



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers

Workshop 2 Toolbox voor een Vitale Start van studenten & startende verpleegkundigen



Mogelijk gemaakt door:



Maartje Klomp-Heuvelmans MSc
dr. Ellen Bakker



Programma

- **Introductie & demonstratie Toolbox**
- **Deel 1** – *Inspiratie uit de praktijk*
 - Erasmus MC – Aniek Dane & Meyke v/d Heuvel
 - Albert Schweitzer Ziekenhuis – Annemarie v/d Klis
- **Deel 2** – *Vertaling naar eigen praktijk*
- **Afsluiting**



Een succesvolle start; demonstratie Toolbox

Theoretisch kader

Professionele ontwikkeling

Ontwikkelen van gedrag, doelen of kwaliteiten die een professioneel verpleegkundige karakteriseert

Psychologische ontwikkeling

Proces waarin studenten en startende verpleegkundigen veerkracht, stresshantering en emotionele weerbaarheid ontwikkelen

Leiderschaps-ontwikkeling

Het ontwikkelen van zelfvertrouwen, besluitvaardigheid en het vermogen om invloed uit te oefenen in complexe zorgsituaties

Fysieke ontwikkeling

Het behouden en versterken van lichamelijke gezondheid, energie en belastbaarheid om de fysieke eisen van het verpleegkundig werk duurzaam aan te kunnen

Sociale ontwikkeling

Het opbouwen van relaties, communicatieve vaardigheden en een gevoel van verbondenheid binnen het team en de organisatie



Erasmus MC

Erasmus



De eerste twee jaar zijn beslissend

Behoud begint niet na het vertrekgesprek, maar bij de landing in het vak, het team en de organisatie.

4 op 10

uitstroom

verpleegkundigen die
uitstromen zijn tot 2 jaar in
dienst geweest

Verloop naar leeftijdsgroep

2023–2025

<25 jaar



25–34 jaar



Regionale opgave

Elke behouden starter versterkt niet alleen Erasmus MC, maar ook de continuïteit en veerkracht van de zorg in Rijnmond.

Van goed aanbod naar aanbod dat écht werkt

De pilot bood masterclasses en verbinding buiten de eigen afdeling. De evaluatie maakte vooral zichtbaar hoe de aanpak beter kan aansluiten.

21**13**

gestart

afgerond

Wat boden we?

- Masterclasses
- Intervisie en peercontact
- Persoonlijke en professionele ontwikkeling

Gemiddelde waardering

2,63

op een schaal van 1–5

Sparren met peers **3,0**Verbondenheid **2,67**Persoonlijke vraagstukken **2,33**

Inzicht uit de evaluatie

- 1 Vraaggericht** Peil behoeften vooraf
- 2 Praktijkgericht** Direct toepasbaar
- 3 Flexibel** Keuzemenu en eigen tempo
- 4 Inpasbaar** Niet combineren met diensten

Kern: niet méér modules, maar betere aansluiting en borging.

Wat starters nodig hebben om te landen én te blijven

Twee focusgroepen met vijf verpleegkundigen: een gerichte behoefteninventarisatie, niet bedoeld als generaliseerbare meting.

1 Een veilige start

- Randvoorwaarden vóór dag 1 op orde
- Ruime boventallige inwerkperiode
- Vaste buddy en aanspreekpunt

2 Draagkracht in het werk

- Structurele werkdrukverlichting
- Vindbare protocollen en afspraken
- Aandacht voor fysieke belasting

3 Een team dat je vasthoudt

- Ruimte om vragen en fouten te maken
- Open communicatie en waardering
- Betrokken leiderschap en collegiale steun

Conclusie

Postboarding werkt pas als progamma én dagelijkse werkcontext elkaar versterken.

[TOP](#)

DEEL 1 – Inspiratie uit de praktijk – ASz



A photograph of a hospital corridor. In the foreground, a person in a white uniform is blurred while walking. In the background, another person in a white uniform stands near a medical cart. The corridor is equipped with medical devices, including a large circular light and various tubes. The walls are light purple, and there are windows with metal bars. An exit sign is visible on the ceiling.

albert
schweitzer

Welkom

Leerunit; van stagiaire naar
verpleegkundige in het ASz



www.asz.nl

Even voorstellen



Dit is Lisa, 22 jaar.

