HR logo2007 CMYK D

### Afstudeeropdracht, Instituut Voor Gezondheidszorg

|  |  |
| --- | --- |
| **Datum opdracht** | 12 december 2022 |
| **Naam opdracht** | **Transitie van opleiding naar praktijk; ervaringen en behoeften van startende verpleegkundigen**  Hoe ervaren startende verpleegkundigen in het Franciscus Gasthuis & Vlietland (FG&V) de overgang van student naar beginnende professional, wat hebben ze nodig om goed te landen in de praktijk en wat wordt er nu geboden vanuit de opleiding en het ziekenhuis? |
| **Uitvoering** | **Duaal / Voltijd** |
| **Naam opdrachtgever** | Ellen Bakker RN PhD (Hogeschool Rotterdam)  Natasja Rietveld RN PhD (Hogeschool Rotterdam)  Astrid Schellingerhout RN MSc (Franciscus Gasthuis & Vlietland)  Elke Berger RN MSc (Franciscus Gasthuis & Vlietland) |
| **Contactpersoon Kenniscentrum** | dr. Ellen Bakker/ dr. Natasja Rietveld |
| **Prioriteit Kenniscentrum** | **JA** |
| **Naam Organisatie** | Hogeschool Rotterdam |
| **Afdeling** | Kenniscentrum Zorginnovatie |
| **Adres** | Rochussenstraat 198 |
| **PC/Plaats** | 3015EK |
| **Telefoonnummer** | Via Teams (Ellen Bakker) |
| **Emailadres** | [ellen.bakker@hr.nl](mailto:ellen.bakker@hr.nl) / [n.rietveld@hr.nl](mailto:n.rietveld@hr.nl) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Aanleiding of toedracht van de opdracht en het belang van de opdrachtgever bij de opdracht.** | Er moeten voldoende verpleegkundigen worden opgeleid maar ook behouden blijven voor de zorg. Volgens de NHS Workforce Statistics (2022) gaven jongere verpleegkundigen in het Verenigd Koninkrijk vorig jaar vaker hun baan op dan oudere verpleegkundigen; tweederde, bijna 23.000, was jonger dan 45 jaar; een stijging van 26% ten opzichte van het voorgaande jaar. Recent onderzoek van RegioPlus (2021) toont aan dat 11% van de Nederlandse zorgverleners die uit de sector vertrekken minder dan 2 jaar werkervaring heeft. In het SPRiNG onderzoek lag de cumulatieve uitval (van jaar 3 tot een jaar na diplomering) tussen 2016-2020 van studenten en startende verpleegkundigen op 14% en 18% (Kennisclip Webinar SPRiNG, 2021).  Aandacht voor behoud van startende verpleegkundigen is dus noodzakelijk. Binnen het FG&V komt uitval van startende verpleegkundigen binnen twee jaar na diplomering ook voor. De ervaring is dat verpleegkundigen het eerste jaar als zwaar ervaren en dat een aantal kiest om buiten het ziekenhuis te gaan werken of zelfs de zorg te verlaten. Om die reden onderneemt het FGV verschillende acties om startende verpleegkundigen te ondersteunen bij de overgang (transitie) van opleiding naar de praktijk, zoals een inwerkprogramma. Daarnaast biedt het FGV een trainee-programma. Aandacht voor de transitie van opleiding naar praktijk van startende verpleegkundigen is van belang. Zo toont een Amerikaanse multicenter cohortstudie (Spector et al, 2015) aan dat ziekenhuizen met geen of een beperkt transitieprogramma significant lager scoren op behoud van startende verpleegkundigen.  **Franciscus Gasthuis & Vlietland**  Binnen het Franciscus Vlietland (FG&V), een perifeer ziekenhuis met twee locaties, wordt steeds meer verpleegkundig onderzoek uitgevoerd om een bijdrage te leveren aan wetenschappelijke onderbouwing van het handelen van verpleegkundigen. Vanuit het FG&V Wetenschapsbureau worden studenten en verpleegkundigen begeleid met onderzoeken die aansluiten op een van de speerpunten van het FG&V of aansluiten op verpleegkundig overstijgende ontwikkelingen. Het Franciscus investeert veel in het opleiden van nieuwe verpleegkundigen. Voldoende, goed opgeleide verpleegkundigen zijn immers noodzakelijk om kwaliteit van zorg te kunnen bieden.  **SPRiNG Living Lab (LL)**  SPRiNG is een acronym voor Studying Professional Resilience in Nursing students and new Graduates. SPRiNG Living Lab is het vervolg op SPRiNG Sterk gestart in de Zorg, een onderzoeksproject vanuit Kenniscentrum Zorginnovatie (KCZI) van Hogeschool Rotterdam (HR). Binnen SPRiNG Sterk Gestart in de Zorg zijn een wetenschappelijk onderbouwd signaleringsinstrument (m.b.v. associatie- en predictiemodellen) en effectieve interventies ontwikkeld voor gezond en vitaal opleiden van verpleegkundestudenten met als doel het behoud van studenten en startende verpleegkundigen voor het beroep.  SPRiNG Living lab is een virtuele leerwerkgemeenschap waarbinnen uitwisseling van kennis en ervaring plaatsvindt rond het vergroten van de gezondheid en vitaliteit van verpleegkundestudenten en realiseren van een duurzame loopbaanstart van beginnende verpleegkundigen (Hogeschool Rotterdam, 2022). Zo wordt er binnen SPRiNG LL op dit moment gewerkt aan een zogenaamde Student Life Monitor, een monitor-feedback-supportsysteem waarmee de eigen gezondheid en welzijn kan worden gemonitord en op-maat advies wordt verkregen door middel van feedback, en waar ook ondersteuning aan kan worden gekoppeld. Daarnaast loopt er momenteel een postdoc-onderzoek naar de transities van startende verpleegkundigen en politiemensen, en zal er een onderzoeksproject worden gestart gericht op het verzamelen van goede voorbeelden van programma’s ter ondersteuning van beginnende verpleegkundigen (zogenaamde transition-to-practice (TTP) programma’s). Deze afstudeeropdracht draagt bij aan beiden onderzoeken. |
| **Beschrijving opdracht en verwachte resultaten/eindproduct\***  *(Wat is de vraag of het probleem?; waaraan moet het eindresultaat voldoen?; weer te geven in maximaal 100 woorden)* | Deze opdracht beoogt bij te dragen aan inzicht in hoe startende verpleegkundigen de overgang ervaren van opleiding naar de praktijk. Dit kan leiden tot aanbevelingen voor het realiseren van een duurzame loopbaanstart voor beginnende verpleegkundigen. De opdracht kan worden uitgevoerd binnen het FG&V maar desgewenst ook in andere zorginstellingen binnen de Rotterdamse regio.  De afstudeeropdracht zal bestaan uit twee delen:   * uitzetten van een vragenlijst naar de ervaringen van startende verpleegkundigen en hun behoeften onder alle verpleegkundigen met tussen de 0-2 jaar werkervaring (ontwikkeld door het SPRiNG LL van KCZI), * drie verdiepende interviews met startende verpleegkundigen, managers, opleidings- en/of HRM-adviseur of * één focusgroep met startende verpleegkundigen, managers, opleidings- en/of HRM-adviseur. |
| **Omgeving waar binnen het onderzoek dient plaats te vinden**  (*beschrijf de “sleutelfiguren” (belanghebbenden) in het kader van het uit te voeren onderzoek en de afdeling / instelling waar het onderzoek dient plaats te vinden)* | FG&V en project SPRiNG Sterk Gestart in de Zorg van Kenniscentrum Zorginnovatie. |
| **Doelstelling**  *(wat is de bedoeling van het onderzoek?; welk doel moet behaald worden?)* | De opdracht maakt onderdeel uit van breder onderzoek van het SPRiNG LL van het KCZI, namelijk het postdoc-onderzoek van dr. Natasja Rietveld dat gaat over de transities van startende verpleegkundigen en politiemensen. |
| **Onderzoekkenmerken:** *(Grootte van het onderzoek,*  *Gewenste methode van onderzoek,*  *Etc.)* | De afstudeeropdracht zal bestaan uit twee delen:   * uitzetten van een vragenlijst naar de ervaringen van startende verpleegkundigen en hun behoeften onder alle verpleegkundigen met tussen de 0-2 jaar werkervaring (ontwikkeld door het SPRiNG LL van KCZI) binnen het FG&V of andere zorginstelling in de Rotterdamse regio * drie verdiepende interviews met startende verpleegkundigen, managers, opleidings- en/of HRM-adviseur of * focusgroep met startende verpleegkundigen, managers, opleidings- en/of HRM-adviseur. |
| **Omvang en duur van het project** *(geef een inschatting van omvang in uren, aantal studenten en geschatte projectperiode)* | 20 weken |
| **METC aanvraag noodzakelijk**  *(inschatting opdrachtgever)* | NEE\* (indien ja zie hieronder)  **\*doorhalen wat niet van toepassing is.** |
| **METC aanvraag ingediend**  *(procedure dient door de opdrachtgever zelf te worden ingezet en afgerond)* | n.v.t.  **\*doorhalen wat niet van toepassing is** |
| **METC toestemming ontvangen** | n.v.t.  **\*doorhalen wat niet van toepassing is** |
| **Gewenste competenties studenten** *(voor zover deze volgens de opdrachtgever specifiek van belang zijn voor het uitvoeren van de opdracht; denk bv. aan specifieke (communicatieve -) vaardigheden)* | Gewenste competenties/kenmerken van de vierdejaars verpleegkundestudenten:   * Literatuuronderzoek kunnen uitvoeren * Affiniteit hebben met mixed methods (combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek) * Interesse hebben in de onderwerpen duurzame inzetbaarheid en behoud van verpleegkundigen * Kunnen improviseren en flexibel zijn * Hoge inzet en gaan voor topresultaat * Communicatief vaardig * Open leerhouding * Zorgvuldig en zelfstandig kunnen werken * Zelfstandig kunnen werken |
| **Beschikbaarheid opdrachtverstrekker**  *(naar inschatting van de opdrachtgever)* | dr. Ellen Bakker, docent hbo-V /onderzoeker SPRiNG LL  Maandag / donderdag /\*  Ochtend / middag (wisselend, afhankelijk van mijn rooster (bakeg)\*  **\*doorhalen wat niet van toepassing is** |
| **Begeleidingscapaciteit en opleidingsniveau van de begeleiders binnen de opdracht-verstrekkende instelling / organisatie** |  |
| **Opdracht is bedoeld voor studenten:**  *(geef ook het maximum aantal studenten aan dat volgens de opdrachtgever kan deelnemen)* | Verpleegkundestudenten \*  Voltijd / duaal\*\* (alleen aan te geven indien verpleegkunde studenten kunnen deelnemen aan de opdracht)  **\*doorhalen wat niet van toepassing is (multidisciplinaire combinaties zijn in relatie tot het minorprogramma gewenst)**  **\*\*van belang voor minoropdracht; voltijdstudenten rondom projectopdracht tijdens minorfase af; duale studenten werken tijdens minorfase aan literatuurstudie en vervolgen in de afstudeerfase met het praktijkonderzoek en afronding project** |
| **Aanvullende informatie**  *(omgeving waarbinnen / afdeling waar het onderzoek dient plaats te vinden; sleutel-figuren (belanghebbenden))* | Literatuur   1. Hogeschool Rotterdam (2022). SPRiNG Living Lab. Weerbaar en veerkrachtig opleiden van verpleegkundigen. Geraadpleegd op 8 december 2022 via <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/zorginnovatie/zelfmanagement-en-participatie/Spring-living-lab/> 2. Hogesschool Rotterdam (2015). SPRiNG: Sterk Gestart in de Zorg. Startende verpleegkundigen weerbaar maken tegen fysieke en mentale werkbelasting. Geraadpleegd op 8 december 2022 via <https://hr.nl/spring> 3. NHS Workforce Statistics - June 2022 <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/nhs-workforce-statistics/june-2022> en <https://www.kingsfund.org.uk/blog/2022/10/nhs-nursing-workforce> 4. RegioPlus (2019) Factsheet 2019. Eerste resultaten structureel landelijk uitstroomonderzoek. RegioPlus. 5. Spector, N., Blegen, M. A., Silvestre, J., Barnsteiner, J., Lynn, M. R., Ulrich, B., ... & Alexander, M. (2015). Transition to practice study in hospital settings. Journal of Nursing Regulation, 5(4), 24-38. 6. Casey-Fink Graduate Nurse Experience Survey (revised) 2006 |

\*niet in alle gevallen hoeft vooraf het verwachte resultaat/eindproduct vastgesteld te worden. Dit is afhankelijk van de ruimte die de opdrachtnemers (studenten) van de (externe) opdrachtgever (kunnen) krijgen om in deze aan het begin van het onderzoeksproces met en eigen voorstel te komen. Ook het onderwijsprogramma waarbinnen de opdracht wordt uitgevoerd kan vragen dat de studenten deze ruimte krijgen. Daarover vindt dan voorafgaand aan de start van het onderzoek overleg plaats met de opdrachtgever.