

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**



Introductie

De zorgsector staat onder druk door toenemende personeelstekorten en een groeiende zorgvraag, waardoor het leren en de ontwikkeling van studenten en startende verpleegkundigen soms voor uitdagingen worden gesteld. In de periode waarin zij hun overstap maken naar de praktijk, is het van belang om aandacht te besteden aan een goede landing in die zorgpraktijk. Zo kunnen zij vitaal leren en werken.

Vitale start

Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Leiden hebben met het project Vitale start in kaart gebracht welke handvatten onderwijs en zorgorganisaties kunnen gebruiken om studenten en starters optimaal te ondersteunen in hun vitaliteit tijdens de overgang (de zogeheten transitie) van de onderwijsomgeving naar de beroepscontext.

De Toolbox Vitale Start geeft een overzicht van deze handvatten. Deze zijn gebaseerd op onderzoek naar interventies uit de praktijk en wetenschappelijke inzichten, met als doel om zorg- en onderwijsorganisaties te informeren, inspireren en ondersteunen om aanbod voor studenten en starters zodanig in te richten dat vitaliteit van verpleegkundigen behouden blijft en versterkt wordt. De toolbox bestaat uit drie onderdelen.

Het **theoretisch kader** is samengesteld op basis van dit onderzoek. Dit laat zien op welke gebieden ondersteuning ingezet kan worden.

De **kennisbank** biedt een overzicht van interventies die onderwijs en zorgpraktijk kunnen versterken voor de vitale verpleegkundige van de toekomst.

Het laatste onderdeel bevat een **overzicht van praktijkvoorbeelden** met informatie hoe programma's in de praktijk zijn ingericht. Deze inhoud is samengesteld op basis van onderzochte praktijkvoorbeelden, die de transitie van opleiding naar praktijk ondersteunen, en biedt inspirerende handvatten voor zorg- en onderwijsinstellingen om hun eigen praktijk te versterken.



Begrippenlijst

BBL/duaal Opleidingsvariant waarbij de student in dienst is van de zorginstelling en tegelijkertijd de opleiding volgt bij een onderwijsinstelling. De Beroepsbegeleide Leerweg (BBL) variant is mbo-niveau, duaal is hbo-niveau.

BOL/voltijd Voltijds opleidingsvariant waarbij de student onderwijs volgt bij een onderwijsinstelling en van daaruit een stageplaats krijgt toegewezen. De Beroepsopleidende Leerweg (BOL) variant is mbo-niveau, voltijd is hbo-niveau.

Buddy Dit is een collega die wordt gekoppeld aan een startend verpleegkundige met als doel nieuwe collega's goed te verwelkomen, begeleiden, ondersteunen en integreren op de werkvloer. Bij studenten wordt dit de werkbegeleider genoemd. Een praktijkopleider begeleidt ook studenten, maar is geen onderdeel van de afdeling/het team.

Coaching Ondersteuning in de persoonlijke en professionele ontwikkeling door een coach of mentor die onafhankelijk is van de afdeling.

Lecturer practitioner Dit is een wetenschappelijk opgeleid verpleegkundige die ervaring heeft in de praktijk en zowel in het onderwijs als de praktijk werkt. Hij/zij faciliteert de vertaling van theorie naar praktijk en stimuleert praktijkontwikkeling en innovatie onder andere door inzet van kennis en ervaring op het gebied van onderzoek.

Leerwerkplaats Studenten leren van en met elkaar in een authentieke werk-omgeving, met als doel dat studenten uiteindelijk leren de verantwoordelijkheid te nemen voor de zorg van een aantal zorgvragers in een veilig leerklimaat doordat zij een (deel-) afdeling samen runnen. De begeleiding kijkt op afstand mee, maar de studenten begeleiden elkaar in het leerproces. De praktijkleeropdrachten vanuit de opleiding zijn leidend in het leerproces van de student en de samenwerking tussen praktijk en opleiding neemt een prominente plek in.

Meester-gezel principe Dit is een instructie- en begeleidingsmodel waarin een expert (meester) de doorgaans impliciete cognitieve processen van deskundig handelen expliciet maakt, zodat een lerende (gezel) deze kan observeren, oefenen en geleidelijk zelfstandig kan uitvoeren binnen een authentieke praktijkcontext (Brown et al., 1989).

Transition-to-practice Dit is een proces van leren, aanpassing en socialisatie in een nieuwe cultuur (Philips et al., 2014).

Transition shock De eerste reactie van pas afgestudeerde verpleegkundigen wanneer zij aan hun professionele loopbaan beginnen: een gevoel van desoriëntatie en overweldiging doordat de werkelijkheid van de klinische praktijk minder aansluit bij de idealistische verwachtingen die zij tijdens hun opleiding hebben ontwikkeld (Duscher & Windey, 2018). Transition shock kan ook bij studenten optreden (Li et al., 2025).



Begrippenlijst

Zelfregulatie Dit wil zeggen dat studenten het vermogen hebben om het eigen leerproces te managen. Zij kunnen doelen stellen, strategieën selecteren om deze doelen te bereiken en ook toepassen. De strategieën die studenten gebruiken hebben betrekking op cognitie, metacognitie, motivatie en gedrag (Zimmerman, 2013).

Zorg Innovatie Centrum (ZIC) Dit is een leerwerkplaats binnen een zorginstelling. Zorg- en onderwijsprofessionals werken intensief samen met een grote groep studenten ten behoeve van onderzoek, onderwijs en innovatie. Gezamenlijk dragen zij bij aan de ontwikkeling van alle betrokkenen en innovatie van de beroepspraktijk (Bouw et al., 2019). Een ZIC heeft daarmee een bredere doelstelling dan een leerafdeling, waar vooral het leren van studenten het uitgangspunt is.



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



Kennisbank

Voor wie wil je het aanbod ontwikkelen/versterken?



Student



Startende verpleegkundige





Wat wil je versterken bij de student?

6





Professionele ontwikkeling

7

Onderstaande interventies kunnen de professionele ontwikkeling van een student verpleegkunde tijdens de transitie naar de praktijk ondersteunen. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Zelfstandig in zorg

2. Leergroep in de praktijk

3. Verdieping in de praktijk

4. Continuïteit van leersituaties

5. Structuur voor leren

6. Zicht op de student

7. Verbredingsuren

8. VR scenarioleren





1. Zelfstandig in zorg

Wat houdt het in?

Studenten worden aan een groep zorgvragers toegewezen en op maat begeleid bij de opbouw van beroepsverantwoordelijkheden. Zij werken vanuit instructie, begeleiding en/of toezicht toe naar zelfstandig functioneren op het complexiteitsniveau (laag, midden of hoog) wat bij de fase van de opleiding van hen mag worden verwacht.

Wat is ervoor nodig?

Een veilige leeromgeving waarin professionele activiteiten door de begeleider worden toevertrouwd aan studenten wanneer deze hebben laten zien voldoende competent te zijn om verantwoordelijkheid op zich te kunnen nemen. Studenten krijgen regelmatig feedback op hun zelfstandig handelen en de regie die zij nemen over het eigen leren.

Wat levert het op?

Studenten ontwikkelen zelfvertrouwen door het besef van eigen bekwaamheid. Dit versterkt de motivatie voor professionele ontwikkeling en vermindert stress waardoor succesvol studeren toeneemt (Carmona et al., 2021).



Het ondersteunen van zelfstandigheid in zorg wordt toegepast bij leerplekken op speciaal hiervoor ingerichte afdelingen zoals bij het **werkplekleren** van het Erasmus MC en de **leerunit** van het Albert Schweitzer Ziekenhuis.

2. Leergroep in de praktijk

Wat houdt het in?

Studenten van verschillende studiejaren en opleidingsniveaus binnen eenzelfde praktijkinstelling komen regelmatig samen om leerervaringen uit te wisselen. Zij bepalen met elkaar de inhoud van de bijeenkomsten. Ook verpleegkundigen kunnen deelnemen aan de groepsbijeenkomsten.

Wat is ervoor nodig?

Studenten krijgen tijd voor het bijwonen van de bijeenkomsten, werkbegeleiders worden gestimuleerd om ook aanwezig te zijn. Er is een begeleider aanwezig om het proces te ondersteunen. Deze begeleider heeft geen rol in het beoordelen van het functioneren van studenten.

Wat levert het op?

Studenten leren van elkaar en zijn elkaars rolmodel. Door leerbehoeften centraal te stellen neemt de actieve deelname toe. Wanneer de leergroep ook wordt gevraagd om een praktijkvraagstuk te onderzoeken dan verhoogt dit de interesse in innovatie en de binding met de praktijkinstelling (Baronner & Wallner, 2016).



Het LUMC geeft vorm aan dit principe in de **Learning Community**, evenals het **Zorg Innovatie Centrum** van het Franciscus Gasthuis & Vlietland.

3. Verdieping in de praktijk

Wat houdt het in?

Studenten maken zich de specifieke vakkennis eigen die nodig is om te kunnen functioneren op de leerwerk-/stageplek. De leeractiviteiten zijn door de afdeling georganiseerd, inclusief coaching en toetsing.

Wat is ervoor nodig?

Er zijn verdiepende theorie-opdrachten beschikbaar en informatiebronnen zoals e-learnings en klinische lessen. De studenten kunnen aan zelfstudie doen tijdens de praktijken in de zorginstelling en er is plek om te studeren beschikbaar.

Wat levert het op?

Kennis over problemen van zorgvragers, de behandelingen en procedures die hierbij nodig zijn, helpt studenten om zich bekwaam te voelen in de veelal sterk gespecialiseerde leerwerkomgeving, taken op zich te nemen en zo mee te draaien in het arbeidsproces (Gcawu & van Rooyen, 2022).



In de meeste van de beschreven **praktijkvoorbeelden** is dit element terug te vinden.





4. Continuïteit van leersituaties

Wat houdt het in?

Studenten krijgen de kans om een zorgvrager gedurende een gehele opname te volgen of bij langdurige zorg een geruime periode. Hierdoor ervaren zij het effect van hun handelen in opeenvolgende fasen van het verpleegkundig proces (van gegevensverzameling tot evaluatie/bijstelling).

Wat is ervoor nodig?

Een leeromgeving die ruimte biedt om bij alle onderdelen van de patient journey (patiëntenreis) aanwezig te zijn.

Wat levert het op?

Studenten krijgen inzicht in de ervaringen van zorgvragers tijdens het gehele traject met de vele deelaspecten. Zij zien dat dit kan verschillen per aandoening en/of zorgpad. Studenten leren een eigen rol te vervullen in het interprofessionele handelen en het verhoogt hun deskundigheid op het gebied van persoonsgerichte zorg (Springvloet et al., 2022).



Op **leerwerkplaatsen** in ziekenhuizen wordt hieraan vormgegeven doordat studenten gedurende opeenvolgende diensten dezelfde zorgvragers krijgen toegewezen.

5. Structuur voor leren

Wat houdt het in?

Werkbegeleiders plannen momenten in om met studenten te bespreken welke leerdoelen zij willen behalen en welke activiteiten zij kunnen oppakken. Ook wordt regelmatig gereflecteerd op de leerervaringen van studenten en hun voortgang besproken. De frequentie van deze besprekingen kan variëren van dagelijks bij het begin van een dienst tot wekelijks, al naar gelang de leerbehoeften van studenten en de mogelijkheden op de afdeling. Studenten krijgen toenemende regie over het leren.

Wat is ervoor nodig?

Een structuur voor leren is ingebed op de leerwerk-/stageplek. Studenten bepalen zelf wat er nodig is voor een bepaalde leertaak in relatie tot het doel en wat zij daarvan al kunnen. Werkbegeleiders ondersteunen studenten bij het vinden van rijke en uitdagende leertaken en bij het nagaan of en hoe doelen zijn behaald.

Wat levert het op?

Studenten ontwikkelen eigenaarschap voor het leren waardoor studenten gemotiveerd raken om zich verder te ontwikkelen in de praktijk (Van der Baan et al., 2022).



Voor meer inspiratie over het vormgeven van begeleiding van studenten zie **Impuls op begeleiding**.

6. Zicht op student

Wat houdt het in?

Werkbegeleiders hebben een goed zicht op de ontwikkeling van studenten en sluiten met hun begeleiding hierbij aan. Men ziet op tijd signalen van leerstagnatie bij studenten. Begeleiders zijn laagdrempelig en bouwen een vertrouwensband op met studenten.

Wat is ervoor nodig?

Studenten worden vanaf de start van de leerwerkperiode/stage gekoppeld aan vaste werkbegeleiders en werken hiermee regelmatig samen. De werkbegeleiders zijn goed opgeleid voor het begeleiden van het leren in de praktijk en op de hoogte van de verwachtingen vanuit de opleiding.

Wat levert het op?

Studenten voelen zich zeker over hun handelen in de praktijk. Werkbegeleiders weten wat studenten kunnen en wat zij nog moeten leren om studenten verantwoordelijkheid te geven voor de zorgverlening, problemen worden vroegtijdig gesignaleerd en aangepakt en uitval tijdens de opleiding wordt zoveel als mogelijk voorkomen (Ceelen et al., 2023).



Tips voor begeleiders van mbo-studenten vind je onder andere in de **Toolkit** van uitval naar doorstroom.





7. Verbredingsuren

Wat houdt het in?

Studenten worden tijdens leerwerkperiode/stage gestimuleerd om het verpleegkundig beroepenveld breed te verkennen en passende loopbaanopties te ontdekken. Studenten wordt gevraagd om (visuele) beroepsbeelden te maken van de zorgprofessionals die zij hebben gesproken a.d.h.v. hoofd, handen, hart en mond: wat doet iemand, wat moet je ervoor kunnen en kennen, waar zit de passie en wat drijft diegene (Slijper et al., 2024).

Wat is ervoor nodig?

Zorgorganisaties bieden, tijdens werktijd, studenten gelegenheid om zich te oriënteren bij andere werkplekken/disciplines/zorgorganisaties. Ook worden bijeenkomsten georganiseerd om de bevindingen te bespreken.

Wat levert het op?

Realistische en gevarieerde beroepsbeelden bij studenten. Zij kunnen vanuit interesses, gerichte loopbaankeuzes maken vóór en na diplomering en zijn wellicht gemotiveerd voor een carrière binnen de betreffende organisatie (Slijper et al., 2024).



Het Albeda Zorgcollege in Rotterdam past dit principe toe in een **traject** met een onafhankelijke coach.



Zie **deze pagina** voor informatie over het werken met VR-scenarioleren van NHL Stenden.

8. VR-scenarioleren

Wat houdt het in?

Studenten oefenen specifieke vaardigheden in een virtuele 3D-leeromgeving m.b.v. op simulatie gebaseerde scenario's.

Wat is ervoor nodig?

Experts ontwerpen de virtuele omgeving waarin situaties worden nagebootst. Inhoudsdeskundigen schrijven de scenario's. Docenten zijn getraind in het effectief gebruik van het VR-scenarioleren.

Wat levert het op?

Effectieve klinische vaardigheidstrainingen, mits ze worden gecombineerd met andere instructiemethoden en studenten enige vorm van begeleiding krijgen. Goed voor patiëntveiligheid en vertrouwen bij studenten voor het uitvoeren van bepaalde vaardigheden (Ropponen et al., 2025).





Psychologische ontwikkeling

11

Onderstaande interventies kunnen de psychologische ontwikkeling van een student verpleegkunde tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Versterk je stage

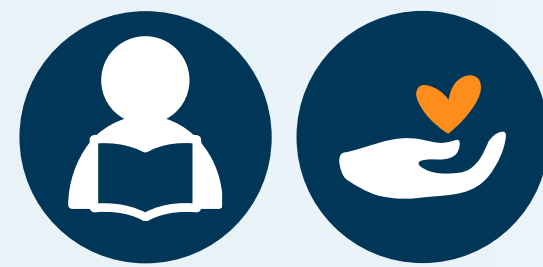
2. Persoonlijk pauzetegoed

3. Coaching praktijkleren

4. Weerbaar op stage

5. Morele veerkracht versterken





1. Versterk je stage

Wat houdt het in?

Coaching die studenten ondersteunt bij het omgaan met persoonlijke en professionele uitdagingen, gericht op groei en zelfvertrouwen in de praktijk.

Wat is ervoor nodig?

Coaching is op de leerplek beschikbaar en kan worden gegeven door toegankelijke begeleiders of via onafhankelijke en professionele coaches.

Wat levert het op?

Dit leidt ertoe dat studenten hun uitdagingen bespreekbaar kunnen maken en stage beter kunnen integreren in hun leven. Dit kan een positieve impact hebben op ervaren welbevinden (Psifidou et al., 2022)

2. Persoonlijk pauzetegoed

Wat houdt het in?

Een 'strippenkaart' die studenten de mogelijkheid geeft om binnen afgesproken kaders geoorloofd afwezig te zijn, met aandacht voor persoonlijke omstandigheden en flexibiliteit.

Wat is ervoor nodig?

Dit vraagt een flexibele aanpak en een praktijksetting waar boventalligheid is gewaarborgd en geen verschil in aanpak per opleidingsvariant of reden van afwezigheid.

Wat levert het op?

Studenten ervaren vertrouwen en autonomie om goed voor zichzelf te zorgen wanneer dat nodig is. Hierdoor kunnen studenten vitaal en duurzaam hun stage/werkplekleren voortzetten (Deci & Ryan, 2000).

3. Coaching praktijkleren

Wat houdt het in?

Studenten wordt op school een individueel coachingsprogramma aangeboden door zorgprofessionals als coaches die onafhankelijk zijn van school of stage-instelling. Zij voeren gesprekken over lastige situaties die studenten in de praktijk ervaren. Studenten wordt gevraagd vooruit te kijken hoe het anders zou kunnen, bespreken welke oplossingen haalbaar zijn en worden gestimuleerd om deze uit te proberen.

Wat is ervoor nodig?

Dat studenten de gelegenheid krijgen om zich uit te spreken, zonder dat zij bang hoeven zijn voor consequenties, bij een coach die zich al luisterend verplaatst in de situatie, en met hen zoekt naar haalbare oplossingen. Coaches nemen eigen praktijkervaringen mee in de gesprekken.

Wat levert het op?

Studenten leren om vanuit groeiend zelfvertrouwen te experimenteren met nieuw handelen en de regie te nemen in praktijkleersituaties (Vrielings-Teunter et al., 2024). Door kennismaking met het werkveld via de coaches ontwikkelen studenten een loopbaanperspectief, dit vergroot de kans op behoud van studenten (Hughes et al., 2016).

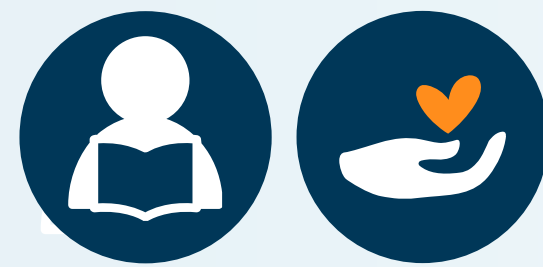


Intensieve aandacht voor coaching wordt onder andere gewaarborgd bij **leerwerkplaatsen** zoals die bij het **Franciscus Gasthuis & Vlietland** en **Erasmus MC**.



Zie **hier** hoe het Albeda Zorgcollege in Rotterdam dit programma uitgebreider heeft vormgegeven.





4. Weerbaar op stage

Wat houdt het in?

Studenten worden voorafgaand aan hun leerwerkperiode/ stage voorbereid op uitdagende praktijksituaties in lessen waarin zij leren om stress te hanteren, grenzen te bewaken en effectief te communiceren. De lessen worden afgewisseld met fysieke oefeningen, zoals lichaamstaaloefeningen, die bijdragen aan het stimuleren van positieve emoties bij studenten.

Wat is ervoor nodig?

Docenten met expertise over weerbaarheidslessen. Onderwijsmateriaal is beschikbaar. Ruimte om fysieke oefeningen te doen.

Wat levert het op?

Studenten vergroten veerkracht om te kunnen functioneren in complexe zorgomgevingen. Door de lichte fysieke activiteiten tijdens de lessen neemt het zelfvertrouwen van studenten toe evenals het mentaal welbevinden (Kirschner et al., 2022).



Deze **weerbaarheidstraining** wordt onder andere gegeven aan studenten van het Albeda Zorgcollege.



Informatie en tips hoe je morele veerkracht kan versterken, in dit geval voor de palliatieve zorgverlening, is onder andere te vinden in dit **artikel**. Morele veerkracht kan ook versterkt worden door het gebruik van het **CURA reflectie-instrument**.

5. Morele veerkracht versterken

Wat houdt het in?

Ervaren verpleegkundigen begeleiden beginnende collega's en studenten als rolmodel bij het herkennen, begrijpen en hanteren van emoties die ontstaan door confrontaties met het lijden van patiënten en naasten.

Wat is ervoor nodig?

Intervisiebijeenkomsten waarbij het bespreken van kwetsbaarheid normaal is. Scholing waarin ethische reflectie plaatsvindt over ervaren of fictieve casussen.

Wat levert het op?

Morele veerkracht om op ethisch verantwoorde manier te reageren op situaties van morele stress. Verpleegkundigen blijven ook onder druk ethisch handelen, trouw aan hun waarden en duurzaam inzetbaar in de zorg.





Fysieke ontwikkeling

14

Onderstaande interventies kunnen de fysieke ontwikkeling van een student verpleegkunde tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Leerlijn ergonomisch werken

2. Fit for the job

3. Lifestyle Reality Check





1. Leerlijn ergonomisch werken

Wat houdt het in?

De opleiding hbo-verpleegkunde biedt een leerlijn gericht op gezond en veilig werken. Centraal staan een goede werkhouding, werken volgens de Arbonormen en haptonomisch werken, waarbij zorgvragers actief worden betrokken bij verplaatsingen en bewegen binnen hun eigen mogelijkheden.

Wat is ervoor nodig?

Ruimte in het leerplan voor de lessen over veilig en ergonomisch werken. Ook de begeleiders in de praktijk besteden aandacht aan ergonomisch werken, dragen het belang hiervan uit, geven het goede voorbeeld en ondersteunen en monitoren studenten hierbij actief.

Wat levert het op?

Verpleegkundestudenten werken ergonomischer en verkleinen daarmee de kans op fysieke klachten, zoals lage rugklachten, tijdens patiëntgebonden zorgverlening (Kox et al., 2024).



Hogeschool Rotterdam ontwikkelt binnen het project **SPRiNG Vitale Zorgverleners** een dashboard en preventief onderwijs voor een gezonde loopbaan in de zorg. Hierin is o.a. een **kennisclip** gemaakt ter versterking van de vitaliteit (Strijk et al., 2015) op het gebied van fysieke gezondheid.

2. Fit for the job

Wat houdt het in?

Studenten onderzoeken wat praktijkleren vraagt van hun vitaliteitsbronnen (fysiek, mentaal en sociaal) en hoe zij energie kunnen overhouden voor hun vrije tijd. Studenten doen de energiemeting uit het Fit for the Job-programma en kiezen acties om de individuele hulpbronnen gevuld te houden of weer aan te vullen.

Wat is ervoor nodig?

Structurele samenwerking tussen opleiders vanuit school en praktijk om studenten te ondersteunen bij het programma 'Fit for the job' (JOGG, 2025). Zij houden het gesprek hierover gaande en moedigen studenten aan om de acties te blijven uitvoeren.

Wat levert het op?

Studenten leren hun energie, veerkracht en motivatie op peil te houden en verder te ontwikkelen (JOGG et al., 2025).



De Fit for the job-toolkit is [hier](#) te downloaden.

3. Lifestyle Reality Check

Wat houdt het in?

Studenten krijgen inzicht in hun vitaliteit door een anonieme test in te vullen, individueel of via de opleiding. Op basis van de resultaten ontvangen zij persoonlijke adviezen die zij zelfstandig kunnen gebruiken of bespreken in de klas. Aan bod komen thema's zoals bewegen, voeding, middelengebruik, angst en somberheid, sociale relaties, seksualiteit, agressie en veiligheid, gehoor, muziek en financiële gezondheid.

Wat is ervoor nodig?

Scholen zetten de test in bij studieloopbaanbegeleiding of bij lessen over beroepsvitaliteit. Studenten kunnen ook zichzelf of elkaar motiveren om hiermee aan de slag te gaan.

Wat levert het op?

Studenten krijgen meer inzicht in hun leefstijl en leren werken aan hun gezondheid, veerkracht en betrokkenheid. Tegelijkertijd krijgen opleidingen waardevolle informatie om het welzijn van studenten gericht te ondersteunen (Brouwer et al., 2025).



Toegang tot de test via www.TestJeLeefstijl.nl.





Sociale ontwikkeling

16

Onderstaande interventies kunnen de sociale ontwikkeling van een student verpleegkunde tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Samen sterk in zorg

2. Stage kick-off

3. Jong gediplomeerde buddy

4. Betrokken netwerk





1. Samen sterk in zorg

Wat houdt het in?

Binnen zorginstellingen worden gezamenlijke leeractiviteiten georganiseerd voor mbo- en hbo-studenten verpleegkunde zoals themabijeenkomsten, workshops en intervisie-bijeenkomsten. Het biedt studenten de gelegenheid om rolmodellen (medestudenten, collega's) te observeren.

Wat is ervoor nodig?

Een beroepspraktijk die interacties en dialoog mogelijk maakt tussen studenten vanuit verschillende opleidings-niveaus en leerjaren. Ook mbo- en hbo-docenten nemen actief deel aan deze uitwisseling.

Wat levert het op?

Studenten leren van medestudenten, professionals en docenten die als rolmodel fungeren. Zij ervaren direct hoe kennis en vaardigheden in de praktijk worden toegepast en welke impact dit heeft op het handelen. De inspirerende leergemeenschap versterkt de motivatie om te leren en vergroot het gevoel van verbondenheid. Dit draagt bij aan het studiesucces van studenten (Stoffels, 2023).



Een goed voorbeeld is de inbedding van deze interventie in het **Zorg Innovatie Centrum** van het Franciscus Gasthuis & Vlietland.

2. Stage kick-off

Wat houdt het in?

Studenten die binnen dezelfde zorgorganisatie duaal leren en werken of stagelopen, maken vooraf kennis met elkaar, hun begeleiders en de organisatie. Tijdens deze kennismaking worden de zorgcontext, doelgroepen en wederzijdse verwachtingen besproken.

Wat is ervoor nodig?

Een goed georganiseerde kennismakingsbijeenkomst en een duidelijk introductieprogramma. Daarnaast is er binnen de zorgorganisatie structurele aandacht voor het psychologisch, emotioneel en sociaal welzijn van studenten.

Wat levert het op?

Studenten starten goed voorbereid en met realistische verwachtingen aan hun stage of leerwerkperiode. Dit vergroot hun zelfvertrouwen, versterkt de onderlinge verbondenheid en bevordert de binding met begeleiders en de organisatie. Een warme en zorgvuldige start vermindert stress bij de overgang naar een nieuwe leeromgeving en draagt bij aan het behoud van studenten voor de opleiding (Tremayne & Hunt, 2019).



Tips voor een goede start zijn ook te vinden in de toolbox stage onboarding van de Rotterdamse Zorg. Deze is te vinden via publicaties op **deze projectpagina**.

3. Jonggediplomeerde buddy

Wat houdt het in?

Studenten krijgen, naast een formele werkbegeleider, een juniorbuddy (jonggediplomeerde verpleegkundige) toegewezen voor het uitwisselen van praktijkervaringen en om zich thuis te gaan voelen in het team.

Wat is ervoor nodig?

Buddy's krijgen voldoende tijd om studenten wegwijs te maken en met hen te sparren over praktijksituaties en opdrachten. Omdat buddy's zelf vaak nog startende professionals zijn, hebben zij geen formele begeleidings- of beoordelingstaak, zodat hun rol haalbaar en ondersteunend blijft.

Wat levert het op?

Deze aanpak versterkt zowel studenten als buddy's. Buddy's ontwikkelen coachingsvaardigheden en zelfvertrouwen, terwijl studenten zich sneller thuis voelen en meer verbondenheid met het team ervaren (Moran et al., 2003).





4. Betrokken netwerk

Wat houdt het in?

De opleiding betreft het persoonlijke netwerk van studenten, zoals familie, vrienden of naasten, bij de ondersteuning van hun studie- en loopbaanontwikkeling. Het netwerk maakt vroegtijdig kennis met de opleiding en kan deelnemen aan informatiebijeenkomsten en, waar passend, gesprekken over de studievoortgang. Voor meerderjarige studenten gebeurt dit altijd met hun toestemming.

Wat is ervoor nodig?

Een open en inclusieve leeromgeving waarin studenten, hun netwerk en de opleiding zich verbonden voelen. Heldere communicatie, toegankelijke informatievoorziening en activiteiten die de betrokkenheid van het netwerk stimuleren. Daarnaast is aandacht nodig voor het versterken van de onderlinge verbondenheid tussen studenten, vooral tijdens transitiemomenten in de opleiding.

Wat levert het op?

Een betrokken netwerk draagt bij aan het welzijn, de motivatie en de studieprestaties van studenten. Studenten voelen zich gesteund en kunnen bij uitdagingen terugvallen op mensen die meedenken en praktische hulp bieden. Hierdoor ervaren zij minder stress en zijn zij beter in staat om met studie- en transitieuitdagingen om te gaan.



Een voorbeeld van deze interventie is het programma **betrokken thuissituatie** van het Albeda zorgcollege.





Leiderschapsontwikkeling

19

Onderstaande interventies kunnen de leiderschapsontwikkeling van een student verpleegkunde tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Lessen in leiderschap

2. Onderzoeker in de praktijk

3. Regie over beroepsvitaliteit

4. Lessen transition-to-practice





1. Lessen in leiderschap

Wat houdt het in?

Studenten leren in het lesprogramma hoe zij invloed kunnen uitoefenen op de zorg, zowel dichtbij patiënten als gericht op de ambities en doelen van zorgorganisaties waarin zij werken.

Wat is ervoor nodig?

In het onderwijs zijn specifieke lessen en leeractiviteiten opgenomen over klinisch, professioneel, en moreel-ethisch leiderschap, in combinatie met inzicht in de omgeving, sociaal-culturele en organisatorische dynamiek. Autonomie in het leerproces staat centraal om individuele verantwoordelijkheid bij studenten te realiseren.

Wat levert het op?

Bevlogenheid bij studenten wat hen energie en beroepstrots geeft. Gerichte leiderschapsontwikkeling bereidt studenten voor om effectief te handelen in de complexe, uitdagende gezondheidszorgcontext. Studenten leren zichzelf eigen leiderschap te herkennen om de rol van leider effectief te kunnen vervullen (Costa et al., 2025).



Voor het lesmateriaal van het Albeda Zorgcollege zie deze [link](#).

2. Onderzoeker in de praktijk

Wat houdt het in?

Studenten en zorgprofessionals werken lerend en onderzoekend samen in de uitvoering en verbetering van de zorg. Zij worden begeleid door docenten als **lecturer practitioners**, met een focus op onderwijs of docent-onderzoekers met een focus op praktijkgericht onderzoek vanuit een lectoraat of practoraat.

Wat is ervoor nodig?

Door zowel de zorginstelling als de onderwijsinstelling worden mensen en middelen vrijgemaakt vanuit een gedeelde ambitie. Er zijn bruggenbouwers (een docent en/of onderzoeker) voor onderlinge relatievorming, gezamenlijke besluitvorming en het behalen van de samenwerkingsdoelen.

Wat levert het op?

Studenten vergroten eigen regie en samenwerkingsvaardigheden voor verbeteren van zorg. Wanneer alle betrokkenen het vraagstuk belangrijk vinden vergroot dit de motivatie om eraan te werken, wat leidt tot eigenaarschap, participatie, groei en ontwikkeling en uiteindelijk tot klinisch leiderschap (Cardiff et al., 2020).



Bij het **Zorg Innovatie Centrum** van het Franciscus Gasthuis & Vlietland is een **lecturer practitioner** aangesteld die studenten hierin begeleidt.

3. Regie over beroepsvitaliteit

Wat houdt het in?

Studenten onderzoeken eigen energie- en hulpbronnen en de stressoren die zij ervaren op school, in de praktijk en privé met behulp van een vragenlijst en dashboard. Tijdens lessen bespreken zij met behulp van casuïstiek over studentervaringen de betekenis van beroepsvitaliteit en formuleren persoonlijke leerdoelen. Zij krijgen tips over wat zij zelf kunnen doen, waar zij ondersteuning kunnen krijgen of wat randvoorwaardelijk geregeld moet worden via bijvoorbeeld stagecoördinatoren.

Wat is ervoor nodig?

Beschikbaarheid van een vragenlijst en dashboard met thema's die specifiek zijn voor deze doelgroep. Expertise bij docenten over beroepsvitaliteit, het beschikbare ondersteuningsaanbod voor studenten en de randvoorwaarden voor veilig leren en werken.

Wat levert het op?

Studenten leren regie te krijgen over beroepsvitaliteit (energie, veerkracht, motivatie) door te kunnen omgaan met belemmerende en bevorderende factoren (Hogeschool Rotterdam, 2022).



De Hogeschool Rotterdam biedt sinds 2024 de **Nursing Life Monitor** aan de studenten verpleegkunde om hun beroepsvitaliteit te monitoren.





4. Transition-to-practice leiderschapslessen

Wat houdt het in?

Studenten in de eindfase van de opleiding volgen leiderschapslessen ter voorbereiding op de overgang van student naar startende verpleegkundige. Zij maken kennis met theorieën over transition to practice, verkennen hun eigen verwachtingen en die van de praktijk, gaan in gesprek met een pas afgestudeerde verpleegkundige en ontwerpen hun ideale inwerkprogramma. Daarnaast onderzoeken zij hun stressfactoren en energiebronnen in het verpleegkundig werk. De nadruk ligt op het leren uitspreken van hun behoeften en wensen, zodat zij actief kunnen bijdragen aan een succesvolle en positieve inwerkperiode.

enthousiast om als gediplomeerde te starten, ze leren leiderschapsvaardigheden om zich uit te spreken en regie te nemen over hun eigen inwerkperiode.

Wat is ervoor nodig?

Docenten die expertise hebben over transition-to-practice. Een goed netwerk met de praktijk om startende verpleegkundigen te bevragen en dialoog met de praktijk te faciliteren.

Wat levert het op?

Studenten worden gerustgesteld dat zij als starter nog niet alles hoeven te weten en te kunnen; ze worden



Meer informatie over deze interventie is te vinden via [**Hogeschool Leiden**](#).





Wat wil je versterken bij de startende verpleegkundige?

22





Professionele ontwikkeling

23

Onderstaande interventies kunnen de professionele ontwikkeling van een startende verpleegkundige tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Jong verpleegkundige programma

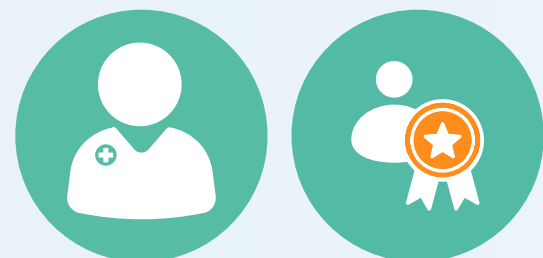
2. Oriëntatie op best passende plaatsing

3. Frequente en gestructureerde begeleiding

4. Training en lessen door het team

5. Autonomie in leren en ontwikkelen





1. Jong verpleegkundige programma

Wat houdt het in?

Pas afgestudeerde verpleegkundigen worden door zorgorganisaties gezien als gevorderde beginners. Zij krijgen, naast een vast contract, gelegenheid om een gepersonaliseerd transitieprogramma te volgen met de onderdelen: omgaan met stress, klinische scholing, ondersteuning door collega's en korte periodes werken op verschillende werkplekken ter oriëntatie.

Wat is ervoor nodig?

Erkenning van de ontwikkeling van verpleegkundigen zoals beschreven door Benner (2025): beginner, gevorderde beginner, competent, bekwaam en expert. Een baseline assessment om competenties in kaart te brengen en welke specifieke begeleidingsbehoeften er zijn voor nog te ontwikkelen vaardigheden. Beschikbaarheid en kwaliteit van mentorschap, ondersteunend leerklimaat, en tijd om tijdens het transitieprogramma de bijbehorende activiteiten te doen.

Wat levert het op?

Omdat het behoud van verpleegkundigen een complex thema is een combinatie van interventies het meest effectief. De resultaten komen door meerdere

mechanismen tot stand. Zoals groei in klinisch redeneren en professioneel handelen. Maar ook welzijn, werktevredenheid en verbondenheid (juiste fit) met het team en de organisatie (Melissant et al., 2024).

2. Oriëntatie op best passende plaatsing

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen oriënteren zich als trainee op drie potentiële werkplekken gedurende een half jaar, voordat ze definitief kiezen voor één werkplek. Op elke werkplek is een warm welkom met persoonlijke aandacht en begeleiding. Na elke periode van een half jaar volgt een evaluatie over ervaringen, de afdelingscultuur en waar men zich verder zou willen ontplooiën. Wanneer de keuze is gemaakt volgt een feestelijke afsluiting van de oriëntatieperiode.

Wat is ervoor nodig?

Een door leidinggevende ondersteunde begeleidingsstructuur met een trainee-coördinator, coach en buddy (jonggediplomeerde verpleegkundige zonder formele begeleidings- of beoordelingstaken). Positionering van de trainee als volwaardige collega. Vrijgeroosterde studietijd voor thematische scholing en

reflectiebijeenkomsten. Vrije ruimte voor bijvoorbeeld congresbezoek en uitwerken van eigen ideeën.

Wat levert het op?

De verpleegkundigen kiezen voor een afdeling die bij hen past, waar zij intrinsiek gemotiveerd zijn voor de specifieke zorgverlening en voelen zich verbonden met de organisatie (Kaldal et al., 2024). De overstap van de opleiding naar de complexe beroepspraktijk verloopt soepel. De brede ervaring in zorgvragen en werkprocessen ondersteunt het handelen in complexe situaties en professionele groei in verantwoordelijkheid en zeggenschap (Eklund et al., 2021).

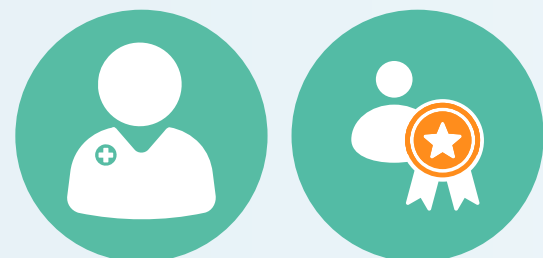


Het **regionaal traineeship** van WGV Zorg en Welzijn geeft starters de mogelijkheid om zich te oriënteren op meerdere werkplekken bij verschillende zorgorganisaties.



Er is onderzoek beschikbaar naar de opzet en werking van oriëntatieprogramma's, in Nederland vaak traineeships genoemd (Torres et al., 2022).





3. Frequente en gestructureerde begeleiding

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen hebben de eerste drie maanden dagelijks contact met een coach om hen te helpen wennen aan de nieuwe omgeving en bij het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden. Bij het begin van de dienst bespreken zij ontwikkeldoelen, nadat de coach aandacht heeft besteed aan hoe de startende verpleegkundige zich voelt. Er is ruimte om vragen of mogelijke obstakels te bespreken. Bij het einde van de dienst wordt geëvalueerd, en doelen voor de volgende dag besproken.

Wat is ervoor nodig?

Ervaren verpleegkundigen die zijn getraind voor hun rol als coach: bekend met de principes van het leren door volwassenen, inzicht in transities van jonggediplomeerde verpleegkundigen, begeleiden bij doelformulering, feedback geven, kritisch leren redeneren, en zij werken aan een goede relatie met hen.

Wat levert het op?

Startende verpleegkundigen maken een positieve transitie door, het vermindert hun werkstress tijdens de oriëntatiefase. De als coach getrainde verpleegkundigen worden vaardig in het klinisch opleiden van jong gediplomeerden (Hu et al., 2015).

4. Training en lessen door het team

Wat houdt het in?

De startende verpleegkundigen krijgen regelmatig klinisch onderwijs van collega teamleden over specifieke thema's die voor hen in de betreffende context nieuw zijn.

Wat is ervoor nodig?

Een omgeving waar teamgenoten actief betrokken worden bij het inwerken van nieuwe collega's en de mogelijkheid krijgen om zich als opleider te ontwikkelen. Een onderwijsprogramma over veel voorkomende gezondheidsproblemen en de daaraan gekoppelde specifieke aandachtspunten voor de verpleegkundige.

Wat levert het op?

De ervaren inzet vanuit de organisatie leidt tot verbondenheid met het team en de organisatie als geheel. Men krijgt door het klinisch onderwijs nieuwe inzichten in de mogelijkheden om goede zorg te verlenen in een specifieke context (Cadmus et al., 2023).



Voorbeeld: Het **One Minute Preceptor-model** is een van de weinige modellen waarvan bewezen is dat ze effectief zijn in klinische training en die gevalideerd zijn voor het aanleren van klinisch redeneren en medische kennis.

5. Autonomie in leren en ontwikkelen

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen bepalen welke inhoud zij willen behandelen tijdens de bijeenkomsten van hun transitieprogramma en welke sprekers zij willen uitnodigen.

Wat is ervoor nodig?

Voldoende leermogelijkheden en ondersteuning in tijd en middelen. De startende verpleegkundigen laten zien dat zij bereid en in staat zijn om het eigen leren ter sturen, vorm te geven en te evalueren. Reflectie, eigenaarschap en innovatiebereidheid wordt gestimuleerd. Programma met vaste leerlijnen over persoonlijke ontwikkeling als zorgprofessional, samenwerken en bijdragen aan de zorg van de toekomst.

Wat levert het op?

Het leren komt voort uit interne motivatie, zelfvertrouwen en de wens om te groeien. Eigen regie vergroot persoonlijk leiderschap en binding met de organisatie (Onstenk, 1997).



Onder andere binnen het **traineeship wijkverpleging** van Marente wordt hier invulling aan gegeven.





Psychologische ontwikkeling

26

Onderstaande interventies kunnen de psychologische ontwikkeling van een startende verpleegkundige tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Flexibele arbeidsvoorwaarden

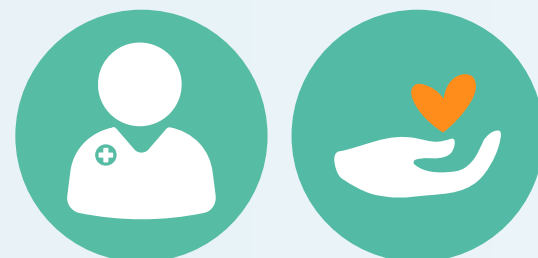
2. Versterk je werk

3. Training stressmanagement en veerkracht

4. De aanpak Behoud Jong Zorgtalent

5. Morele veerkracht versterken





1. Flexibele arbeidsvoorwaarden

Wat houdt het in?

Er kan flexibiliteit worden geboden op verschillende terreinen, zoals werktijden, deeltijdwerken of startdatum van indiensttreding.

Wat levert het op?

Ondersteuning vanuit de organisatie, de leidinggevende en collega's. Een flexibele houding van de werkgever om tot afstemming te komen met medewerkers.

Wat levert het op?

Een goede werkomgeving is een hulpbron voor het behoud van verpleegkundigen (Leineweber et al., 2016).

2. Versterk je werk

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen worden individueel gecoacht bij persoonlijke en professionele uitdagingen, gericht op groei en zelfvertrouwen in de praktijk.

Wat is ervoor nodig?

Coaching is op de werkplek beschikbaar en wordt gegeven door toegankelijke begeleiders of via onafhankelijke en professionele coaches.

Wat levert het op?

Starters kunnen hun uitdagingen bespreekbaar maken en het werk integreren in hun leven. Dit heeft een positieve impact op ervaren welbevinden (Van Patten & Bartone, 2019).

3. Training stressmanagement en veerkracht

Wat houdt het in?

Een training met mindfulness-oefeningen waarin men leert de aandacht te richten op het hier-en-nu. Dit betekent gedachten emoties en lichamelijke ongemak waarnemen zonder ze direct te willen veranderen en de patronen te herkennen die leiden tot stress, angst of somberheid.

Wat is ervoor nodig?

Een organisatie die mentaal welzijn ondersteunt en investeert in persoonlijke ontwikkeling van starters. Starters mogen de training volgen tijdens werktijd.

Wat levert het op?

Startende verpleegkundigen kunnen met moeilijke situaties en ervaringen omgaan, komen tot voldoende zelfzorg en kunnen hun aandacht beter vasthouden. Dit leidt tot veerkracht en persoonlijke groei. Ook ontwikkelt men een compassievolle houding naar collega's en patiënten (Stacey et al., 2020).



De aanpassing die de overgang van studie naar een eerste baan vraagt kan groot zijn en kan leiden tot een **transition shock**. Dit kan worden voorkomen door pas afgestudeerden geleidelijk te laten wennen.

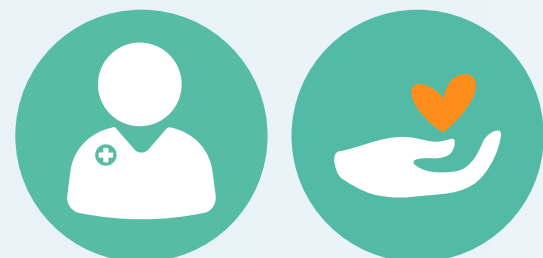


Onder andere het Erasmus MC en LUMC bieden individuele coachingssessies aan voor verpleegkundigen via het programma **Lift your Talent**.



De **Stress Management And Resiliency Training (SMART)** is een interventie die onder andere is onderzocht onder startende verpleegkundigen (Chesak, 2021).





4. De aanpak Behoud Jong Zorgtalent

Wat houdt het in?

Het goede gesprek voeren op meerdere niveaus over werkdruk en werkplezier:

- Op individueel niveau: met een buddy
- Op teamniveau: over onderwerpen die in de buddygesprekken aan de orde komen
- Op organisatieniveau: open dialoog met de bestuurder over wat er in het team speelt

Wat is ervoor nodig?

Systemische aanpak op de werkplek, waarbij zowel aandacht is voor individuele factoren als arbeidsomstandigheden op de veerkracht van verpleegkundigen. Er wordt oprecht geluisterd en daadwerkelijk iets gedaan met datgene wat door jonge verpleegkundigen aangedragen wordt.

Wat levert het op?

Vermindering verloopintentie uit de zorg door afname psychisch zorggebruik, mentale uitputting en verzuim (IZZ, 2025).

5. Morele veerkracht versterken

Wat houdt het in?

Ervaren verpleegkundigen ondersteunen hun beginnende collega's en studenten, en zijn een rolmodel, om eigen emoties te leren begrijpen wanneer zij worden geconfronteerd met het lijden van patiënten en naasten en leren hiermee om te gaan.

Wat is ervoor nodig?

Intervisiebijeenkomsten waarbij het bespreken van kwetsbaarheid normaal is. Scholing waarin ethische reflectie plaatsvindt over ervaren of fictieve casussen.

Wat levert het op?

Morele veerkracht om op ethisch verantwoorde manier te reageren op situaties van morele stress, waardoor verpleegkundigen ondanks de uitdagingen in de zorg hun eigen waarden kunnen blijven vasthouden en hiermee behouden blijven voor de zorg (Rushton et al., 2023).



Zie **Factsheet Behoud Jong Zorgtalent** voor meer informatie over deze aanpak.



De **CURA-methode** in een stappenplan dat kan ondersteunen bij de omgang met lastige situaties zoals morele dilemma's. Ook de methode van **Verbindend Communiceren** kan hieraan bijdragen.





Fysieke ontwikkeling

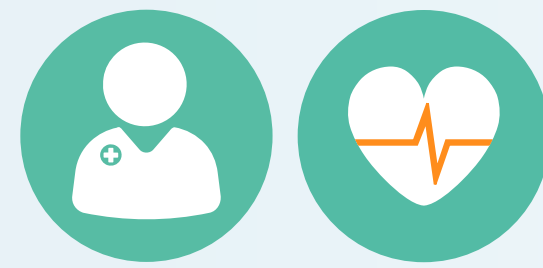
29

Onderstaande interventies kunnen de fysieke ontwikkeling van een startende verpleegkundige tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Aandacht voor ergonomisch werken

2. Ritme in balans





1. Aandacht voor ergonomisch werken

Wat houdt het in?

De werkplek zorgt voor bij- en nascholing op het gebied van

- 1) een goede werkhouding
- 2) werken volgens de Arbo-normen
- 3) haptonomisch werken, d.w.z. zorgvragers worden niet passief 'verplaatst', maar bewegen actief mee binnen de eigen mogelijkheden

Wat is ervoor nodig?

Ruimte voor training over veilig en ergonomisch werken. Ook de collega's in de praktijk besteden aandacht aan ergonomisch werken, dragen het belang hiervan uit, geven het goede voorbeeld en ondersteunen en monitoren startende verpleegkundigen hierbij actief.

Wat levert het op?

Startende verpleegkundigen worden zich bewust van hun houding en werktechniek en kunnen deze optimaliseren. Voorkomen van klachten aan het bewegingsapparaat (zoals lage rugklachten) t.g.v. patiëntgebonden taken (Kox et al., 2024).

2. Ritme in balans

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen leren hoe zij hun leefstijl optimaal kunnen aanpassen aan het werken in onregelmatige diensten. Zij krijgen training in strategieën die ondersteunen bij het bevorderen van een gezonde slaap, voeding en herstel.

Wat is ervoor nodig?

Tijd voor het volgen van de training wordt gefaciliteerd. Daarnaast is de omgeving ondersteunend om de geleerde adviezen te kunnen toepassen door gericht beleid op onder andere roosterwijzigingen en aanpassingen op de werkplek (bijv. lichttherapie) of beschikbare ruimte op de afdeling.

Wat levert het op?

Dit zorgt ervoor dat startende verpleegkundigen zich optimaal kunnen aanpassen aan het werken in ploegendiensten. Naast een optimale fysieke aanpassing heeft dit ook een positief effect op het mentale welzijn. Training over een gezonde slaap zorgt voor een verbeterde slaapkwaliteit van verpleegkundigen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van hun patiënten (Zhang et al., 2023).



Zie voor meer informatie onder andere de richtlijn **nachtwerk** en adviezen van **thuisarts.nl**.



Sociale ontwikkeling

31

Onderstaande interventies kunnen de sociale ontwikkeling van een startende verpleegkundige tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Onderlinge steun startende verpleegkundigen

2. De mentor als rolmodel

3. Teamondersteuning





1. Onderlinge steun startende verpleegkundigen

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen komen regelmatig fysiek of online samen om kennis en ervaringen te delen en elkaar te steunen. Dit varieert van samen workshops volgen tot eenvoudige maar betekenisvolle handelingen zoals samen eten en ervaringen vastleggen.

Wat is ervoor nodig?

Starters die zich nauw betrokken voelen bij het traineeship of het transitieprogramma waar ze aan deelnemen. De organisatie faciliteert dat de starters met elkaar in gesprek gaan.

Wat levert het op?

Collegiale ondersteuning versterkt (ook voor extramuraal werkende starters) het gevoel van saamhorigheid, het verminderen van stress en het bevordert de verpleegkundige identiteit (Abiodun et al., 2020; Watson et al., 2025).



Onderzoek van Olson-Sitki (2012) laat zien dat onder andere het gezamenlijk met andere starters deelnemen aan een programma bijdraagt aan het gevoel er niet alleen voor te staan.

2. De mentor als rolmodel

Wat houdt het in?

Mentorschap houdt in dat mentees emotionele en sociale één-op-één ondersteuning krijgen van een ervaren verpleegkundige in een langduriger relatie dan bij klinische coaching (in het Engels preceptorship). Zowel professionele als persoonlijke groei staat centraal en niet zozeer het afronden van vastgestelde taken. De contacten vinden vaak ook buiten werktijden en een klinische setting plaats.

Wat is ervoor nodig?

Verpleegkundigen die bereid zijn om een betekenisvolle relatie aan te gaan met iemand die baat kan hebben bij zijn/haar kennis en invloed. Een gecoördineerde aanpak binnen zorgorganisaties ondersteunt mentorschap, maar ook internationaal zijn er mogelijkheden. Een formele opleiding is niet altijd nodig en verpleegkundigen ontwikkelen zich tot mentor vanuit eigen persoonlijke ervaringen. Ook vervagen soms de grenzen tussen mentorschap en netwerken: 'mentworking'.

Wat levert het op?

Startende verpleegkundigen voelen zich geïnspireerd en bouwen een passie op voor het vak (Kiptulon et al., 2025).



Een voorbeeld van een internationaal programma is bijvoorbeeld het **Career Mentoring and Coaching Program**.

3. Teamondersteuning

Wat houdt het in?

Het team biedt nieuwe verpleegkundigen een goede landing met een warm welkom, persoonlijke aandacht en begeleiding. Naast ondersteuning van een vaste coach, zijn alle teamgenoten in staat en bereid om op dagelijkse basis te helpen met praktische ondersteuning van de starter en een sterke relatie op te bouwen.

Wat is ervoor nodig?

Een inclusieve teamcultuur waarin de starter zich gewaardeerd en gesteund voelt. Er heerst een sterke teamgeest in het ondersteunen van elkaar. Er wordt veiligheid en ruimte geboden om ervaringen met elkaar te delen en om hulp te vragen in stressvolle situaties. Het team staat open voor een gepersonaliseerde aanpak, waarbij onder meer begrip is voor het benodigde tijdspad van de starter.

Wat levert het op?

Behoeft aan verbondenheid is een veel genoemd thema door jonggediplomeerde verpleegkundigen. Steun en positieve feedback van collega's zijn cruciaal voor nieuwkomers die in een complexe omgeving aan de slag gaan; het verhoogt hun zelfvertrouwen en werkplezier (Ten Hoeve et al., 2018).



Het toepassen van alternatieve vormen van begeleiden, zoals volgens het Canterbury Dedicated Education Unitmodel **Jamieson (2017)**, zorgt onder andere voor goede ervaren ondersteuning door het team.





Leiderschapsontwikkeling

33

Onderstaande interventies kunnen de leiderschapsontwikkeling van een startende verpleegkundige tijdens de transitie naar de praktijk versterken. Selecteer een interventie voor meer informatie over de inhoud, de toepassing en de verwachte opbrengsten.

1. Leiderschapsprogramma
2. Community of Practice
3. Loopbaanbegeleiding
4. Focus op talent
5. Regie over beroepsvitaliteit





1. Leiderschapsprogramma

Wat houdt het in?

Jonggediplomeerden wordt een programma aangeboden om leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen zodat zij in staat zijn de kwaliteit van zorg te verbeteren. Tijdens het programma initiëren zij zorgvernieuwingsprojecten en praktijkgericht onderzoek binnen de instelling.

Wat is ervoor nodig?

Een onderwijskundig goed opgebouwd programma, ontwikkeld door de beroepspraktijk samen met een onderwijsinstelling. Leidinggevenden waarderen onderzoeksvaardigheden bij de medewerkers en bieden mogelijkheden om evidence-based te werken.

Wat levert het op?

Er worden aan jonggediplomeerde realistische verwachtingen gesteld om bij te dragen aan kwaliteitsverbeteringen. Te hoge stress wordt hiermee voorkomen en men ontwikkelt voldoende eigen kracht om een professionele carrière op te bouwen (Dyess & Sherman, 2011).

2. Community of Practice

Wat houdt het in?

Zorgprofessionals werken lerend en onderzoekend samen in de uitvoering en verbetering van de zorg in een leergemeenschap. Startende verpleegkundigen en ook studenten maken onderdeel hiervan uit. Zij worden begeleid door **lecturer practitioners** of docent-onderzoekers vanuit een lectoraat of practoraat, overeenkomstig met de interventie 'onderzoeker in de praktijk' voor studenten.

Wat is ervoor nodig?

Door zowel de zorginstelling als de onderwijsinstelling worden mensen en middelen vrijgemaakt vanuit een gedeelde ambitie. Er zijn bruggenbouwers (een docent en/of onderzoeker) voor onderlinge relatievorming, gezamenlijke besluitvorming en het behalen van de samenwerkingsdoelen.

Wat levert het op?

Startende verpleegkundigen vergroten eigen regie en samenwerkingsvaardigheden voor verbeteren van zorg wat uiteindelijk leidt tot klinisch leiderschap (Cardiff et al., 2020).

3. Loopbaanbegeleiding

Wat houdt het in?

Verpleegkundigen worden aan het begin van hun loopbaan begeleid bij het verkennen van hun professionele drijfveren, vaardigheden en voorkeuren. Zij krijgen hiermee aan het begin van hun loopbaan perspectieven voor een toekomstige carrière en krijgen mogelijkheden om zich uit te spreken over hun ambities.

Wat is ervoor nodig?

Aandacht voor loopbaanperspectieven vanuit de organisatie ook voor startende verpleegkundigen. In de setting worden zij actief betrokken bij het vormgeven van zijn/haar loopbaan en waarbij de begeleiding is afgestemd op de behoeften van de starter

Wat levert het op?

De leiding nemen over de eigen loopbaanontwikkeling kan ertoe bijdragen dat verpleegkundigen zich langer blijven inzetten voor de zorg. Betere loopbaanperspectieven maken het beroep aantrekkelijk (De Veer et al., 2008).



Samenwerkingen tussen onderwijs- & onderzoeks-instituten zoals bij een **Zorg Innovatie Centrum** lenen zich goed om ook startende verpleegkundige met ambities op dit gebied te betrekken.



Deze interventie begint idealiter al tijdens de studie zodat starters goed zicht hebben op hun interesses en ambities verder kunnen ontplooiën. Zie hiervoor ook het praktijkvoorbeeld **Carrière coach**.





4. Focus op talent

Wat houdt het in?

‘Focus op talent’ is een benaderingswijze binnen een transitieprogramma die beginnende verpleegkundigen stimuleert hun sterke punten te benutten en verder te ontwikkelen.

Wat is ervoor nodig?

Een transitieprogramma met een talentgerichte benadering als basis.

Wat levert het op?

Startende verpleegkundigen ontwikkelen een realistisch zelfbeeld, zelfvertrouwen en het vermogen om hun professionele rol en verantwoordelijkheden gemotiveerd vorm te geven en blijven zo behouden voor de instelling of voor het vak (Dimono et al., 2020).



De benadering focust op het positieve: ‘welke talenten heb je en hoe kun je die versterken’, in plaats van ‘waar ben je nog niet zo goed in en moet je nog aan werken’. Onder andere Marente past dit toe in het **traineeship**.

5. Regie over beroepsvitaliteit

Wat houdt het in?

Startende verpleegkundigen onderzoeken hun eigen energie- en hulpbronnen en de stressoren die zij ervaren in de praktijk en privé met behulp van een vragenlijst en dashboard. Daarnaast leren zij middels beschikbare trainingen en door hierover in gesprek te gaan met andere verpleegkundigen hoe zij regie krijgen over hun beroepsvitaliteit en energie kunnen overhouden voor hun vrije tijd.

Wat is ervoor nodig?

Beschikbaarheid van een vragenlijst en dashboard met thema’s die specifiek zijn voor deze doelgroep. Beschikbaar trainingsmateriaal en de mogelijkheid van ondersteuning/coaching door ervaren collega’s.

Wat levert het op?

Startend verpleegkundigen leren regie te krijgen over beroepsvitaliteit (energie, veerkracht, motivatie) door te kunnen omgaan met belemmerende en bevorderende factoren (Hogeschool Rotterdam, 2022).



De door de Hogeschool Rotterdam ontwikkelde **Nursing Life Monitor** is in aangepaste vorm ook geschikt voor startende verpleegkundigen. De **Fit for the job-toolkit** is niet alleen voor het begeleiden van studenten, maar ook voor starters een mooi hulpmiddel.



Praktijkvoorbeelden

Dit overzicht van inspirerende praktijkprogramma's geven inzicht in uiteenlopende initiatieven gericht op de ontwikkeling, begeleiding en het behoud van verpleegkunde-studenten en starters. De voorbeelden laten zien hoe organisaties invulling geven aan thema's als talentontwikkeling, professionele groei, werkplezier en duurzame inzetbaarheid. Het overzicht is bedoeld als inspiratiebron en biedt handvatten voor organisaties die bestaande programma's willen versterken of nieuwe initiatieven willen ontwikkelen.

ZIC: Zorg Innovatie Centrum Franciscus Gasthuis & Vlietland	Werkpleklerin Erasmus Medisch Centrum	Carrière coach Albeda Zorgcollege
Weerbaarheidstraining - Albeda Zorgcollege		Betrokken thuissituatie - Albeda Zorgcollege
Onderwijsprogramma Beroepsvitaliteit - Hogeschool Rotterdam	Coachende leeromgevingen - Albert Schweitzer Ziekenhuis	Traineeship Wijkverpleging - Marente



Om de ervaren kloof tussen onderwijs en praktijk te verkleinen is in 2022 op de afdeling longgeneeskunde en cardiologie/longgeneeskunde van het Franciscus Gasthuis & Vlietland een ZIC van start gegaan waar BOL/volgtijd studenten worden geplaatst

Voortbordurend op een bestaande leerunit is een leeromgeving gecreëerd waarbij twee docenten (één uit het mbo en één uit het hbo) in de praktijk aanwezig zijn voor in totaal vier middagdelen per week. Zij organiseren o.a. bijeenkomsten waar ruimte is voor vragen, intervisie en onderwijs. Dit is voornamelijk vraaggestuurd, maar er zijn ook vaste programmaonderdelen. Hierbij kan gedacht worden aan simulatie-onderwijs maar ook kennisverbreding over ziektebeelden.

ZIC: Zorg Innovatie Centrum Franciscus Gasthuis & Vlietland

Eén van de docenten versterkt als lecturer practitioner de koppeling tussen onderzoek en praktijk en versterkt hiermee onder andere de innovatiekracht op de afdeling.

Binnen de ZIC werken de studenten in een team, op hun eigen niveau en met een mate van complexiteit en zelfstandigheid die passend is voor de fase van de opleiding. De studenten zorgen voor een vaste groep zorgvragers.

De studenten worden begeleid door 1-2 ZIC coaches (ervaren werkbegeleiders) volgens de coachingsmethodiek. Er zijn vaste bespreek- en evaluatiemomenten om het leerpotentieel maximaal te benutten. Bedside teaching is daarbij een veel gebruikte methodiek waarbij studenten op de afdeling ter plekke instructie krijgen.

Opbrengsten

Tussen 2022 en 2024 zijn 77 HBO-V studenten opgeleid op het ZIC. Gemiddeld slaagt ruim acht op de tien studenten.



Na diplomering blijft bovendien een groot deel werkzaam binnen het ziekenhuis; van de vierdejaarsstudenten is ongeveer 55% (12 van de 22) direct in dienst getreden bij Franciscus.

Ervaren wordt dat doordat studenten stagelopen in een realistische beroepsomgeving zij beter zijn voorbereid op de praktijk. Dit draagt bij aan het verminderen van de zogenoemde transition shock.

Randvoorwaarden

Structurele inzet van praktijkcoaches en docenten. Zij waarborgen de begeleiding en professionele ontwikkeling van studenten.



Toegang tot onderwijsruimten, IT en simulatiemiddelen, zodat studenten leren in een realistische en goed ondersteunde omgeving.

Commitment van partners

Onder andere de Zorg Innovatie Academie (een samenwerking van de gemeentes Maassluis, Vlaardingen en Schiedam), Hogeschool Rotterdam en Albeda, zorgen gezamenlijk voor een sterk en consistent opleidingskader.

Monitoren resultaten en doorstroom naar vaste aanstellingen, voor waarborging dat het onderwijs en de stages daadwerkelijk leiden tot succesvolle instroom in het werkveld.

“Een paar weken geleden lag er een patient met tracheostoma op de afdeling. De studenten hadden hier weinig kennis over. Hier kwam een leervraag uit voort.

Deze vraag is meegenomen in de praktijk maar ook tijdens de plenaire lessen waardoor er een mooie verbinding tussen de praktijk en de theorie ontstond.”

(docent)

Achtergrond

Een Zorg Innovatie Centrum wordt opgezet om **innoveren** en **kennis genereren** centraal te stellen. Dit wordt gedaan doordat zorgprofessionals, studenten en docenten werken aan uitdagende vraagstukken uit het veld. Door samen te leren, onderzoeken en innoveren, **verbeteren** zij de **kwaliteit** van de zorg- en dienstverlening. Het kan gebonden zijn aan een leerafdeling, een reguliere afdeling of afdelingsoverstijgend zijn. De **samenwerking tussen praktijk en opleiding** staat hierbij centraal.



Uitdagingen

Eigen regie

Binnen de ZIC staat zelfregie en zelfsturing centraal. Voor sommige studenten is dit een grote uitdaging. Hier wordt door de praktijkcoaches en tijdens de plenaire sessies op ingespeeld.



Is de ZIC passend bij de student

Om het werken in de zorg zo goed mogelijk na te bootsen wordt er door de studenten ook weekenden en avonddiensten gedraaid. Het is van belang dat studenten dit kunnen integreren in hun persoonlijke leven zodat zij ook voldoende tijd hebben voor rust en herstel. Een bijbaan is mogelijk tenzij er sprake is van een (te) hoge structurele belasting.

Nuttige info en/of links

De Fontys Hogeschool doet veel onderzoek naar al langer bestaande Zorg Innovatie Centra in Nederland. Op deze [pagina](#) is hier meer informatie over te vinden.

Zie voor meer info over de rol van lecturer practitioner dit [artikel](#).



Binnen het Erasmus MC wordt sinds 2016 op meerdere afdelingen volgens het concept werkplekleren gewerkt. Dit is een vorm van een leerwerkplaats waarbij een minimaal aantal studenten, met als doel een evenredige verdeling over MBO-v en HBO-v, worden toegewezen aan een deel van de afdeling en intensief worden begeleid.

Het concept is ontwikkeld vanuit een eerder bestaande leerafdeling. Centraal staat leren van en met elkaar.

Werkplekleren Erasmus Medisch Centrum

De student blijft zoveel mogelijk gekoppeld aan eigen patiënten en rouleert gedurende aaneengesloten stage-dagen niet en worden daarbij één op één begeleid. Het begeleidingsmodel wordt aangepast aan het niveau van de student en fase van de opleiding (meester-gezel versus handen op de rug).

Er is sprake van een vaste structuur voor leren met een gezamenlijke dagstart en evaluatiemomenten. Een docent van de opleiding is wekelijks een dagdeel aanwezig en er zijn twee formele theoriemiddagen per week. De theoriemiddagen zijn bedoeld voor het samenwerkend leren, reflecteren en bovenal de koppeling tussen theorie en praktijk te ondersteunen.

Opbrengsten

Studenten leren in een gecontroleerde omgeving omgaan met beroepsverantwoordelijkheden wat bijdraagt aan een realistisch beroepsbeeld. Zij kunnen hierdoor zelfvertrouwen opbouwen in professioneel handelen. Zij kunnen daarbij gemakkelijker de koppeling maken tussen theorie en praktijk.

Er kan tijdige worden bijgestuurd in het leerproces door de intensievere begeleiding.

Daarnaast ervaren studenten onderlinge steun en kan dit alles bijdragen aan een hoger welbevinden.

Randvoorwaarden

Werkbegeleiding

Uitgangspunt is dat iedere verpleegkundige als werkbegeleider kan worden ingezet, dit is een vaste rol in de taakomschrijving. Zij krijgen hier trainingsmogelijkheden voor.

Leerklimaat

Er is geïnvesteerd in een positief leerklimaat waarin op een veilige manier vragen kunnen worden gesteld, feedback wordt gegeven en continu wordt geëvalueerd.

“Door het werkplekleren kan goed worden ingespeeld op de behoeften van de student/studentgroep die op dat moment relevant zijn in de stage.”

Achtergrond

Vanwege hogere complexiteit van zorg is voor een model is gekozen waar vanuit een **meester-gezel principe** geleidelijk toe wordt gewerkt naar begeleiding met handen op de rug. Zo kan **veiligheid voor zorgverlening** worden gewaarborgd. Daarnaast is gekozen voor spreiding van studenten over de diensten voor meer **begeleidingscapaciteit**. Mede ontwikkeld op basis van de **ontwerpregels** van werkplekleren (Nieuwenhuis et al., 2017).

Uitdagingen

Balans en herstel

Op onregelmatige tijden stagelopen kan een uitdaging zijn in combinatie met studie, eventueel werk en eigen tijd. De roostering zal dusdanig moeten worden georganiseerd dat er sprake is van balans en studenten voldoende tijd hebben voor rust en herstel.

Knelpunten

Het is belangrijk om in te kunnen spelen op mogelijke knelpunten voor implementatie op de afdeling. Deze zijn vooraf inzichtelijk gemaakt.

Docenten

Inzet van extra docenten is vaak afhankelijk van extra financiering.

Nuttige info en/of links

Wijzer [werkplekleren](#) HAN

Carrière coach is een programma van een half jaar dat wordt aangeboden aan mbo-verpleegkundestudenten. Hierbij worden coaches ingezet die getraind zijn door een extern bureau dat ook het programma heeft samengesteld. Het programma bestaat uit een gezamenlijke kick-off en netwerkbijeenkomst en individuele sessies. Er is sprake van onafhankelijke coaches die een vraaggerichte aanpak hanteren en verantwoordelijkheid stimuleren. Zij fungeren als rolmodellen en creëren een veilige en vertrouwde omgeving.

Carrière coach Albeda Zorgcollege

Aan de hand van vooropgestelde thema's wordt de student in de gesprekken uitgenodigd om ervaringen te delen en krijgt daarbij praktische handvatten aangereikt. Centraal staat het reflecteren op situaties, luisteren en doorvragen door de coach, stimuleren en ondersteunen om handelingsalternatieven te bedenken, te bespreken of deze haalbaar zijn en stimuleren om adviezen en door henzelf ontwikkelde mogelijkheden in de praktijk te proberen en hierop reflecteren. De situaties die aan de orde komen zijn kennismaken met zorgvragers, mantelzorgers, collega's en leidinggevendenden of situaties waarin studenten fouten maakten of voor lastige keuzes stonden, maar ook voor wat zij goed deden.

Opbrengsten

Door het programma wordt een actievere houding van de student tijdens het praktijkleren gestimuleerd, de intrinsieke motivatie voor stage en opleiding vergroot, bijgedragen aan gevoel van grip op handelen in de praktijk waardoor meer positieve stage-ervaring en wordt de afstand tot de praktijk verkleind door goede voorbereiding op het werkveld.



Randvoorwaarden

Vrijblijvendheid

Coachingsgesprekken hebben geen verplichtend karakter



Coaches

De coaches komen uit de praktijk en zijn onafhankelijk van de onderwijs- en zorginstelling van de student. Zij worden ondersteund om coachingsvaardigheden te ontwikkelen/op peil te houden door onder andere professionalisering en het vormen van een learning community met regelmatige bijeenkomsten. Coaches moeten in staat zijn een veilige leeromgeving te creëren, (reflectieve) vragen te stellen, feedback te geven en ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld door scaffolding of modelling (Woudt-Mittendorff & Visscher-Voerman, 2019)



Achtergrond

Rolmodellen zijn er wel in de praktijk en op school, maar niet altijd in voldoende mate of op het juiste moment. Door het versterken van gevoel van verantwoordelijkheid en controle vergroot de intrinsieke motivatie.

Het creëren van een **veilige en vertrouwde omgeving** zorgt ervoor dat studenten zich durven uit te spreken en risico's te nemen zonder bang te zijn voor consequenties. Leren wordt versterkt door **reflectie** op ervaringen. **Experimenteerruimte** door stapsgewijs opbouwen van eigen regie vergroot gevoel van autonomie en intrinsieke motivatie.



Uitdagingen

Beschikbaarheid

Het kan een uitdaging zijn om voldoende beschikbare onafhankelijke zorgprofessionals die de rol van coach kunnen vervullen te vinden.



Intensief

Individuele coaching is een intensief traject waar genoeg tijd voor vrijgemaakt moet worden. Onder andere doordat extra financiële middelen beschikbaar waren kon dit succesvol worden gerealiseerd.

Nuttige info en/of links

De werking van deze interventie is onderzocht in het onderzoek **van uitval naar doorstroom**.

De resultaten hiervan zijn verwerkt in een **toolkit**.



Deze interventie is een blended learning onderwijsprogramma voor mbo-verpleegkunde studenten met theorie, oefeningen, logboeken en tests en wordt gegeven in combinatie met sport- en weerbaarheidslessen als voorbereiding op stage. Deze lessen bestaan uit mentale, sociaal-emotionele en fysieke oefeningen gericht op veerkrachtontwikkeling. In een veilige setting kunnen studenten weerbaarheid oefenen en ervaren. De interventie is ontwikkeld in samenwerking met een ontwikkelteam en studentenraad.

Weerbaarheidstraining Albeda Zorgcollege

De training wordt uitgevoerd door steeds twee docenten weerbaarheid in een sportzaal of buitensportgelegenheid. Duur van het programma is:

- In jaar 1: 20 x 1 uur
- In jaar 2 en 3 een beroeps-specifiek vervolg: 10 x 1 uur

Het vervolgtraject bij verpleegkunde is gebaseerd op de-escalerend werken in combinatie met controle fysieke beheersing en meer gericht op bedreigende zorgsituaties.

40

Opbrengsten

Gevoel van competentie, autonomie en verbondenheid wordt vergroot.



Kwaliteiteninzet wordt positief verbonden aan alle elementen van studentwelbevinden.

Randvoorwaarden

Inbedding onderwijs

De training kan worden ingepast in het reguliere onderwijsprogramma.



Faciliteiten & trainers

Getrainde docenten in weerbaarheid of sport (onder andere Rots & Water, boksend opvoeden) zijn beschikbaar en er is een sport(buiten)ruimte waar de lessen gegeven kunnen worden. Een sportzaal of buitenveld heeft de voorkeur boven een gewoon lokaal. Daarnaast zijn de benodigde sportmaterialen beschikbaar.



Achtergrond

De interventie is gebaseerd op bestaande evidence based mentale en sociaal-emotionele oefeningen rondom kernkwaliteiten en heeft aanvullend een fysieke verwerking. Achterliggende theoriën zijn de Well-being theory en Broaden-and-build theory. Flow is een toestand waarin kernkwaliteiten maximaal worden benut en zorgt voor deze vervulling.



Uitdagingen

- Scholing personeel voor fysieke verwerkingsopdrachten is nodig en kan via diverse trainingen.
- Investering in sportmaterialen is niet heel groot maar wel nodig voor een gevarieerde en aantrekkelijke uitvoering.
- Goede volgorde van onderwerpen en mixkeuze van mentale, sociaal-emotioneel en fysieke oefeningen voor een groep vraagt ervaring en overleg met de groep.
- Dubbele bemensing is kostbaar, maar wel noodzakelijk voor fysieke en sociale veiligheid. Er komt vaak wat los bij studenten, waarvoor direct aandacht nodig is.



Nuttige info en/of links

Link naar het online onderwijsmateriaal: [Happyiness is a verb.](#)



Deze interventie heeft als doel het educatief partnerschap in de pedagogische driehoeksrelatie te versterken en draagvlak te creëren bij alle betrokken partijen van eerstejaars mbo-studenten (studenten, docenten, netwerk). De interventie bestaat uit het verstrekken van een algemene informatiekaart en basiswebsite voor het netwerk (later vervangen door ouderportaal tot 18 jaar). De contactgegevens van het netwerk worden verzameld en er worden vaste ontmoetingen met het netwerk gerealiseerd 10, 20 en 40 weken na de start van de studie.

Betrokken thuissituatie Albeda Zorgcollege

De activiteiten zijn gericht op duidelijke communicatie, uitnodigend zijn en vroege betrokkenheid van netwerk. Er worden praktische en digitale methoden ingezet om netwerkbetrokkenheid te stimuleren, met aandacht voor AVG-compliance en flexibiliteit in implementatie. Hiermee wordt onderwijs ondersteunend thuisgedrag gestimuleerd zoals hoge realistische verwachtingen en supervisie op resultaten en presentie, democratische loopbaanverwachtingen en warme belangstelling. De interventie is ontwikkeld in samenwerking met een ontwikkelteam en studentenraad en wordt uitgevoerd door studieloopbaanbegeleiders en jaarcoördinatoren. Vooraf wordt duidelijk het doel van het contact bepaald en gecommuniceerd.

Opbrengsten

De interventie ondersteunt het versterken van educatief partnerschap en kan bijdragen aan een studiebevorderende thuissituatie



Het effect van de interventie op de mening over een betrokken thuissituatie is bij de verschillende partijen van de pedagogische driehoek verschillend geweest.

Randvoorwaarden



Contact

Systematische aandacht voor een betrokken thuissituatie is geassocieerd met leerwinst. Hoe beter het contact en passende vormen van samenwerking, des te beter het zal gaan met het welbevinden en de studieresultaten van student.

Bereik

In het mbo moet de thuissituatie breder worden gezien dan alleen ouders: alle familieleden, partner, vrienden, huisgenoten en buurtgenoten kunnen daarin een rol spelen.



Achtergrond

Het concept van educatief partnerschap in een pedagogische driehoek is gekozen om een vertrouwensketen te vormen tussen school, student en netwerk. **Educatief partnerschap** is voorwaardelijk om onderwijs ondersteunend gedrag vanuit huis vorm te kunnen geven. **Netwerkbetrokkenheid** wordt gezien als alle activiteiten van het netwerk gerelateerd aan de loopbaan van de student. Een ondersteunende thuissituatie voorziet studenten in **hulpbronnen**. Bij kwetsbare overbelaste jongeren is de toegang tot deze thuishulpbronnen beperkt of zijn de vaardigheid om ze te gebruiken beperkt. Rotterdam-Zuid heeft de hoogste concentratie van Nederland met 60% overbelaste jongeren. Deze jongeren hebben een opeenstapeling van problemen, thuis en buitenshuis, die het behalen van een diploma bemoeilijken.



Uitdagingen

- Vooraf duidelijke communicatie naar alle partijen
- Faciliteer personeel voor uitvoering interventie
- Uitnodigend zijn is niet hetzelfde als vrijblijvendheid, dus we verwachten voor elke student een netwerkcontact. Dit kan soms best uitdagend zijn om te realiseren samen met de student
- Bij complexe of onveilige thuissituaties vraagt netwerkcontact leggen extra zorgvuldigheid en afstemming met student en administratie



Nuttige info en/of links

Voor het Nederlandstalige onderzoeksrapport zie: Gezien en gehoord voelen en gehoord voelen; **een betrokken thuissituatie**.



Uit onderzoek onder verpleegkundestudenten van Hogeschool Rotterdam blijken verpleegkundestudenten al tijdens de opleiding te kampen met stress en musculoskeletale klachten. Hun herstelbehoefte blijkt tweemaal hoger dan het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking en is deels het gevolg van stagelopen binnen een veeleisend beroep (Bakker, 2022; Kox, 2022). Belangrijk is om studenten al tijdens de opleiding te leren hoe zij inzicht en regie kunnen krijgen over hun eigen beroepsvitaliteit (energie/fitheid, weerbaarheid/veerkracht en motivatie).

Onderwijsprogramma Beroepsvitaliteit (inclusief Nursing Life Monitor) – Hogeschool Rotterdam

Binnen de bachelor Verpleegkunde van Hogeschool Rotterdam wordt een blended onderwijsprogramma ontwikkeld met een ondersteunende applicatie waarmee studenten inzicht krijgen in hun beroepsvitaliteit en de daarmee samenhangende factoren en leren hierin regie te nemen.

De ondersteunende applicatie, de Nursing Life Monitor, biedt verpleegkundestudenten naast inzicht persoonlijke feedback en verwijst naar ondersteuning. De data uit de applicatie kan op geaggregeerd niveau inzicht geven in de beroepsvitaliteit van de verschillende cohorten studenten per leerjaar waarmee ook het onderwijs kan worden geëvalueerd.

Opbrengsten

Kennisclips en lesmateriaal met evidence based onderwijs over slaap, voeding, beweging en slaap bij onregelmatige diensten, til- en verplaatsvaardigheden ter voorkoming van musculoskeletale klachten, stressoren en hulpbronnen.

Daarnaast wordt ook data verkregen waarmee (indien toestemming) op groepsniveau kan worden gemonitord hoe het met de studenten gaat.



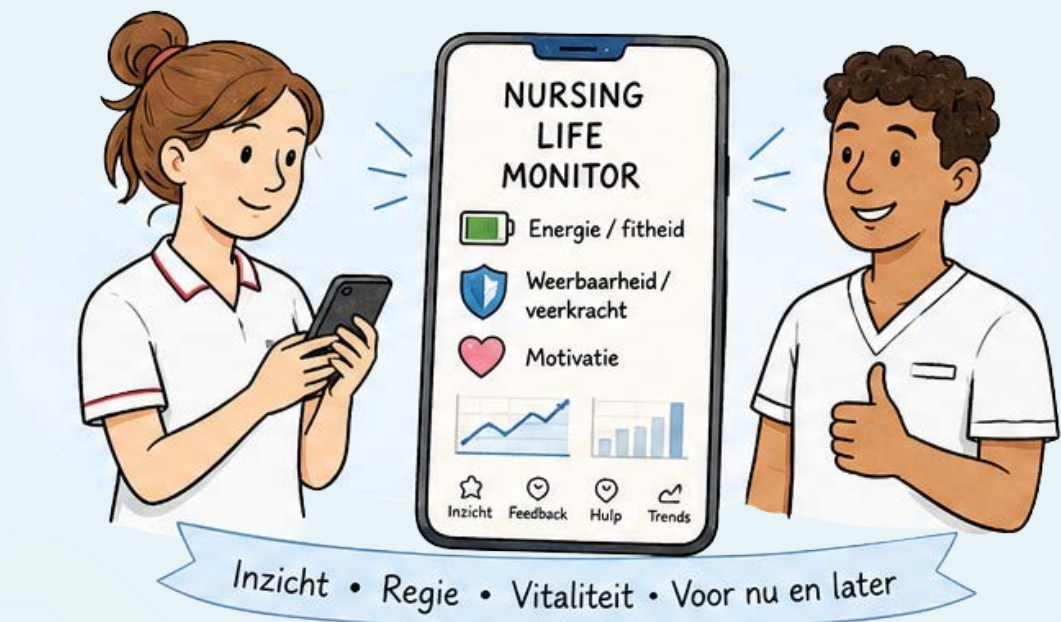
Randvoorwaarden

Draagvlak

Ondersteuning vanuit de organisatie is cruciaal voor optimale implementatie en integratie in het onderwijs.

Middelen

Voor het implementeren van de tool moet naast de techniek ook de technische ondersteuning beschikbaar zijn. Daarnaast moeten docenten beschikbaar zijn om de Nursing Life Monitor en het daaraan gerelateerde onderwijs te kunnen aanbieden.



Achtergrond

Health surveillance is een bekende interventie vanuit onderzoek op het gebied van arbeid en gezondheid. Codarts, Rotterdamse Hogeschool voor de kunsten ontwikkelde de zogenaamde Performance Health and Athletes Monitor, later doorontwikkeld als Student Life Monitor (SLM). De SLM is een onderzoekstool met als doel om de fysieke en mentale gezondheid van podium-kunstenaars te verbeteren en mogelijke gezondheidsproblemen zoals blessures en mentale klachten te voorkomen. Studenten kunnen deze tool inzetten om de eigen fysieke en mentale gezondheid te monitoren en gericht advies en ondersteuning te ontvangen.



Uitdagingen

Onderwijs

Het programma inbedden in het curriculum is niet eenvoudig vanwege veranderingen in het onderwijs en curricula.

Professionalisering

Aandacht voor docentprofessionalisering is nodig zodat zij goed zijn toegerust het programma uit te voeren.

Groep versus individu

Het is belangrijk om voldoende aandacht op groeps- en individueel niveau te waarborgen.



Nuttige info en/of links

Ga naar de uitlegvideo van de [Nursing Life Monitor](#). Voor meer informatie over het onderzoek naar dit onderwijsprogramma zie de [projectpagina](#).



Kenniscentrum
Zorginnovatie



Sinds december 2023 kunnen afgestudeerde hbo-verpleegkundigen dit traject volgen met als doel goede wijkverpleegkundigen afleveren die voldoen aan competenties en die regie nemen in hun eigen ontwikkeling. Het traject duurt in principe een jaar en is gericht op onder andere indiceren en verpleegkundig leiderschap. Het traineeship speelt in op verschillende leerbehoeften van de instromer, wordt begeleid door een ervaren wijkverpleegkundige en kan op maat worden aangeboden op basis wat de verpleegkundige nodig heeft.

Traineeship Wijkverpleging Marente

In 12 maanden volgen net afgestudeerde wijkverpleegkundigen een individueel traject bestaande uit 3 fasen:

43

- 1) Zelfonderzoek, talententest
- 2) Actieplan, hoe ga je de talenten inzetten in de functie
- 3) Afronding, de transfer naar de wijkverpleging

Zij volgen de module indiceren in de zorg en mogen daarnaast zelf nog een training uitkiezen. De groep trainees krijgen ook intervisie met elkaar, begeleid door de opleidingscoach van de thuiszorg.

Opbrengsten

Verpleegkundigen kunnen zich beter ontwikkelen in de rol van wijkverpleegkundige en voelen zich ondersteund in deze overstap.



Het draagt bij aan de onderlinge verbinding tussen wijkverpleegkundigen en met de organisatie en het behoud van verpleegkundigen.

Randvoorwaarden



Ruimte voor ontwikkeling

De trainee wordt ingeroosterd als voltallige werknemer, maar wordt uitgeroosterd voor trainingen, coachingsgesprekken of projecten.

Betrokkenheid

De coaching vindt plaats in de driehoek manager, trainee en begeleider. Daarnaast is een opleidingscoach vanuit de organisatie aanwezig die ontwikkelgesprekken met de trainees kan voeren.

“Die positiviteit van het traineeship is krachtig, dus dat je echt kijkt naar welke talenten heb je en hoe kan je die versterken in plaats van: waar ben je dus niet zo goed in en waar moet je aan werken?”

Achtergrond

Het traineeship is gebaseerd op een talentgerichte benadering, waarbij de persoonlijke kwaliteiten, talenten en ambities van de verpleegkundige centraal staan. In plaats van zich uitsluitend te richten op het ontwikkelen van tekortkomingen, wordt uitgegaan van de kracht en het potentieel van iedere deelnemer. Deze benadering stimuleert verpleegkundigen om hun unieke talenten verder te ontdekken, te benutten en doelgericht in te zetten binnen hun professionele rol.



Het uitgangspunt is dat verpleegkundigen het beste tot hun recht komen wanneer zij kunnen bouwen op hun eigen kracht.

Uitdagingen

Er zijn nog geen concrete uitdagingen van het traineeship wijkverpleging te benoemen. Dit komt doordat het programma nog niet uitgebreid is geëvalueerd en er daardoor nog onvoldoende informatie beschikbaar is om uitspraken te doen over knelpunten of verbeterpunten. Een mogelijke uitdaging kan zijn het relatief solistisch karakter van het werken in de wijk. Wijkverpleegkundigen werken zelfstandig bij cliënten thuis en hebben minder frequent direct contact met collega's dan verpleegkundigen die werkzaam zijn binnen een intramurale setting. Voor trainees kan dit betekenen dat zij minder vanzelfsprekende mogelijkheden hebben om ervaringen uit te wisselen, feedback te ontvangen of van collega's te leren tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Het is daarom belangrijk dat binnen het traineeship voldoende aandacht wordt besteed aan begeleiding, intervisie, coaching en het creëren van mogelijkheden voor ontmoeting en kennisdeling met mede-trainees en ervaren professionals.



Nuttige info en/of links

Op de [website](#) is meer informatie te vinden over het traineeship.



Op steeds meer afdelingen in het Albert Schweitzer ziekenhuis (ASz) wordt op een andere manier geleerd en begeleid. Denk aan leerunits, leerdiensten, leerkamers of leerwerkunits. Het draait om leren in de praktijk, met elkaar als belangrijkste leermiddel.

Begeleiders coachen in plaats van instrueren. Studenten nemen zelf de regie en leren van en met elkaar; in de dagelijkse zorg, bij casussen, van elkaars vragen en via (vaste) onderwijsmomenten.

Coachende leeromgevingen in het Albert Schweitzer ziekenhuis (ASz)

Coachende leeromgevingen hebben diverse benamingen in het ASz, zoals leerunits, leerdiensten, leerkamers of student-coach-diensten. Hiermee sluit het ziekenhuis aan bij wat passend is voor de coachende leeromgeving van de betreffende afdeling.

Opbrengsten



Studenten worden gestimuleerd een proactieve leerhouding aan te nemen, leren van en met elkaar en nemen daarbij de regie over hun leerproces. Ook de collega’s kunnen zichzelf blijvend ontwikkelen.

Een uitvraag onder studenten op de leerunits in juni 2026 geeft een 100% score op de vraag: ik heb het samen werken en leren met mijn medestudenten op de leerunit als waardevol ervaren.

Randvoorwaarden



Draagvlak

Voorafgaand aan de start is er ruimte en aandacht voor het creëren van draagvlak onder het team en dit wordt blijvend getoetst.

Scholing

Praktijkopleiders en werkbegeleiders kiezen bewust voor deze rol en hebben hart voor opleiden en worden getraind, gecoacht en naar behoefte bijgeschoold.

Faciliteiten

Er zijn voldoende faciliteiten op de afdeling ter ondersteuning van het leren. Vanuit de ASz Academie is een adviseur betrokken om te coachen en adviseren.

“Er is in het ASz een duidelijke visie op coachende leeromgevingen ontwikkeld. Dit is een voorwaarde voor het slagen van deze leeromgevingen. Evenals het continu met elkaar blijven verbeteren en ontwikkelen op basis van de input van alle betrokkenen.”

Achtergrond



Dit initiatief is gebaseerd op de 5 principes van een coachende leeromgeving: Samen leren – van en met elkaar en vanuit vanuit verschillende perspectieven leren in de praktijk; Coachend begeleiden – student in the lead, praktijkopleider en werkbegeleider ondersteunen en coachen; Leerattitude – de student is proactief en nieuwsgierig, neemt regie op het leerproces en staat open voor feedback. Deze kwaliteiten mogen nog in ontwikkeling zijn; Leercontext – een veilige, gestructureerde en leergerichte sfeer waarin fouten er zijn om van te leren zonder dat de patiëntveiligheid in gevaar komt; Voorwaarden voor leren – draagvlak, geborgde rollen, getrainde begeleiders en vaste onderwijsmomenten in het rooster.

Uitdagingen



Onderwijsmomenten

Voor afdelingen kan het een uitdaging zijn om ook blijvend aandacht te houden voor het onderwijs.

Wisseling van begeleiders en studenten

De in- en uitstroom van begeleiders en studenten leidt tot een voortdurende veranderende dynamiek.

Onderbreking

Drukke op afdeling en/of personele onderbezetting kan ertoe leiden dat tijdelijk andere keuzes worden gemaakt.

Nuttige info en/of links



Voor meer informatie zie deze [informatievideo](#) of neem contact op met academie@asz.nl.



Referenties

Abiodun, R., Daniels, F., Pimmer, C., & Chipps, J. (2020). A whatsapp community of practice to support new graduate nurses in South Africa. *Nurse Education in Practice*, 46, 102826. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102826>

Albarrak, S. H. A., Alshammri, R. M. H., Alanazi, A. S. R., Alshammri, M. M. H., Mogbalalanazi, J. M., Alrshidi, W. M. A., ... & Alanazi, M. S. E. (2024). The Effectiveness of Self-Care Programs for Nurses: Reducing Stress and Improving Mental Well-Being. *The Review of Diabetic Studies*, 424-443. <https://doi.org/10.70082/bcrhbx63>

Bakker, E.J.M. (2022). *Mental health and dropout of nursing students*. Vrije Universiteit Amsterdam. Academisch proefschrift. <https://research.vu.nl/en/publications/mental-health-and-dropout-of-nursing-students/>

Baronner, W. & Wallner, C. (2016). De Learning Community als krachtige praktijkleeromgeving. *Onderwijs en gezondheidszorg*, 3, 28-31.

Bouw, E. Zitter, I. de Bruijn, E. (2019). Characteristics of learning environments at the boundary between school and work – a literature review. *Educational Research Review*. 26: 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.12.002>

Brown, J., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated Cognition and the Culture of Learning. *Educational Researcher*, 18(1), 32-42.

<https://doi-org.hr.idm.oclc.org/10.2307/1176008>

Cadmus, E., Bohnarczyk, N., & de Cordova, P. B. (2023). Transition into practice: beyond hospital walls. *The Journal of continuing education in nursing*, 54 (7), 327-336. <https://doi.org/10.3928/00220124-20230620-01>

Cardiff, S., Sanders, K., Webster, J., & Manley, K. (2020). Guiding lights for effective workplace cultures that are also good places to work. *International Practice Development Journal*, 10 (2). <https://doi.org/10.19043/ipdj.102.002>

Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2021). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current psychology*, 40 (6), 2938-2947.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-019-00227-8>

Chesak, S.S., Morin, K.H., Cutshall, S.M., Jenkins, S.M., Sood, A., 2021. Feasibility and efficacy of integrating resiliency training into a pilot nurse residency program. *Nurse Educ. Pract.* 50, 102959. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102959>

Costa, P., Sousa, J.P., Nascimento, T., Cruchinho, P., Nunes, E., Gaspar, F. & Lucas, P. (2025). Leadership Development in Undergraduate Nursing Students: A Scoping Review. *Nursing Reports*, 15, 160-185. <https://doi.org/10.3390/nursrep15050160>

Ceelen, L., Khaled, A., Nieuwenhuis, A. F. M., & de Bruijn, E. (2023). Pedagogic practices in the context of students' workplace learning: a literature review. *Journal of Vocational Education & Training*, 75 (4), 810-842.

<https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1973544>

Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

De Veer, A.J.E., Francke, A.L., Plas, M., Vogel, B. (2008). *Goede loopbaanmogelijkheden belangrijk voor verpleegkundigen en verzorgenden*. NIVEL. <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Factsheet-loopbaanmogelijkheden-verpleegkundigen-en-verzorgenden-2008.pdf>

Dimino, K., Louie, K., Banks, J., & Mahon, E. (2020). Exploring the impact of a dedicated education unit on new graduate nurses' transition to practice. *Journal for Nurses in Professional Development*, 36 (3), 121-128.

<https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000622>



Duchscher, J., & Windey, M. (2018). Stages of Transition and Transition Shock. *Journal for Nurses in Professional Development*, 34, 228-232.
<https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000461>

Dyess, S., & Sherman, R. (2011). Developing the leadership skills of new graduates to influence practice environments: A novice nurse leadership program. *Nursing administration quarterly*, 35(4), 313-322.
<https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e31822ed1d9>

Eklund, A., Billett, S., & Nilsson, M. S. (2021). A bridge over troubled water? Exploring learning processes in a transition program with newly graduated nurses. *Nurse education in practice*, 51, 102982. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.102982>

Gcawu, S. N., & van Rooyen, D. (2022). Clinical teaching practices of nurse educators: An integrative literature review. *Health SA Gesondheid*, 27, 1728.
https://hdl.handle.net/10520/ejc-health_v27_i1_a1728

Hogeschool Rotterdam. (2022) *SPRiNG – Vitale Zorgverleners*.
<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/zorginnovatie/zelfmanagement-en-participatie/spring-vitale-zorgverleners/>

Hu, Y. C., Chen, S. R., Chen, I. H., Shen, H. C., Lin, Y. K., & Chang, W. Y. (2015). Evaluation of work stress, turnover intention, work experience, and satisfaction with preceptors of new graduate nurses using a 10-minute preceptor model. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 46(6), 261-271. <https://doi.org/10.3928/00220124-20150518-02>

Hughes, D., Mann, A., Barnes, S., Baldauf, B. & McKeown, R. (2016). *Careers education: International literature review*. Institute for Employment Research / Education and Employers Research

IZZ. (2024). *Factsheet Behoud Jong Zorgtalent*. IZZ.
https://izz.nl/media/1/Factsheet_BehoudJongZorgtalent_Aanpak-resultaten_2024_DEF.pdf?v=1755101083

IZZ. (z.d.). *Zeggenschap begint bij jou: waarom jouw stem telt in de zorg*. <https://izz.nl/inzicht-onderzoek/aanbevelingen-uit-onderzoek/zeggenschap-begint-bij-jou>

Jamieson, I. , Sims, D., Casey, M., Wilkinson K., & Osborne, R. (2017). Utilising the Canterbury dedicated education unit model of teaching and learning to support graduate nurses. *Nursing Praxis in New Zealand*, 33(2), 29-39.
<https://doi.org/10.36951/NgPxNZ.2017.008>

JOGG, Vitaliteitscampus, Alfa-college en Provincie Zuid-Holland (2025). *Fit for the Job-toolkit*. <https://jogg-academy.nl/fit-for-the-job-toolkit>

Kaldal, M. H., Voldbjerg, S. L., Grønkvær, M., Conroy, T., & Feo, R. (2024). Newly graduated nurses' commitment to the nursing profession and their workplace during their first year of employment: A focused ethnography. *Journal of advanced nursing*, 80(3), 1058-1071. <https://doi.org/10.1111/jan.15883>

Karreman D. E., Keizer-Hulsebosch S. C., Stubbe J. H. Performing artist and athlete health monitor: user experience, content and conditions for use of an online dance-health surveillance system in a professional ballet company. *BMJ Open Sport Exerc Med*. 5(1): e000566. <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2019-000566>

Kiptulon, E. K., Elmadani, M., Szöllősi, A., Zrínyi, M., & Siket, A. U. (2025). The race to retain nursing workforce in healthcare: an umbrella review of effectiveness of retention interventions and strategies. *BMC health services research*, 25(1), 1344.
<https://doi.org/10.1186/s12913-025-13365-6>



Kirschner, M., Golsteijn, R. H., Van Der Wurff, I. S., Savelberg, H. H., & De Groot, R. H. M. (2022). The role of physical activity behavior in mental wellbeing of vocational education and training students: the PHIT2Learn study. *Frontiers in Education*, 7(839848), 1-11. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.839848>

Kox, J.H.A.M. (2022). *Retaining nursing students and novice nurses: The role of musculoskeletal symptoms and physical work factors*. Erasmus University Rotterdam. Academisch proefschrift. <https://pure.eur.nl/en/publications/retaining-nursing-students-and-novice-nurses-the-role-of-musculos/>

Kox, J.H.A.M., Groenewoud, J.H., Bakker, E.J.M., Bierma-Zeinstra, S.M.A., Runhaar, J., Miedema, H.S., & Roelofs, P.D.D.M. (2024). Teaching Ergonomic and Haptonomic Patient Handling; the Feasibility of an On-Site Course in Clinical Practice for Nursing Students. *Int J Nurs & Health Care Sci* 04(07): 2024-334. https://www.researchgate.net/publication/381320691_Teaching_Ergonomic_and_Haptonomic_Patient_Handling_the_Feasibility_of_an_On-Site_Course_in_Clinical_Practice_for_Nursing_Students

Leineweber, C., Chungkham, H. S., Lindqvist, R., Westerlund, H., Runesdotter, S., Alenius, L. S., & Tishelman, C. (2016). Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study. *International journal of nursing studies*, 58, 47-58. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.02.003>

Li, Z. P., Kong, L. M., Wang, X., & Qin, J. W. (2025). Compassion fatigue and transition shock of internship nursing students. *Frontiers in Psychology*, 16, 1463319. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1463319>

Lusse, M., A. Diender, J. van Schie, C. Wielemaker (2013). *Startpakket voor het betrekken van ouders bij het Rotterdamse mbo*. Rotterdam: Beter Presteren.

Marley, S. C., & Wilcox, M. J. (2022). Do family and peer academic social supports predict academic motivations and achievement of first-year college students? *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(3), 958-973. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2020-0158>

Melissant, H. C., Hendriks, R. R., Bakker, E. J., Kox, J. H., Rietveld, N., Miedema, H. S., ... & Verhaegh, K. J. (2024). Interventions that support novice nurses' transition into practice: A realist review. *International Journal of Nursing Studies*, 157, 104785. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104785>

Moran, W., Swindlehurst, M., Wainwright, C., Bucknor, J., Welyczko, A., Hamilton, L., & Southan, L. (2003). *Buddy system for nursing students: two practice focused approaches to peer support*. <http://hdl.handle.net/2436/5231>

Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D., Van Vlokhoven, H. *Pedagogisch-didactische vormgeving van werkplekieren in het initieel beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. HAN, Kenniscentrum Kwaliteit van Leren. https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/reviewwerkplekieren_405-15-710.pdf

Olson-Sitki, K., Wendler, M. C., & Forbes, G. (2012). Evaluating the impact of a nurse residency program for newly graduated registered nurses. *Journal for nurses in professional development*, 28(4), 156-162. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31825dfb4c>

Onstenk, J.H.M. (1997). *Lerend leren werken. Breder vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Proefschrift. Delft: Eburon

Phillips, C., Kenny, A., Esterman, A., & Smith, C. (2014). A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Education in Practice*, 14(2), 106-111. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595313001534?via%3Dihub>



Psifidou, I., Mouratoglou, N., Farazouli, A., & Harrison, C. (2022). *Minimising early leaving from vocational education and training in Europe: career guidance and counselling as auxiliary levers*. Publications Office of the European Union. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/337386/1/6211en.pdf>

Ropponen, P., Tomietto, M., Pramila-Savukoski, S., Kuivila, H., Koskenranta, M., Liaw, S. Y., & Mikkonen, K. (2025). Impacts of VR simulation on nursing students' competence, confidence, and satisfaction: A systematic review and meta-analysis of randomised controlled trials. *Nurse Education Today*, 152, 106756. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691725001923>

Rushton, CH, Swoboda, SM, Reller, N., Skarupski, KA, Prizzi, M., Young, PD, & Hanson, GC (2021). Mindful ethical practice and resilience academy: equipping nurses to address ethical challenges. *American Journal of Critical Care*, 30(1), e1-e11. <https://doi.org/10.4037/ajcc2021359>

Slijper, J., Biemans, P., Sjoer, E., & Verstegen, P. (2024). Van beroepsbeeld naar beroepswerkelijkheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 40(4), 471-493. <https://www.aup-online.com/content/journals/10.5117/TVA2024.4.006.SLIJ?TRACK=RSS>

Springvloet, L., Zagt, A., Kottnerus, B., & de Boer, D. (2022). *Het keuzeprocess van patiënten. Een inventarisatie van de literatuur*. Nivel. <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/1004044.pdf>

Stacey, G., Cook, G., Aubeeluck, A., Stranks, B., Long, L., Krepa, M., & Lucre, K. (2020). The implementation of resilience based clinical supervision to support transition to practice in newly qualified healthcare professionals. *Nurse Education Today*, 94, 104564. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104564>

Stoffels, M., Peerdeman, S. M., Daelmans, H. E., van der Burgt, S. M., & Kusurkar, R. A. (2023). Optimizing health professions education through a better understanding of "school-supported clinical learning": a conceptual model. *Education Sciences*, 13(6), 595. <https://doi.org/10.3390/educsci13060595>

Ten Hoeve, Y., Kunnen, S., Brouwer, J., & Roodbol, P. F. (2018). The voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7-8), e1612-e1626. <https://doi.org/10.1111/jocn.14307>

Torres, D. A., Jeske, L., Marzinski, S. J., Oleson, R., & Hook, M. L. (2022). Best fit orientation: An innovative strategy to onboard newly licensed nurses. *Journal for nurses in professional development*, 38 (6), 350-359. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000784>

Tremayne, P., & Hunt, L. (2019). Has anyone seen the student? Creating a welcoming practice environment for students. *British Journal of Nursing*, 28(6), 369-373. <https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.6.369>

Van der Baan, N., Gast, I., Gijselaers, W., & Beausaert, S. (2022). Coaching to prepare students for their school-to-work transition: Conceptualizing core coaching competences. *Education + Training*, 64(3), 398-415. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2020-0341>

Van Patten, RR, & Bartone, AS (2019). De impact van mentorschap, begeleiders en nabespreking op de kwaliteit van programma-ervaringen. *Nurse education in practice*, 35, 63-68. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.01.007>

Vrieling-Teunter, E., de Vries, N., Sins, P., & Vermeulen, M. (2024). Student motivation in teacher learning groups. *European Journal of Teacher Education*, 47(3), 491-507. <https://doi.org/10.1080/02619768.2022.2086119>



Watson, A. L., Young, C., Whitham, A., Prescott, S., & Flynn, E. J. (2025). Enhancing nursing practice through peer support: strategies for engagement in the nursing workforce. *Journal of Radiology Nursing*, 44(1), 31-35. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2024.06.003>

Woudt-Mittendorff, K., & Visscher-Voerman, I. (2019). Docent als coach van het leerproces. *Onderwijsinnovatie*. https://www.researchgate.net/publication/337276648_Docent_als_coach_van_het_leerproces_-_Onderwijsinnovatie_juni_2019

Zhang, Y., Murphy, J., Lammers-van der Holst, H. M., Barger, L. K., Lai, Y.-J., & Duffy, J. F. (2023). Interventions to improve the sleep of nurses: A systematic review. *Research in Nursing & Health*, 46, 462-484. <https://doi.org/10.1002/nur.22337>

Zimmerman, B. J. (2013). From cognitive modeling to self-regulation: A social cognitive career path. *Educational Psychologist*, 48(3), 135-147. <https://doi.org/10.1080/00461520.2013.794676>



Colofon

Uitgave

Toolbox Vitale Start

Uitgevoerd door

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

Auteurs & Onderzoeksteam

Maartje Klomp MSc, Hogeschool Rotterdam
dr. Heleen Melissant, Hogeschool Leiden
dr. Ellen Bakker, Hogeschool Rotterdam
dr. Harald Miedema, Hogeschool Rotterdam
dr. Kim Verhaegh, Hogeschool Leiden, Alrijne ziekenhuis
dr. Pepijn Roelofs, Hogeschool Rotterdam
dr. Ada ter Maten-Speksnijder, Albeda zorgcollege
Claudia Verkaart MSc, Hogeschool Leiden
Pegah Esmaili MSc, Hogeschool Leiden
dr. Rick Hendriks, Hogeschool Leiden

Met dank aan

Dit project/onderzoek is medegefinancierd door Regieorgaan SIA,
onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk
Onderzoek (NWO), RAAK.PUB11.053.



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**



**Hogeschool
Leiden**