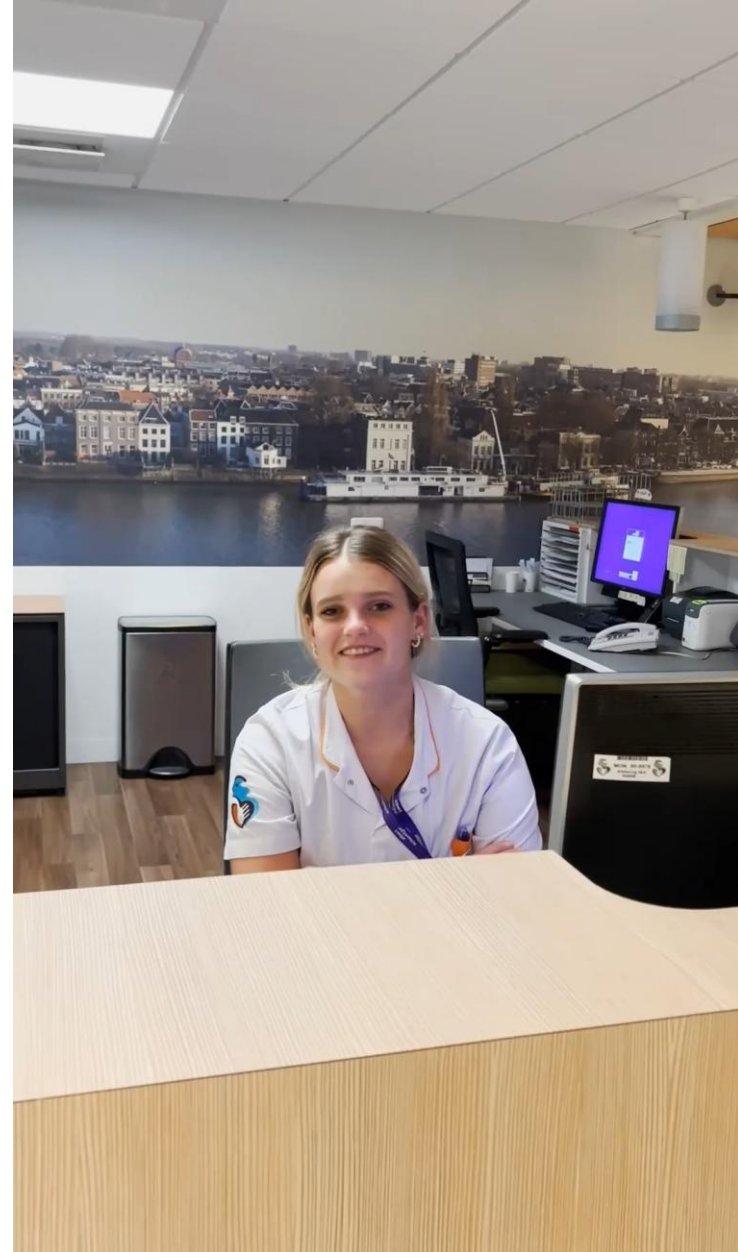
In juli 2026 afgestudeerd aan de HBO-V van de Hogeschool Rotterdam.

Tijdens haar opleiding heeft zij stage gelopen bij:

- Rivas wijkverpleging (leerjaar 2)
- Verpleeghuis in Spanje (stage 3.1)
- Rivas hospice (stage 3.2)
- IC van het Erasmus MC (onderdeel van de minor acute zorg)
- **Leerunit van de afdeling cardiologie in het ASz (afstudeerstage)**

Neem ons mee naar je eerste stagedag op de leerunit. Wat weet je daar nog van?

albert
schweitzer



De leerunit van de afdeling cardiologie

Hoe is onze 1e leerunit ontstaan en wat zijn de voorwaarden:

- Draagvlak bij het team
- Praktijkopleider(s) en werkbegeleiders zijn geborgd
- Training gevolgd
- Er is ruimte voor onderwijs
- Leren van en met elkaar voor alle betrokkenen



- Leerunit D1, gestart februari 2024
- Leerunit C3, gestart februari 2025
- Leerunit B2, gestart september 2025

Wat werkt goed en wat zijn uitdagingen?

albert
schweitzer

Lisa (stagiaire)	Annemarie (praktijkopleider)
Een goede mix van leerjaren tijdens de dienst	Het gemotiveerd houden van werkbegeleiders
Soms zelf al in de rol van werkbegeleider terwijl je nog druk bent met je eigen leerproces en ontwikkeling naar beginnend beroepsprofessional	Groepsdynamica

Lisa (stagiaire)	Annemarie (praktijkopleider)
Boventalligheid waarmee je echt in de rol van stagiaire heel veel kansen krijgt om te leren	Hulpmiddelen bij het leren zoals BEPPIE
Laagdrempelig samenwerken met stagiaires van verschillende leerjaren	Introductie dagen waarbij de nadruk ligt op het leren kennen van elkaar én de leerunit
Er is veel ruimte om vragen te stellen omdat je met elkaar aan het leren bennt	Korte lijnen met de docenten van het DaVinci college en HR

Welke vaardigheden die je op de leerunit hebt geleerd gebruik je nu nog dagelijks?

**albert
schweitzer**



Wat is een HUB? In de context van het onderwijs is HUB géén afkorting, maar een metafoor of leenwoord uit het Engels: (1) een plek waar mensen en ideeën samenkomen, (2) een centrum van innovatie, samenwerking of kennisdeling, (3) een verbindende schakel tussen verschillende disciplines of afdelingen

Leren en begeleiden op de leerunit

In het model leren en begeleiden op de leerunit zijn de uitgangspunten beschreven:

- Leren van je peers
- Studenten volgen (waar mogelijk) de hele dienst de patiënt
- Dagelijks een onderwijsmoment en 1 x in de 2 weken een HUB
- Intensieve samenwerking met de scholen
- Coachend begeleiden
- Vaste dienststructuur
- Werkbegeleiders en praktijkopleiders

Blik op de toekomst

Wat maakte tijdens je stage op de leerunit dat je dacht: "In het ASz wil ik na mijn opleiding graag blijven werken"?

**albert
schweitzer**



Het verhaal van Lisa laat zien dat investeren in het opleiden vandaag de collega's van morgen oplevert. Via een leerunit of uiteraard een andere manier van opleiden en met dank aan alle bevlogen werkbegeleiders en praktijkopleiders die hier dagelijks aan bijdragen.



Bedankt voor jullie aandacht!

DEEL 2 – Vertaling naar eigen praktijk



Aan de slag met de Toolbox Vitale Start!

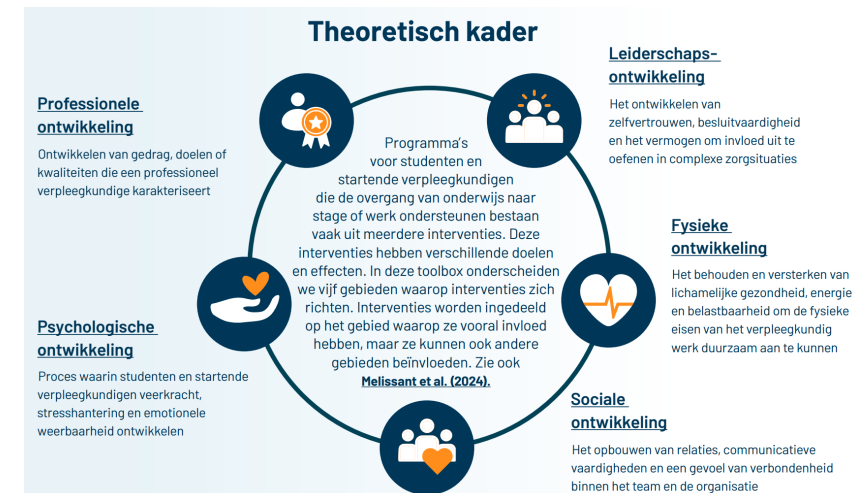


Deel 2 – Vertaling naar eigen praktijk

- Groepen van 4 á 5; in gesprek over eigen (gewenst) aanbod/programma a.d.h.v. vragen, toolbox/mechanismen/interventies (15 min)

Link naar Toolbox Vitale Start:

<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/zorginnovatie/zelfmanagement-en-participatie/vitale-start/>



Wrap-up

- Bespreken belangrijkste inzichten per groep (5 min)

Link naar Toolbox Vitale Start:

<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/zorginnovatie/zelfmanagement-en-participatie/vitale-start/>



Take home question

"Wat neem jij morgen mee naar je eigen organisatie?"



Toolbox Vitale Start

Praktische handvatten voor sterke programma's voor studenten en startende verpleegkundigen in zorg en onderwijs

START

Uitgevoerd door: SPRING Living Lab van lectoraat Arbeid & Gezondheid, Hogeschool Rotterdam en het lectoraat Verpleegkundig Leiderschap, Hogeschool Leiden

Mede mogelijk gemaakt door: Regieorgaan SIA, onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)

 **HOGESCHOOL ROTTERDAM**

 **Hogeschool Leiden**



Dank voor jullie aandacht!

Vragen of interesse?

m.a.klomp-heuvelmans@hr.nl

e.j.m.bakker@hr.nl



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**



**hogeschool
Leiden**

8-10-2026



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers