. Alle hoofdstukken zijn opgenomen. Bronvermelding en bronnenlijst zijn volgens de APA-normen. Taalgebruik is objectief, correct en zakelijk. Voor spelling, grammatica, zinsopbouw en stijl geldt: maximaal 3 fouten per pagina! <u>Nette schrijfstijl en apa richtlijnen worden gehanteerd. Let wel op er staan nog een aantal taal en spelfouten in.</u>	<u>-7</u>
	Behaalde punten		
	Max aantal te halen punten		70
	Toegekend cijfer	Behaalde punten / 7	<u>7.4</u>
	• Wanneer onderdeel 3 (methoden) onvoldoende is dan wordt dit cijfer op de vld ingevoerd • Wanneer onderdeel 4 (rapportage) onvoldoende is dan wordt Niet Deelgenomen op de VLD ingevoerd.		

Naam eerste beoordelaar:

Naam tweede beoordelaar:

A. M. P. Snaterse Broekhuijse – van Adrichem

A. Antonides

Bijlage 6 Beoordelingsformulier onderzoeksverslag (CU09322)

De beoordeling van het onderzoeksverslag bestaat uit een drietal onderdelen: vormcriteria, product en proces. De onderdelen vormcriteria en product moeten voldoende zijn. Wanneer bij vormgeving minder dan 11 gewogen punten wordt gescoord, wordt een niet deelgenomen als resultaat ingevuld en het verslag niet verder beoordeeld.

Onderdelen	Maximaal aantal punten	Wegings (omreken)factor	Weging	Aantal gewogen punten
Vormcriteria	20	0,75	0,15	15
Product methode	30	0,5	0,15	15
Product uitvoering	30	2,0	0,60	60
Proces	15	0,67	0,10	10
	95		1	100

Naam student: Ilzanne Moens

Studentnummer: 00072813

Differentiatie:

Datum:

Vormcriteria				Resultaat	Feedback
Volledigheid (titelpagina, inhoudsopgave, inleiding, methode, bronnenlijst en bijlage) zie verder bijlage 4)	Bevat minder dan vier elementen	Bevat minimaal vier vereiste elementen	Bevat alle vereiste elementen	1-3-5	
Schrijfstijl (zie bijlage 4)	Subjectief, onlogisch en niet helder omschreven.	Minder logisch en helder omschreven	Objectief, precies, logisch, zorgvuldig, helder	1-3-5	

Netwerk om te leren

Vormgeving en correct taalgebruik (zie bijlage 4)	Meer dan: maximaal 25 blz. exclusief bijlagen Meer dan maximaal 3 fouten per pagina (spelling, grammatica, zinsopbouw en stijl). En/of tabellen, figuren of schema's niet netjes verwerkt.	Voldoet op alle punten aan de vormgeving maar hier en daar nog een onvolkomenheid.	Voldoet helemaal aan de vormgeving en is in correct Nederlands of Engels uitgewerkt, zie bijlage 4.	1-3-5	
Referenties (zie bijlage 4)	Maximaal 3 foute APA bronvermeldingen.	Nette bronvermeldingen op paar kleinigheden na.	Bronnenlijst en bronvermelding volgens internationale	1-3-5	
			Subtotaal gewogen punten: Behaalde punten x wegings (om)rekenfactor		
Product methode				Resultaat	Feedback
Methode	Het type onderzoek wordt fout aangegeven.	Type onderzoek wordt aangegeven maar kan nog verfijnd worden.	Type onderzoek wordt gepast en correct aangegeven.	1-3-5	
Setting (plaats en tijd)	De omschrijving van de setting is onduidelijk.	De omschrijving bevat voldoende elementen om een beeld te krijgen.	De omschrijving is volledig en laat geen onduidelijkheden na.	1-3-5	
Populatie	Er ontbreken elementen in de beschrijving van de populatie.	Voldoende elementen in de beschrijving om een beeld te hebben van de populatie.	Alle in- & exclusie elementen en duiding van de populatie zijn aanwezig.	1-3-5	
Dataverzameling	Verloop en de verwerking van de dataverzameling is onvolledig beschreven.	Wijze van data verzamelen, en middel voor dataverzameling staan beschreven.	De stappen en middelen in de dataverzameling zijn transparant en correct beschreven en zouden kunnen worden gerepliceerd.	1-3-5	
Data-analyse	beschreven technieken zijn onvolledig of te vaag	beschreven maar de aansluiting met de	worden gepast verantwoord in het kader van de onderzoeksvraag	1-3-5	

Netwerk om te leren

		onderzoeksvraag is soms onduidelijk			
Ethisch en juridische aspecten	Ethische aspecten zijn onduidelijk of onvolledig beschreven.	Ethische aspecten worden aangehaald en vermeld.	De ethische aspecten naar deelnemer en onderzoeksveld zijn volledig beschreven.	1-3-5	
			Subtotaal gewogen punten: Behaalde punten x wegings (om)rekenfactor		
Product uitvoering					
Relevante titel	De titel is niet gepast voor het onderzoek.	De titel is een weergave van het onderzoek.	De titel is duidelijk en biedt een helder zicht op het onderzoek en het opzet.	1-3-5	
Samenvatting	Samenvatting ontbreekt of is onvolledig.	Bevat ≤ 400 woorden; Bevat inleiding, methode, resultaten, conclusie; bevat informatie die past bij de vraagstelling.	Bevat ≤ 400 woorden; Bevat inleiding, methode, resultaten, conclusie en aanbeveling; bevat duidelijke informatie die passend is bij de vraagstelling.	1-3-5	
Resultaten	Resultaten vloeien niet voort uit de dataverzameling en analyse. Beschrijving van studiepopulatie ontbreekt of is niet helder geen keuze gemaakt welke resultaten belangrijk zijn om de vraagstelling te beantwoorden.	Resultaten vloeien grotendeels voort uit de dataverzameling en analyse. Beschrijving van studie populatie is gegeven en voor het grootste deel duidelijk Resultaten zijn relevant, gericht op de vraagstelling.	Resultaten vloeien volledig voort uit de dataverzameling en analyse. Beschrijving van studiepopulatie is helder Resultaten zijn relevant en gericht op de vraagstelling , objectief beschreven, compact en duidelijk. Evt. tabellen en figuren ondersteunen de tekst.	1-3-5	

Netwerk om te leren

Discussie	Niet kritisch en koppelt niet terug naar de literatuur. Sterke en zwakke punten van het onderzoek worden niet benoemd, zijn niet correct benoemd of missen onderbouwing. Nieuwe resultaten worden besproken.	Refereert naar de literatuur maar mist de kritisch bespreking en verbanden leggen. Sterke en zwakke punten van het onderzoek worden benoemd en zijn grotendeels correct en onderbouwd.	In de discussie vindt een kritisch bespreking van de bevindingen plaats met onderbouwing vanuit de literatuur. Waarbij verbanden worden gelegd. Sterke en zwakke punten van het onderzoek worden benoemd, zijn correct en onderbouwd, waarbij een koppeling wordt gemaakt naar de consequenties (betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid in de praktijk)	1-3-5	
Conclusie	Antwoord op de onderzoeksvraag is niet coherent met de resultaten of nieuwe resultaten worden besproken.	De conclusie is een antwoord op de onderzoeksvraag	Hoofd- en deelvragen worden beantwoord, logisch en aansluitend vervolg op resultaten en discussie.	1-3-5	
Aanbevelingen	aanbevelingen vloeien niet of nauwelijks voort uit de resultaten en conclusies. De aanbevelingen bieden geen concrete bijdrage aan het oplossen van het praktijkprobleem; er zijn nog extra stappen nodig om ze meteen te kunnen toepassen.	Aanbevelingen vloeien grotendeels voort uit de resultaten en conclusies. De aanbevelingen bieden een bijdrage aan het oplossen van het praktijkprobleem, maar er is nog een enkele stap nodig om ze te kunnen toepassen.	Aanbevelingen vloeien geheel voort uit de resultaten en conclusies . De aanbevelingen bieden een concrete bijdrage aan het oplossen van het praktijkprobleem en ze kunnen in de praktijk worden toegepast.	1-3-5	
			Subtotaal gewogen punten: Behaalde punten x wegings (om)rekenfactor		
Proces				Resultaat	Feedback

Netwerk om te leren

Communicatie met begeleider	De communicatie was regelmatig moeilijk of onduidelijk.	De communicatie verliep over het algemeen vlot en correct.	Zeer vlotte en correcte communicatie, ook met het onderzoeksveld en eventuele derden.	1-3-5	
Zelfstandigheid	Toont weinig initiatief en of maakt eigen keuzes en heeft veel bijsturing nodig.	Normaal verloop.	Toont initiatief, maakt eigen keuzes.	1-3-5	
Feedback geven en ontvangen	Op respectvolle wijze feedback geven is moeilijk en/of aangevallen voelen bij feedback ontvangen.	Zoekt nog naar de juiste woorden. Om feedback op werk anderen te geven en kan moeilijk feedback op proces en product scheiden.	Geeft op respectvolle manier feedback aan anderen met daarbij onderscheid tussen feedback op proces en product. Kiest welke feedback waardevol is en pas werk of gedrag desgewenst aan Nodigt anderen uit tot het geven van feedback.	1-3-5	
			Subtotaal gewogen punten: Behaalde punten x wegings (om)rekenfactor		
			Totaal aantal punten		
			Eindresultaat		

Bijlage 7 Beoordelingsformulier presentatie praktijkgericht onderzoek (CU09438)

Student: Ilzanne Moens

St. nummer: 00072813

Datum:

	Presentatie Elk item wordt beoordeeld op een 10-puntsschaal.		Aantal punten
a	De samenvatting. De student: • presenteert de hoofdzaken van het onderzoek; • gebruikt hiervoor de juiste terminologie • getuigt van beheersing onderwerp.		
b	Beantwoording vragen. De student: • beantwoordt vragen weloverwogen en kundig; • kan de rode draad van zijn verhaal in de antwoorden vasthouden • reageert adequaat op vragen en beweringen van juryleden • maakt gebruik van heldere en juiste voorbeelden.		
c	Wijze van presenteren. De student: • bewaakt zelf de tijd van de presentatie; • geeft een duidelijke uitleg over de procedure en opbouw van de presentatie; • maakt deskundig gebruik van PowerPoint of Prezi; • heeft een goed spreektempo. • brengt de inhoud overtuigend over.		
	Behaalde punten		
	Max aantal te halen punten	Alle onderdelen moeten minimaal met een 5,5 beoordeeld zijn. De totaalscore dient minimaal 17 punten te zijn. Wanneer wel aan de norm van 17punten wordt voldaan maar niet aan de norm dat alle onderdelen minimaal met een 5,5 zijn beoordeeld wordt het laagste cijfer ingevoerd.	30
	Advies peers	Behaalde punten / 3	

Netwerk om te leren

	Toegekend cijfer	Behaalde punten / 3	
	Toelichting		

Naam en handtekening eerste beoordelaar: Naam en handtekening tweede beoordelaar: