



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers

Leid vandaag de vitale en innoverende zorgprofessional van morgen op

Never Let a Good Crisis go to Waste.

(Winston Churchill, 1945?)

Pepijn Roelofs



Wij maken vitale loopbanen in de zorg concreet

Patty Veen MSc
Maartje Klomp MSc
dr. Jos Kox
dr. Ellen Bakker
dr. Susan Jedeloo
dr. Hanny Groenewoud
dr. Natasja Rietveld
Renske Spaanderman

Student-onderzoekers
dit semester:

Ouissam, Ingrid, Sophie, Azra,
Wouissal, Lieselotte, Hazal,
Daniel, Romy, Esra, Romy,
Ijbelina, Thea, Marit, Marleen,
Marije, Emma, Kay, Charlene.

Yoeri Haverkamp MSc
dr. Anita Feleus
dr. Pepijn Roelofs
Teuntje Schaevers MSc
dr. Marlies Wagener
Raoul van der Lans
dr. Harald Miedema
Marjan van Nieuwenhoven MSc





<https://www.youtube.com/watch?v=f4f8F9brAQ0>

**Je wordt opgeleid voor het mooiste
beroep van de wereld.**

**Leer zorgen voor JEZELF!
EN LEER DE PRAKTIJK VERANDEREN!**

NOODZAAK!

een
klemmend
beroep

raad
wijst
onder



Berenschot

▼ Hoe we helpen ▼ Wie we zijn ▼ Werken bij Inzicht

☐ Terug naar Inzichten

HR-Trends 2026: investeren in medewerkers is topprioriteit voor HR

Datum
05 juni 2026

Investeren in huidige medewerkers is voor HR-professionals in 2026 belangrijker geworden dan nieuwe medewerkers aantrekken. Dat blijkt uit het jaarlijkse HR-Trendonderzoek van Berenschot, in samenwerking met SkillsTown en Performa HR.

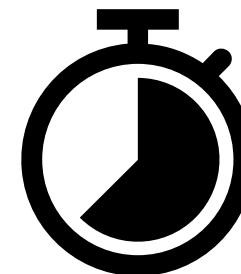
Alle uitkomsten ontvangen? Download het [HR-trendrapport 2026](#).

Meer focus op behoud van personeel

Na 'Inzetbaarheid, vitaliteit en verzuim' maken de thema's 'Leren en ontwikkelen' en 'Strategische personeelsplanning (SPP)' de top 3 van HR-prioriteiten compleet. Daarbij wordt vooruitgekeken naar de kennis, competenties en capaciteit die in de toekomst nodig zijn. Het thema 'werving en selectie' is uit de top 3 verdwenen. Oplossingen voor de blijvende arbeidsmarktkrapte worden daarmee steeds meer gezocht in investeren in de huidige medewerkers.



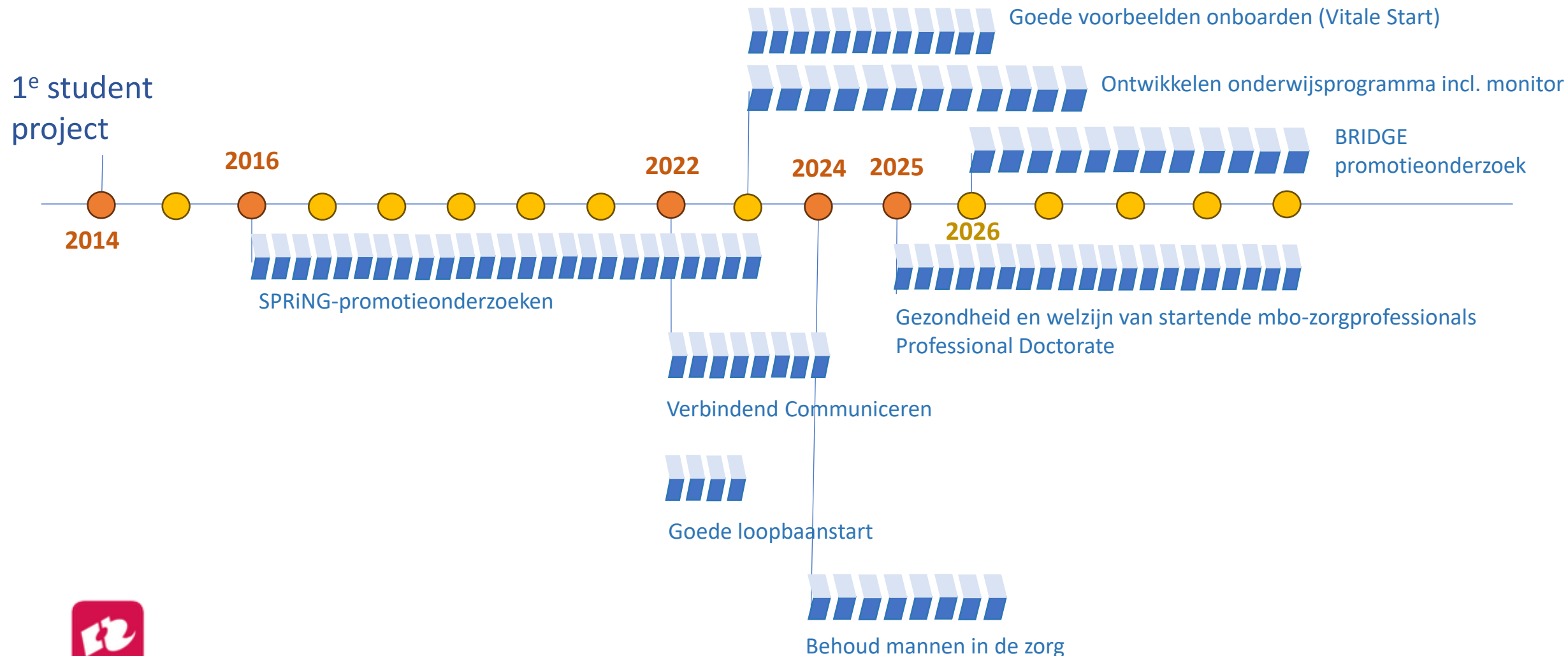
Daling instroom mbo- en hbo-studenten zorgopleidingen



40 - 48 minuten
per persoon
per dag ziek

2030 circa **117.000** vacatures
Zorg- en welzijnsprofessionals

Tijdslijn onderzoeken SPRiNG Living Lab



SPRiNG-cohortonderzoek (2016-2023)

7 prospectieve cohorten

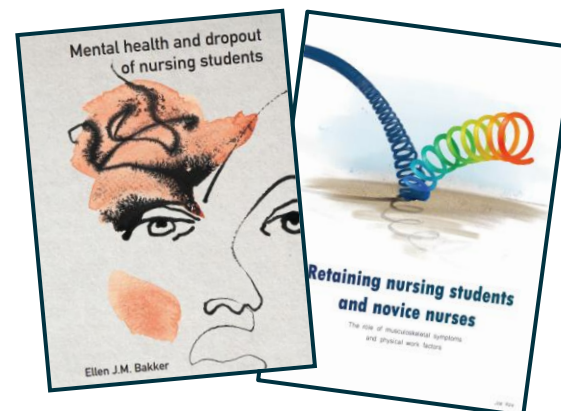
derdejaars studenten verpleegkunde

3 metingen

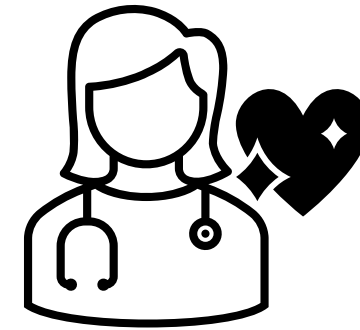
3^e jaar, 4^e jaar, jaar na afstuderen

(vragenlijsten over mentale & fysieke gezondheid, en over mentale & fysieke belasting op stage/werk)

2 proefschriften

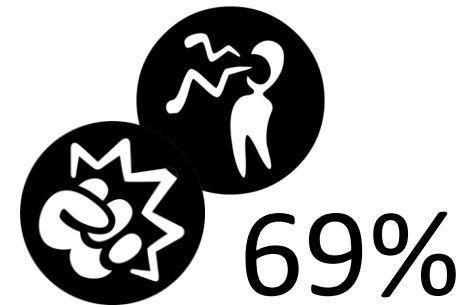
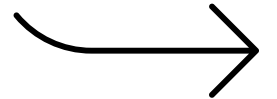


Resultaten



9/10

23%



69%

46%



77%

70%



Het is een 'wicked' problem!



<https://www.youtube.com/watch?v=jVh5AEfe-cM>

ZORGEN

TRAILER BNNVARA

Beweging 3.0

Zorg met aandacht

welzin Leef3.nu Beweging 3.0
Zorg met aandacht



VISIE VITAAL WERKEN

“Goed bijdragen aan de zorg voor de ander,
begint met goed zorgen voor jezelf”

welzin Leef3.nu Beweging 3.0
Zorg met aandacht



” MIJN VITALITEIT, MIJN VEERKRACHT, MIJN WERK

Vitaal werken

‘Je vuur brandend houden’

Wij geloven dat in ons allemaal ‘een vuur brandt’. Dat vuur staat voor wat jij echt belangrijk vindt. Dat maakt dat jij straalt in je werk. Het vuur in jezelf en het team brandend houden, dat gaat niet vanzelf. Daar heb je een aantal dingen voor nodig:

- Leren en ontwikkeling
- Maatschappij
- Innovatie en digitalisering



Inspiratie Werkomgeving
Brandstof Vitaliteit

Familie en sociaal netwerk
Collega's

Vitaliteit:
De vuurplaats van vitaliteit: jouw basis, je vitaliteit, gezondheid en veerkracht

- Gezondheid: Past het werk fysiek en mentaal bij jou?
- Vitaliteit: Zit je lekker in je vel?
- Hoe is de balans werk – privé?
- Veerkracht: Hoe ga je om met veranderingen en tegenslag?
- Sociaal functioneren: Voel jij je gesteund door je omgeving en collega's?

Klik op de buttons voor meer informatie

Vitaal zijn is een behoefte van het individu
Vitaal zijn is in het belang van de organisatie

Visie Vitaal werken

Klik op de
buttons
voor meer
informatie



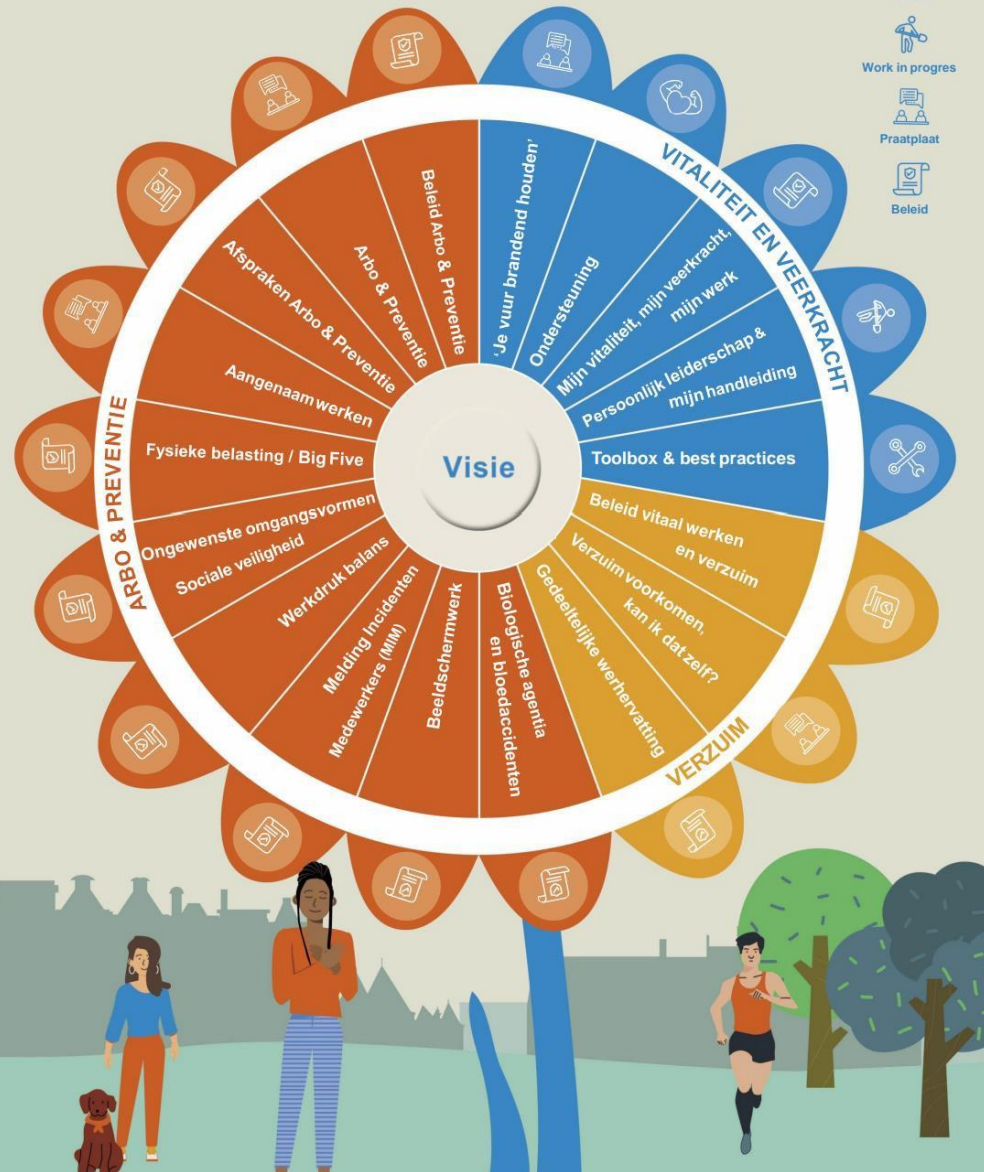
Fit en vitaal werken

Toolbox

Work in progress

Praatplaat

Beleid



3.0

Inzetbaar
zijn, blijven
of weer
worden



Preventief investeren in vitaliteit
loont:

de businesscase voor
zorgorganisaties

Annabel Splinter MSc, Manager strategische partners

7 oktober 2026

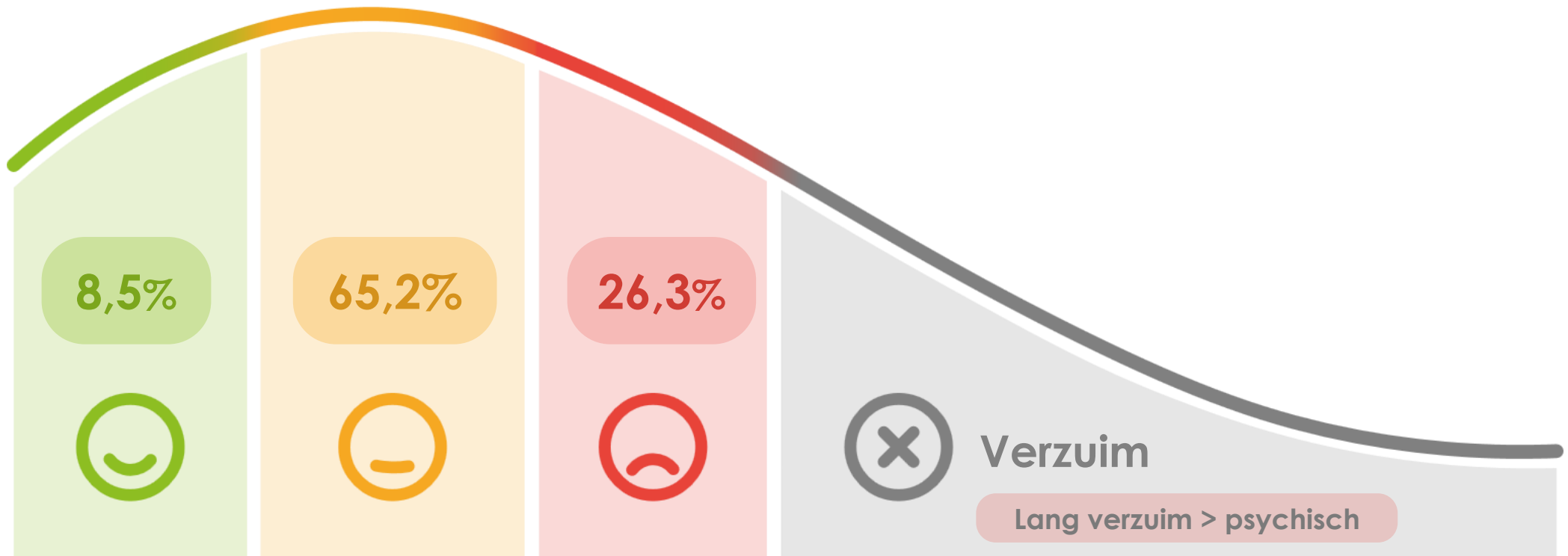


ROBIDUS

niped

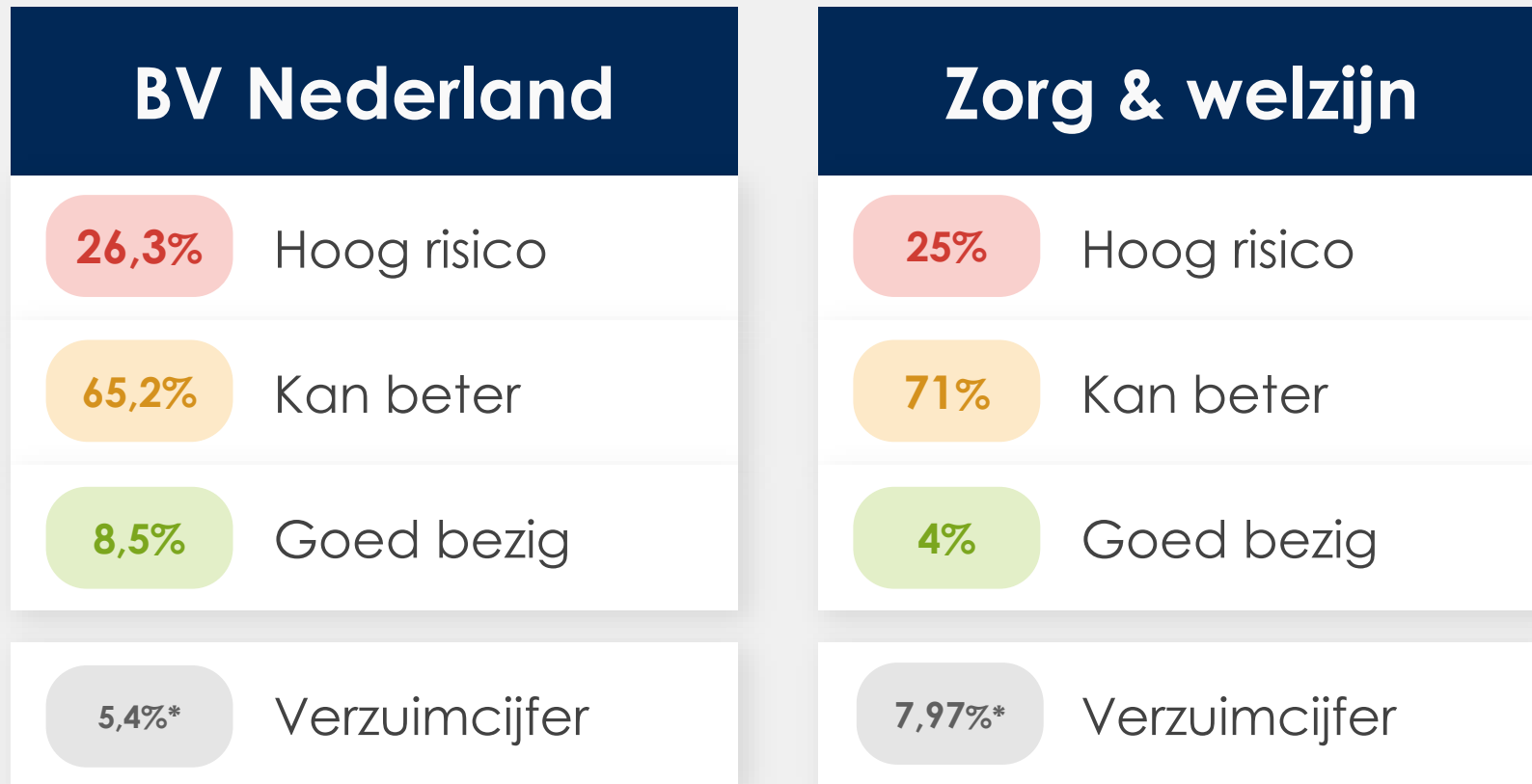
Arbeidsperspectief voor iedere werknemer

Wat zien we in de data van werkend Nederland?



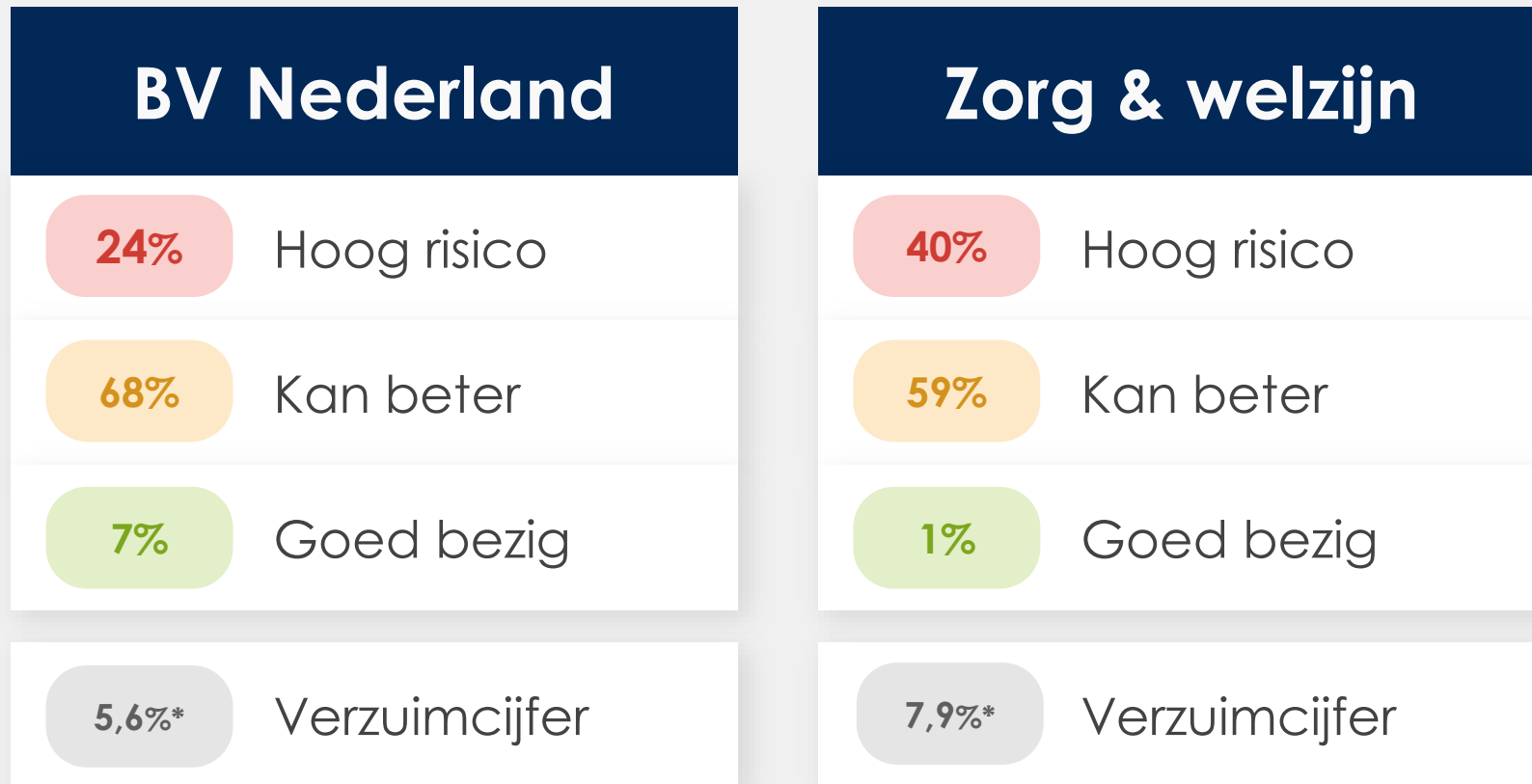
*Niped data 2025 – 35.000 deelnemers aan de Persoonlijke Gezondheidscheck (Pago/PMO)

En in de sector zorg & welzijn?



*bron: CBS

Primeur: de eerste data over 2026...



Niped data 2026 over kwartaal 1 & 2 – geanalyseerde 14.719 checks de Persoonlijke Gezondheidscheck (Pago/PMO)

*bron: CBS

De effecten van preventie



ROBIDUS

niped

Primeur data 2026: Wat kost níet investeren?

Verwachte impact op verzuim binnen 1 jaar

1. Angstklachten +1,7% verzuim

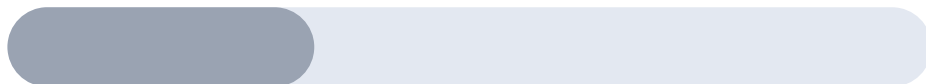
2. Verminderde bevologenheid +1,4% verzuim

3. Stress werk & privé +1,3% verzuim

Trend 2026: Bijna de helft van de zorgmedewerkers is verminderd bevlogen

33%

Niped data 2025



+ 12%

45%

Niped data 2026



Belangrijkste oorzaak: de toewijding aan het werk is sterk gedaald.
Risicogroep verminderde toewijding: tot 40 jaar

Verminderd bevlogen zorgmedewerkers: eerdere meting vs. data 2026

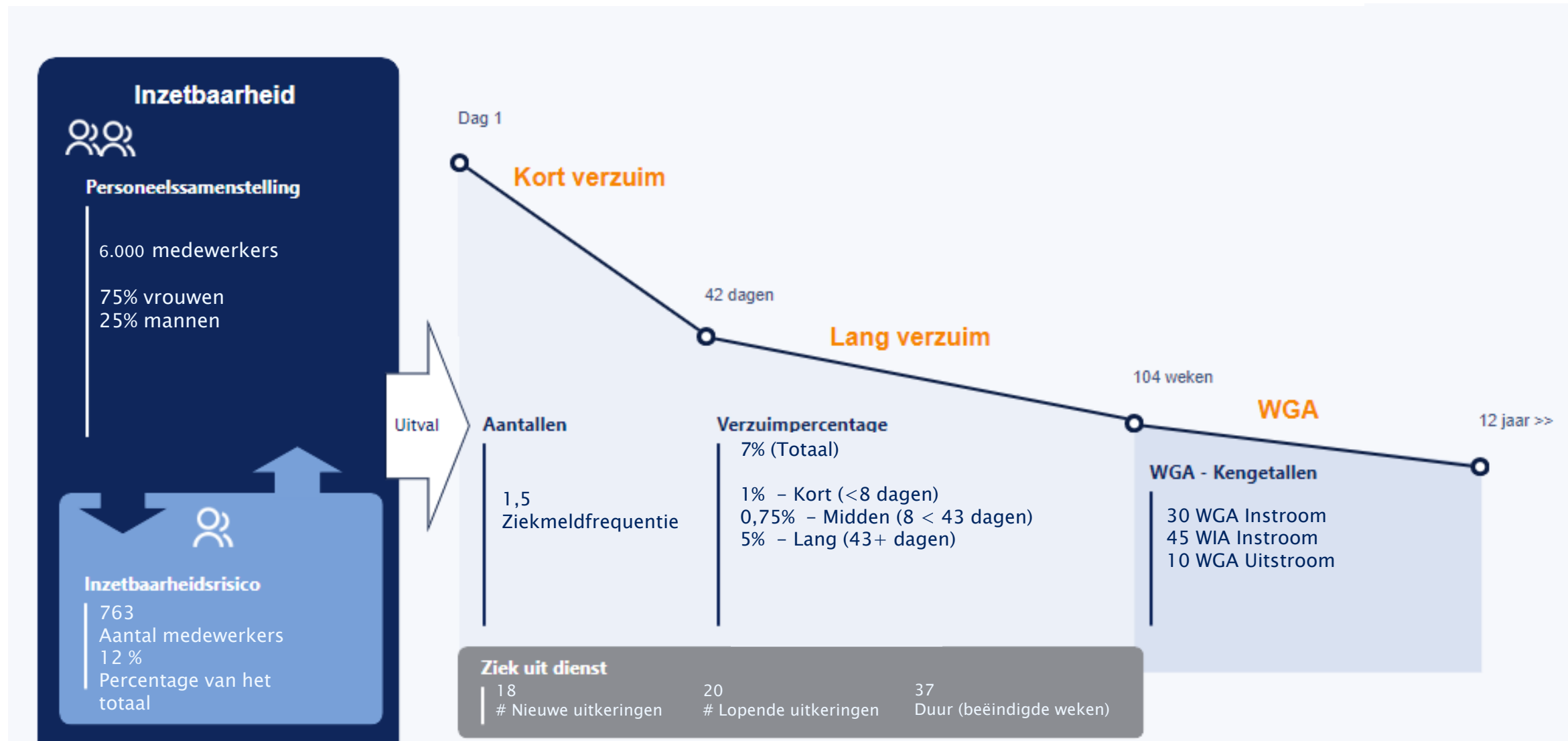
De verborgen rekening van verzuim (voorbeeld casus ziekenhuis)



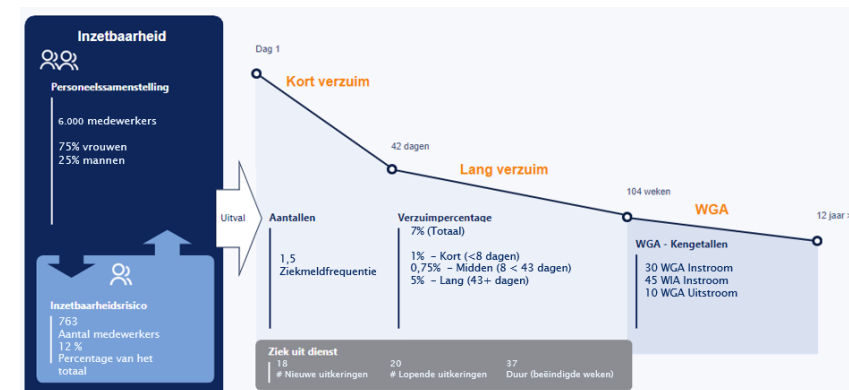
ROBIDUS

niped

De verborgen rekening: kosten verzuim en waarde preventie



De verborgen rekening: kosten verzuim en waarde preventie



Domein	Productiviteits-verlies	Verzuim tot 42 dagen	Verzuim van 42 d.-1 jaar	Tweede ziektejaar	ZW	WGA	(WIA aanvulling)
Kosten huidig (7% verzuim)	€ 5,4 mio	€ 12,5 mio	€ 25,9 mio	€ 3,0 mio	€ 374 K	€ 2,3 mio	(€ 1,1 mio)

Kosten verwacht bij 'niets doen'

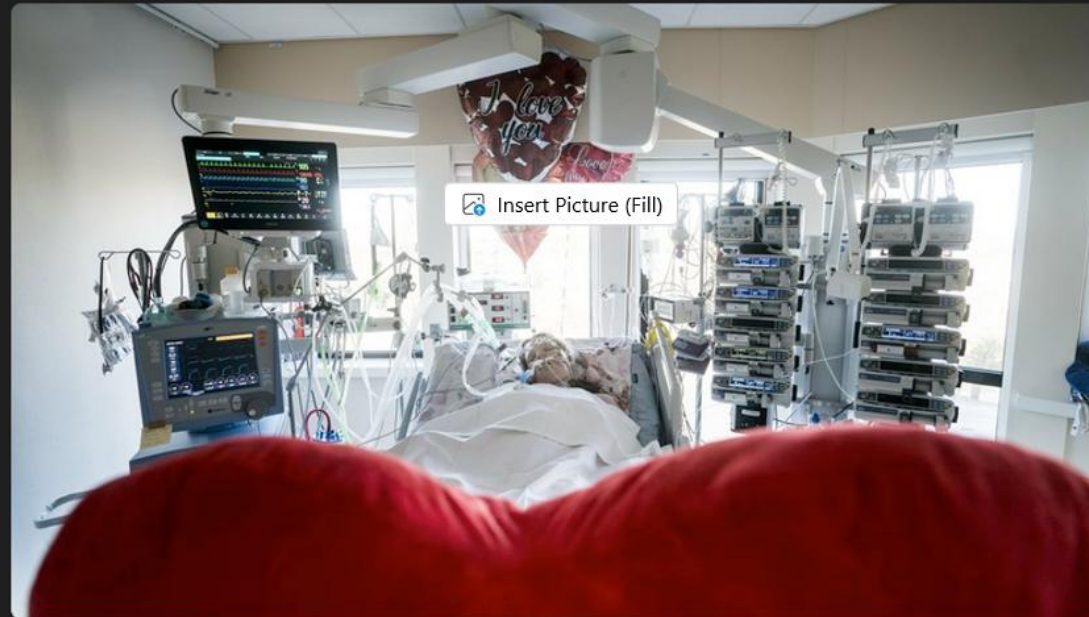
Verschil = #2 business case

#1 Business case:

- Bij loonsom 400 mio
- Kosten huidig = 50,5 mio

Kinderhartcentrum UMCG voorlopig dicht: 'Waar is het zo misgegaan?'

16 september 2025, 06:42 • 3 minuten leestijd



Voorlopig geen operaties in het kinderhartcentrum in het UMCG

© ANP / Siese Veenstra

Voorlopig geen geplande operaties bij kinderen en volwassenen met een aangeboren hartafwijking in het UMCG. Tot in elk geval begin volgend jaar blijft het kinderhartcentrum dicht. Medewerkers hebben intern hun zorgen geuit over de 'sociale veiligheid en kwaliteit van zorg en wetenschap'. Een klap in het gezicht van het ziekenhuis, nadat jarenlang is gestreden om de afdeling in Groningen te behouden.



Kwalificatiedossier mbo

Verzorging en verpleging **Crebonr. 23453**

Kwalificaties

- » **Verzorgende IG (Crebonr. 27144)**
- » **Mbo-Verpleegkundige (Crebonr. 27145)**

Geldig vanaf

01-08-2026

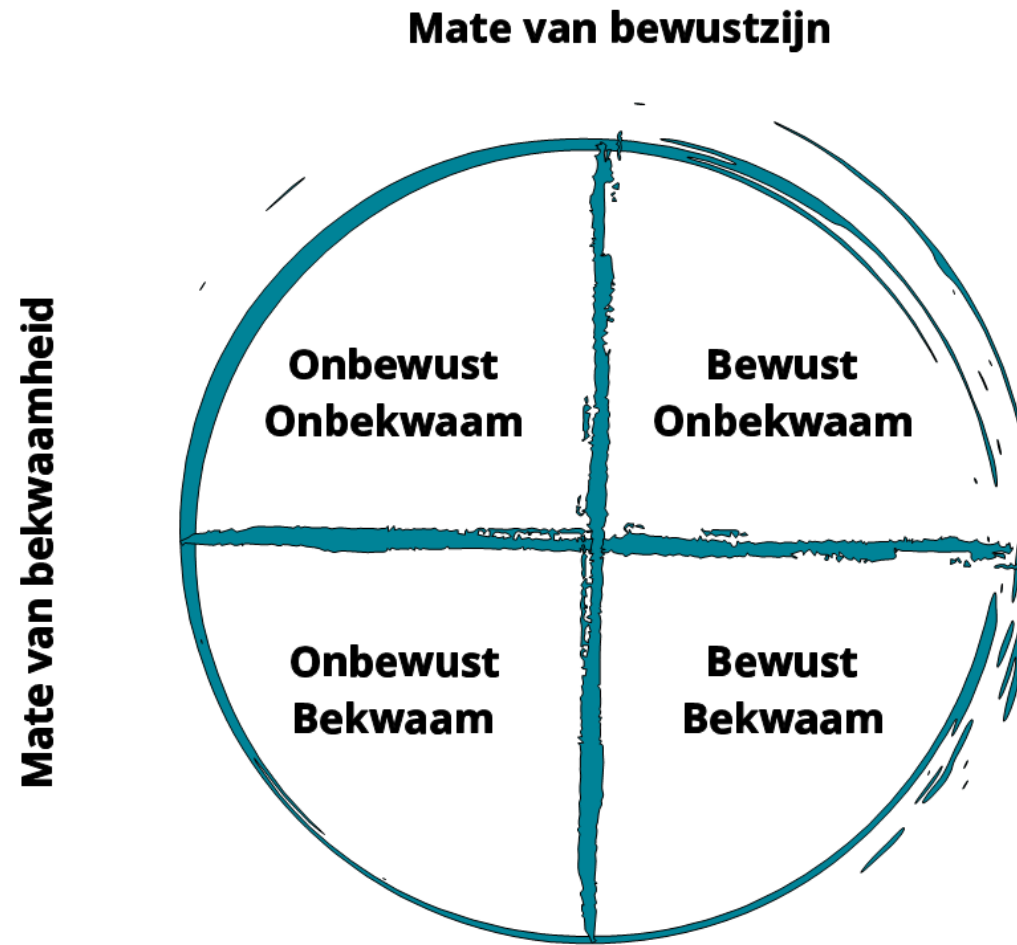
Opleidingsdomein

Zorg en welzijn (Crebonr. 79140)

Opleidingsprofiel
Bachelor
Nursing



Veelal onbekwaam ten aanzien van vitaal werken

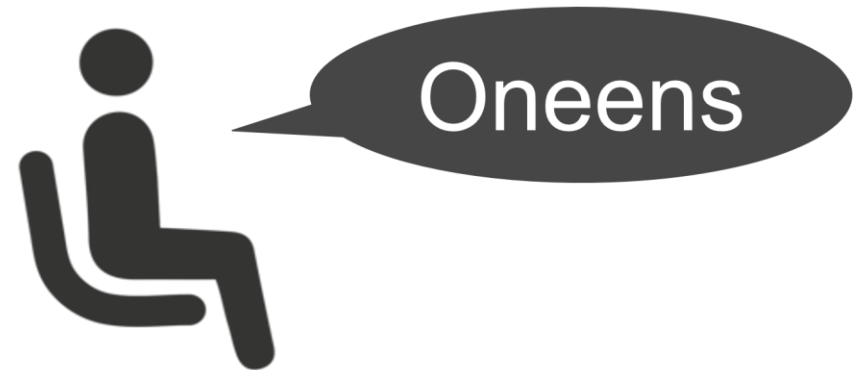


- Studenten/ medewerkers
- Opleiders/ begeleiders/ managers
- Opleidingen/ zorginstellingen



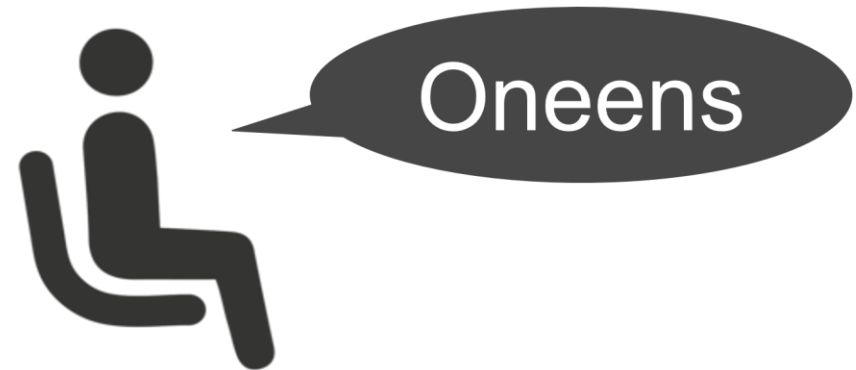
Stelling

In mijn organisatie is het aanbod voor vitaal werken en innovatie versnipperd georganiseerd



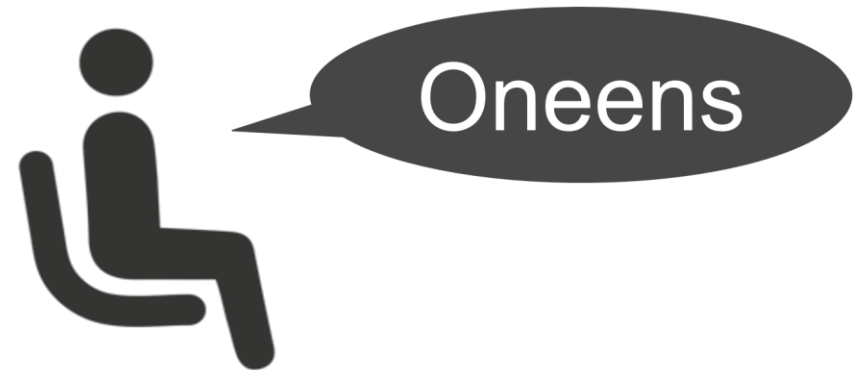
Stelling

Ondersteuning van beroepsvitaliteit voor stagiaires/
studenten staat los van het aanbod voor medewerkers?



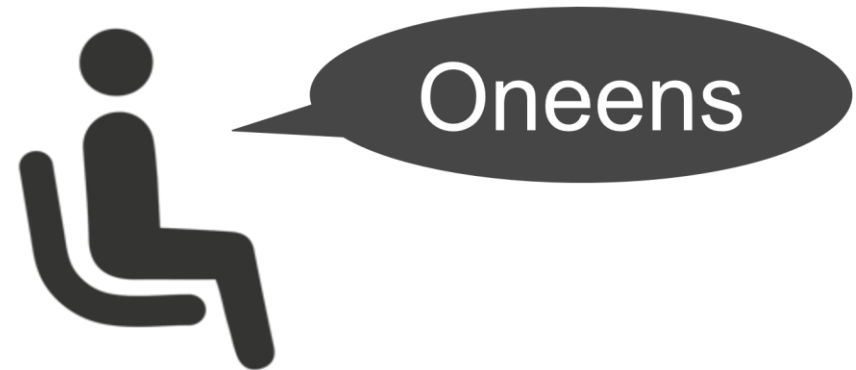
Stelling

Versnippering, iedereen zelf het wiel laten uitvinden en ad-hoc aanbod is niet erg. Baat het niet, dan schaadt het niet.



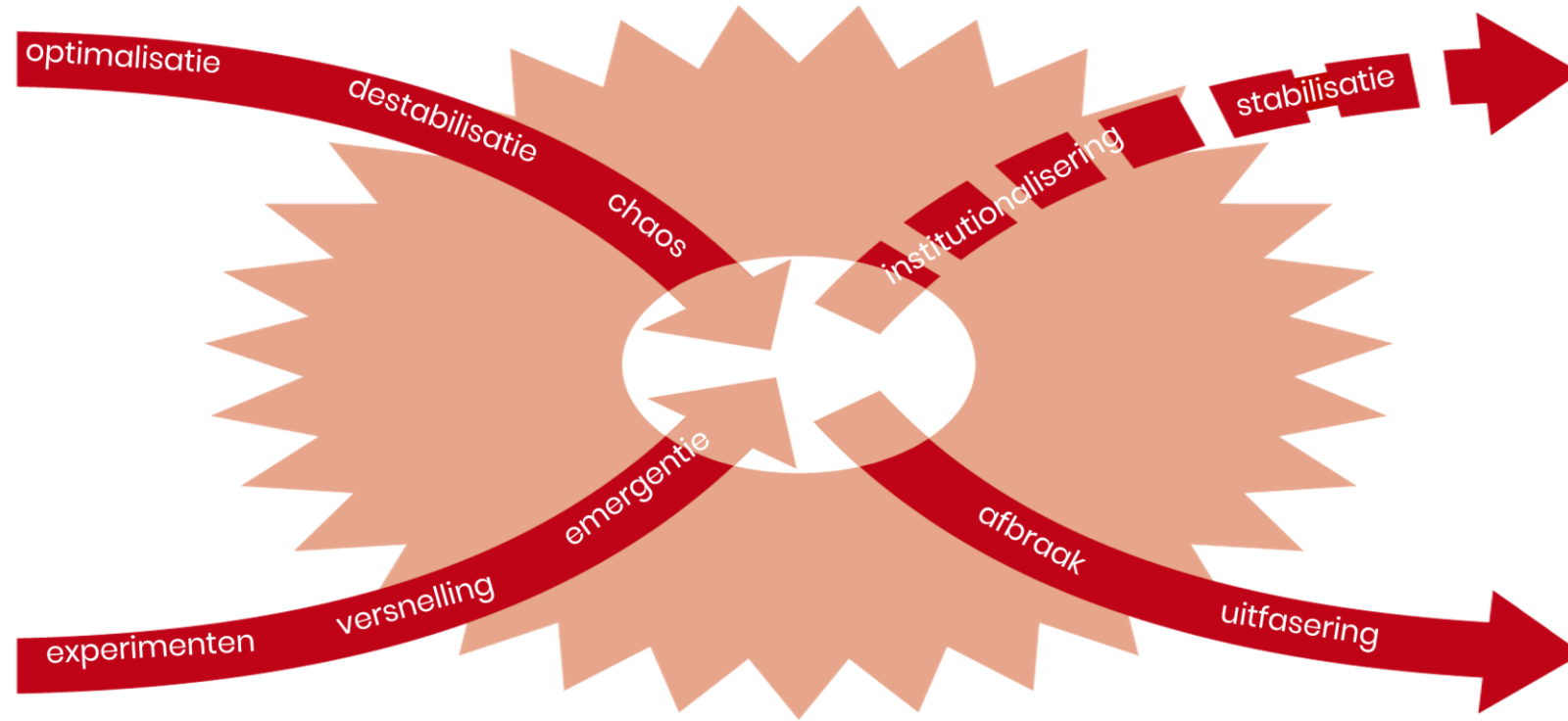
Stelling

Een goede werkgever faciliteert gezond werken in nachtdiensten met gezonde tussendoortjes en afslankmedicatie.

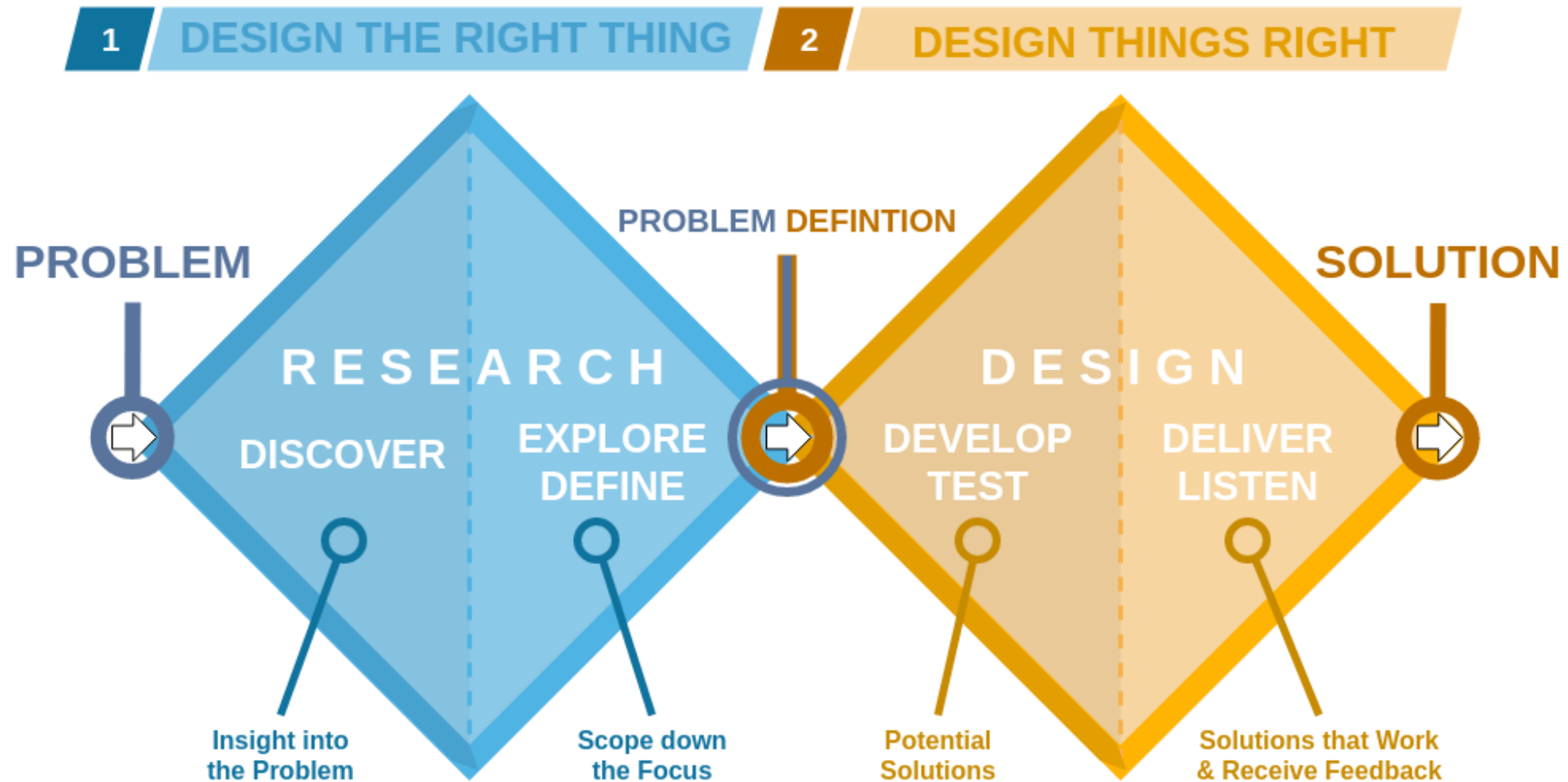




Leren transformeren



Ontwerpgericht onderzoek als implementatiestrategie



Voorbeeld VR-perspectief op carrière mogelijkheden

Tessa Hofman (2023)

Een vitale verpleegkunde start

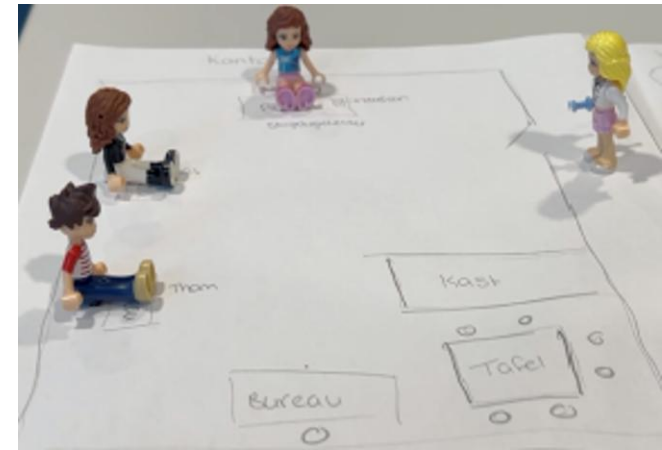
Hoe kunnen HBO-V studenten met VR een reëel beeld vormen van het brede werkveld.



Scenario's leren met virtual reality (VR)

Methoden:

- brainwriting;
- affinity mapping;
- Lo-Fi Prototyping;
- desktop walkthrough.





Future Proof Nurses

*Digitaal simulatieleren voor vertrouwen, veerkracht en plezier
voor [toekomstig] verpleegkundigen.*

Conferentie van resultaat naar impact! 7 oktober 2026

Workshop met Job van 't Veer



Intranet Over NHL Stenden ▾ Locaties en contact | Onze submerken ▾ NL

Opleidingen ▾ Studeren ▾ Evenementen Onderzoek ▾ Samenwerken ▾ Zoeken



HEALTH NOORD
VERBINDEN LEREN INNOVEREN

Health Noord



Projectleider
Carien Kleibeuker

Looptijd
2023 t/m 2027

Domeinen
Gezondheid en Welzijn

Carien Kleibeuker

carien.kleibeuker@nhlstenden.com

Workshop: “Hoe behouden we mannen in de verpleegkunde?”

Van onderzoeksinzichten naar concrete acties in onderwijs en zorgpraktijk

ZIEN

Welke factoren beïnvloeden het behoud van mannen?

HERKENNEN

Hoe werken stereotypen, werkcontext en teamcultuur door?

DOEN

Welke interventies kun je morgen al in gang zetten?

Kernboodschap: geen losse maatregel, maar een inclusieve en samenhangende aanpak!

Workshop Vitale Start: Het Regionaal Traineeship



Houdt de startende zorgprofessional binnenboord!

In deze workshop:

- Arbeidsmarktcijfers & aanleiding
- Geleerde lessen regionaal traineeship en herontwerp: regionaal young professional programma
- Samen ontwerpen van jouw eerste stappen

Van student naar startend verpleegkundige: inzetten op leiderschap

In deze workshop:

1. Praktijkvoorbeelden uit het onderwijs
2. Inspiratie uit leiderschapsonderzoek
3. Samen ontwerpen



Verpleegkundig
Leiderschap



Empowerment



Onboarding
beïnvloeden

Ondersteunend (onderwijs-)programma

Voor persoonlijke/ op maat begeleiding in zorg(opleidingen)



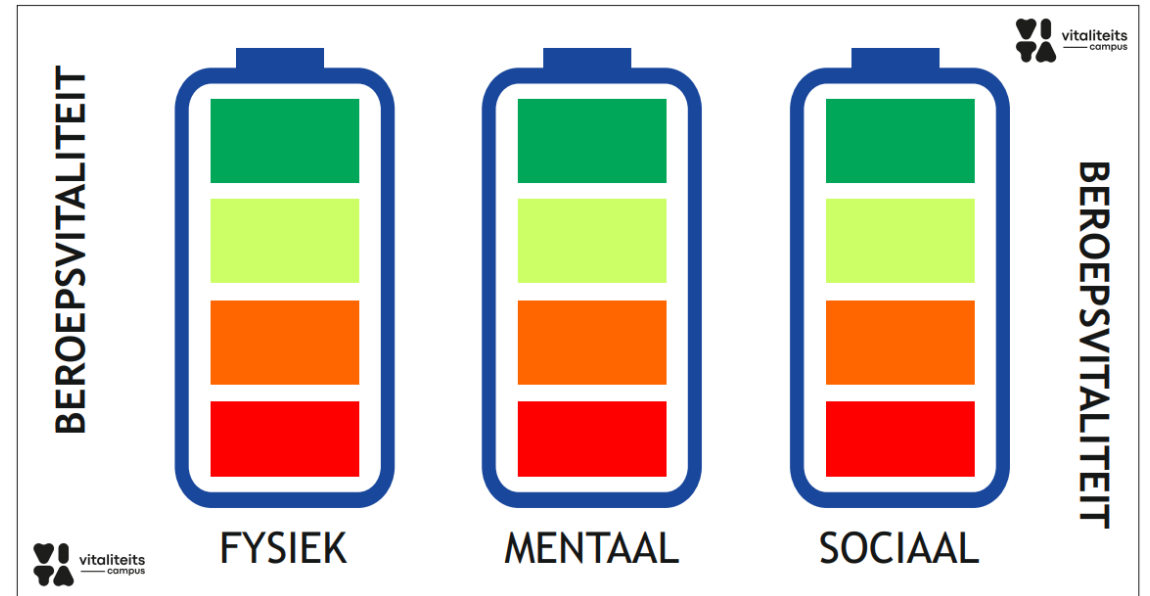
Empower beroepsvitaal werken

Vanuit startende professional (in opleiding)

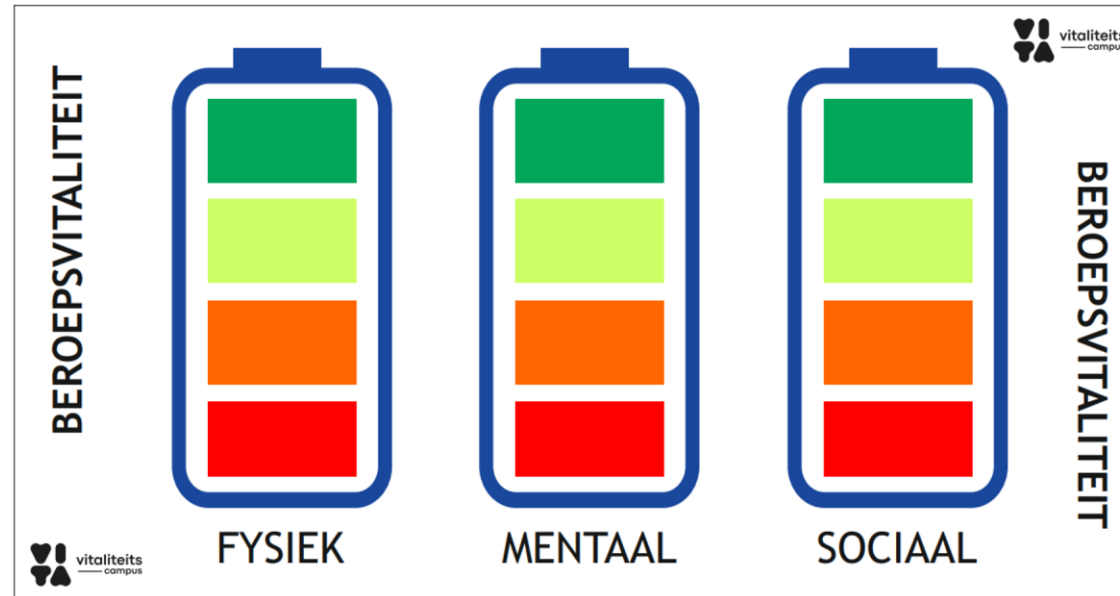
- Woorden leren geven aan beroepsvitaliteit
- Vitaliteit duiden
- Bespreekbaar te maken
- Regie te nemen/ toe te passen op jezelf

Vanuit begeleiding

- Werkomgeving veranderen



Hoe gaat het?



<https://www.youtube.com/watch?v=I40tj13vhk8&t=3s>

Nursing Life Monitor

Online tool voor
verpleegkundestudenten



Thema's/ indicatoren monitor-feedback tool

- **Bevlogenheid:** Motivatie, stage- en werkbevlogenheid zijn belangrijke energiebronnen voor beroepsvitaliteit (Schaufeli & Bakker, 2006)
- **Slaapkwaliteit:** Voldoende en kwalitatieve slaap is essentieel, maar vaak een moeilijk te bereiken doel voor studenten (Meijman et al., 1990).
- **Stress en mentale gezondheid:** Gezonde stress of stress die kan leiden tot fysieke klachten zoals oververmoeidheid. Andere stressvolle gebeurtenissen en prestatiedruk kunnen de fysieke en mentale gezondheid negatief beïnvloeden (Van Eijk & Terluin, 2010)
- **Fysieke (over)belasting:** Pijntjes horen er niet bij als potentieel fysiek belastende werkzaamheden, zoals til en transfers van patiënten met de juiste vaardigheden en hulpmiddelen uitgevoerd worden (Hildebrandt, 2001)
- **Autonomie:** De beslissingsruimte die ervaren wordt om werkzaamheden in te delen (Houtman, 1995)



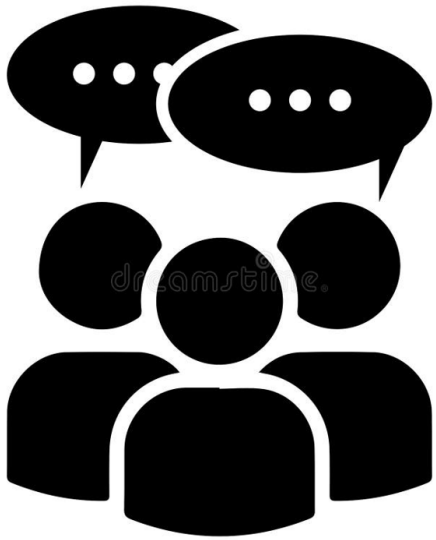
Thema's/ indicatoren monitor-feedback tool

- **Sociale ondersteuning:** Ervaren steun vanuit bijvoorbeeld collega's, docenten en begeleiders (Houtman, 1995)
- **Mentale en fysieke taakeisen:** Wat vraagt het werk inhoudelijk (Houtman, 1995)
- **Herstelbehoefte:** Hoeveel vraagt het werk aan energie en hoeveel energie is erover voor privé activiteiten (Van Veldhoven & Meijman, 1994)
- **Ongewenst gedrag:** zoals roddelen, agressie, seksueel grensoverschrijdend gedrag en discriminatie op de werkvloer (Pejtersen, Kristensen, 2010)
- **Voeding en onregelmatig werken (in ontwikkeling):** Gezond en gevarieerd eten is belangrijk voor een goede fysieke en mentale gezondheid. Uit onderzoek weten we dat gezond eten een uitdaging is voor veel studenten (en collega's in het werkveld).
- **Werk/ privé balans (in ontwikkeling):** Welke ballen houd je hoog naast werk/ stage.



Indicatoren in/uit balans

Bevlogenheid, slaapkwaliteit, eustress/ disstress, herstelbehoefte





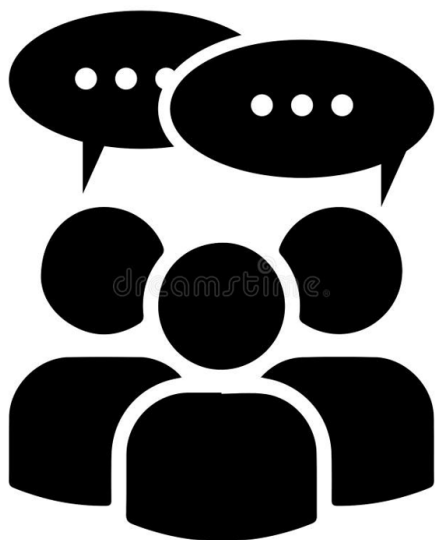
Welke indicatoren gehoord?

- Bevlogenheid
- Slaapkwaliteit
- Stress en mentale gezondheid
- Fysieke (over)belasting
- Autonomie
- Sociale ondersteuning
- Mentale en fysieke taakeisen
- Herstelbehoefte
- Ongewenst gedrag
- Voeding en onregelmatig werken
- Werk – Privé balans



Wat vraagt het werk?

Autonomie, sociale steun, taakeisen fysiek en mentaal





Geleerde op school $\neq$ (voorbeeld) gedrag in praktijk



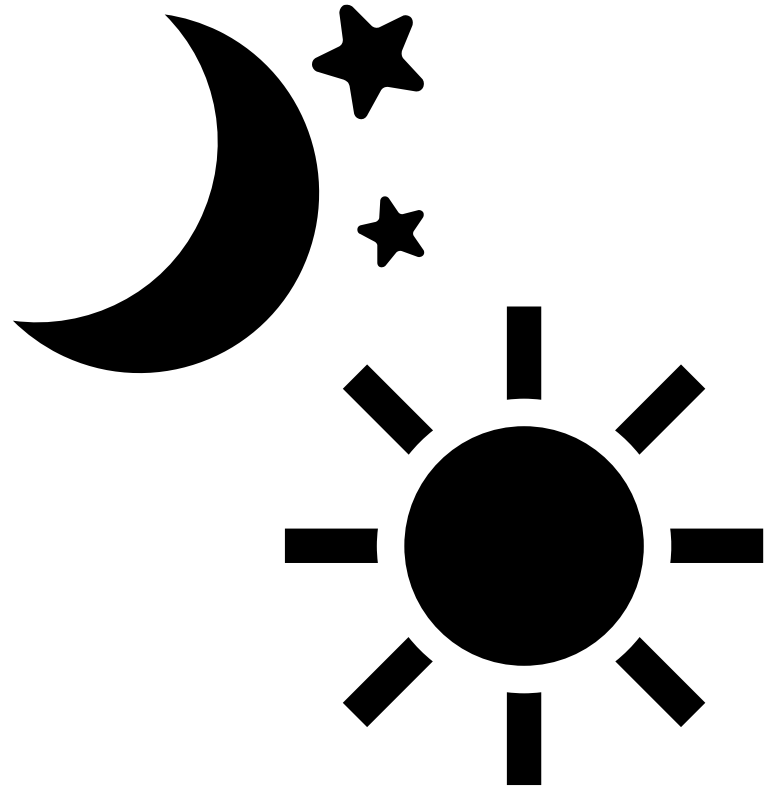
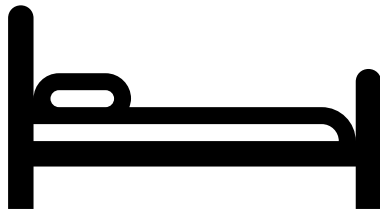
Ongewenste gedragingen

Agressie, geweld, discriminatie, roddelen, ongewenste seksuele aandacht



Onregelmatig werken

(Chrono)rooster, voeding, slaap



Onboarden/ goed inwerken

Eerste periode is bepalend voor aantrekkelijkheid zorginstelling

Zelfdeterminatie theorie



Practice what you
teach...

HOGESCHOOL
ROTTERDAM





**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers