

Werken aan begeleiding

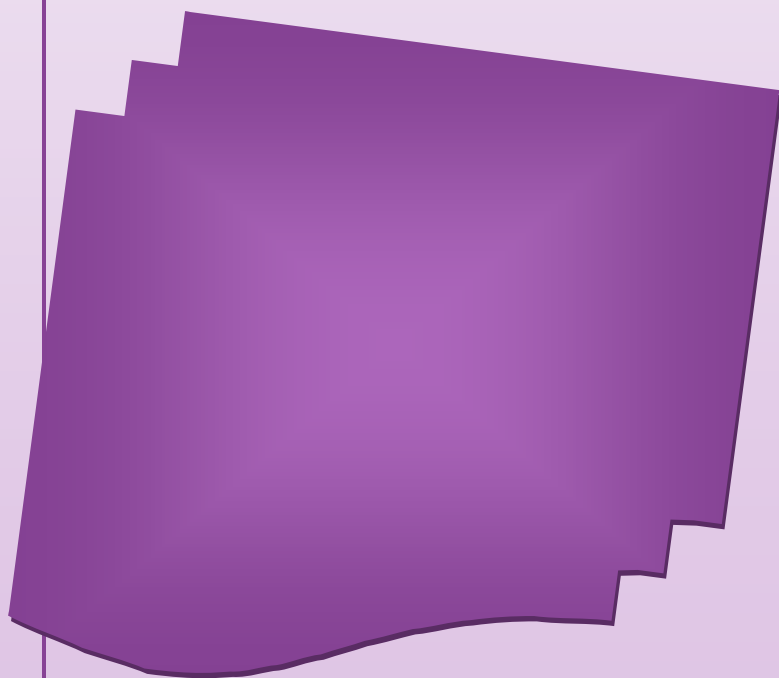
Verslag van onderzoek naar de wensen van 3^e en 4^e-jaarsstudenten aangaande begeleiding tijdens stage, studerend aan de Christelijke Hogeschool Ede.

Juni 2011

L. van Aalst

E. Oomen

J. van Wolfswinkel - Zwanepol



Alle rechten voorbehouden

All rights reserved

© Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke mechanische of elektronische wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

© No part of this book may be reproduced by any means. Electronic or mechanical, including print, photocopying, microfilm, recording or by any information storage retrieval system, without written permission from the publisher.

Colofon

Titel	‘Werken aan begeleiding’
Onderzoek vanuit	Lectoraat Academie Gezondheidszorg Christelijke Hogeschool Ede Oude Kerkweg 100 0318 – 696300
Onderzoek naar	Er wordt onderzocht welke wensen studenten hebben aangaande werkbegeleiding op de werkvloer. Dit onderzoek wordt gedaan naar aanleiding van een eerder onderzoek, waarin geconcludeerd werd dat werkbegeleiding op de werkvloer veel problemen geeft aan studenten.
Onderzoek door	Vierdejaars studenten van de opleiding Verpleegkunde L. van Aalst Studentnummer 070958 E. Oomen Studentnummer 080499 J. van Wolfswinkel – Zwanepol Studentnummer 080472
Begeleider	Drs. A. Bos – Lid Lectoraat Academie Gezondheidszorg

Samenvatting

Voor het lectoraat verpleegkundige beroepsethiek van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) is onderzoek gedaan naar de competenties van een werkbegeleider, degene die de hbo-verpleegkunde (hbo-v) student begeleidt op de werkvloer.

In juni 2010 is er vanuit de CHE onderzoek gedaan naar de belemmeringen in het stageleerproces van verpleegkunde studenten. Het onderzoek toonde aan dat slechte werkbegeleiding de grootste externe belemmering is die de student ervaart. Naar aanleiding van dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag van dit onderzoek opgesteld: *Welke competenties dient een werkbegeleider te hebben om verpleegkunde studenten van de CHE te kunnen begeleiden tijdens hun stage?*

Een hbo-verpleegkunde student volgt competentiegericht onderwijs. Competentiegericht leren is ingevoerd in verband met de steeds continue veranderende werksituaties en werkkaders die elkaar steeds sneller opvolgen. Aan de hand van de omschreven competenties, kernkwalificaties, rollen en hbo-kwalificaties verwerft de student de competenties die worden verwacht van een beginnend hbo-verpleegkundige. Volgens F. Dochy en G. Nickmans is succesvol gedrag afhankelijk van de samenhang van kennis, houdingen, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen (Dochy & Nickmans, 2005).

Om de student op de juiste manier te begeleiden heeft de werkbegeleider kennis van verpleegkundig handelen, kennis over het organisatorische aspect van de afdeling en het ziekenhuis, en kennis over de opleiding en opdrachten van de student nodig. Het is niet de bedoeling deze kennis klakkeloos over te dragen, maar om de student vanuit deze kennis te stimuleren zelf zijn leerproces te sturen.

Indirecte vaardigheden als analyseren en structureren zijn belangrijk voor een objectieve beoordeling van de student. Directe vaardigheden als communiceren en feedback geven zijn belangrijk voor de zichtbare en merkbare begeleiding van de student. Anticiperen op de leerstijl van de student is een essentiële vaardigheid om de werkbegeleiding goed af te stemmen op de student, omdat elke leerstijl een andere aanpak vraagt. Bij een open communicatie zal de student betrokkenheid en openheid ervaren.

Na de literatuurstudie zijn derde- en vierdejaarsstudenten verpleegkunde van de CHE geïnterviewd, met als doel het in kaart brengen van de wensen van studenten aangaande de werkbegeleiding.

Uit de interviews komt naar voren dat studenten graag op hun eigen niveau begeleid willen worden. Deze werkbegeleider heeft duidelijk wat er van een hbo-student verwacht wordt en dit vergemakkelijkt de begeleiding. De helft van de geïnterviewden sprak over een 'klik'. Het hebben van een goede relatie met de werkbegeleider is belangrijk voor de student.

Studenten wensen van de werkbegeleider vooral twee houdingsaspecten: betrokkenheid en openheid. Betrokkenheid geeft niet alleen aan dat de werkbegeleider betrokken is en wil zijn bij de student, maar ook dat de werkbegeleider openstaat voor de student. Door openheid durft de student naar de werkbegeleider toe te gaan als er problemen zijn. Openheid uit zich in een luisterhouding, respect en het uitstralen van vertrouwen. Deze openheid is mogelijk op voorwaarde dat de werkbegeleider ook gelijkwaardigheid nastreeft. Driekwart van de geïnterviewden vindt deze gelijkwaardigheid heel belangrijk. Een ander belangrijk aspect van houding is de aansturing versus zelfsturing van de student. Als studenten vragen hebben of vastlopen, verwachten zij dat de werkbegeleider hen verder helpt en de nodige sturing biedt, om dan zelf weer het roer in handen te krijgen. Feedback geven, reflecteren en evalueren zijn vaardigheden die de student wil zien bij de werkbegeleider. Deze vaardigheden vloeien voort uit een houding van openheid en stimuleren tevens openheid. Belangrijk voor de student is dat positieve aspecten van de student en haar functioneren worden benoemd. Een kritische blik wordt erg gewaardeerd bij het maken van toetsen en het stagewerkplan.

Aan het begin van de stage is het belangrijk dat de werkbegeleider en de student een startgesprek voeren om verwachtingen en doelen duidelijk uit te spreken. Ter ondersteuning van evaluatiegesprekken en het geven van feedback aan de student is het belangrijk dat de werkbegeleider regelmatig samenwerkt met de student. De hoeveelheid werkbegeleiders die studenten graag willen, ligt gemiddeld op 2 werkbegeleiders per student.

Aan de hand van de literatuurstudie, interviews, de resultaten en getrokken conclusies zijn er een aantal punten sterk aan te bevelen.

- Het is goed om, als academie gezondheidszorg, de stage-instellingen nog eens langs te gaan om te beoordelen of de stage-instelling een geschikte stageplaats is voor een hbo-student. Er kan een evaluatieformulier worden opgesteld, die kan worden ingevuld door de stage-instelling, de stagedocent, de werkbegeleider en de student, als een stage al dan niet is behaald. Op deze manier kan inzicht worden verkregen van de stage-instelling en de werkbegeleiding;
- De stage-instelling moet goed voorgelicht worden over de essentie van werkbegeleiding en de werkbegeleiding op hbo-niveau;
- Werkbegeleiding draait niet alleen om een student, maar ook om de werkbegeleider. Het is goed dat de werkbegeleider zich bewust gemaakt wordt van haar houding. Werkbegeleiders kunnen dit doen door met elkaar in gesprek te gaan over de werkbegeleiding: wat gaat goed, wat vinden ze lastig, wat zien ze bij elkaar;
- In de conclusie worden veel vaardigheden genoemd die een student wil zien bij een werkbegeleider. Deze vaardigheden zouden aan bod kunnen komen in een cursus werkbegeleiding. Het is goed dat werkbegeleiders deze cursus volgen om deze vaardigheden op te frissen of aan te leren;
- De bevindingen van het onderzoek zijn in juni 2011 gepresenteerd aan het lectoraat van de Christelijke Hogeschool Ede. De afstudeeronderzoekers hopen met hun onderzoek te bereiken dat werkbegeleiders en instellingen kritisch gaan kijken naar hun manier en niveau van begeleiden aan hbo-verpleegkunde studenten. Een krachtige leeromgeving kan bijdragen aan een kwalitatief beter afgestudeerden. Zeker met het oog op de vergrijzing, kunnen we deze kwaliteit goed gebruikt worden.

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Hoofdstuk 1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Centrale vraagstelling en deelvragen	8
1.3 Leeswijzer	8
Hoofdstuk 2 Methode van onderzoek	9
2.1 Populatie	9
2.2 Dataverzamelingsmethoden	9
2.3 Verwerking van gegevens	10
2.4 Betrouwbaarheid en geldigheid	11
Hoofdstuk 3 Competentieverricht begeleid	12
3.1 Competentieverricht leren	12
3.2 Werkbegeleiding bij competentieverricht leren	16
3.3 Samenvatting	22
Hoofdstuk 4 Resultaten	23
4.1 Procesbeschrijving	23
4.2 Resultaten	24
Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen	27
5.1 Conclusies	27
5.2 Aanbevelingen	29
Hoofdstuk 6 Discussie	30
6.1 Methodologische discussie	30
6.2 Inhoudelijke discussie	30
6.3 Bruikbaarheid	31
Bronnenlijst	32
Bijlagenlijst	34

Voorwoord

Voor u ligt het rapport van de meesterproef die wij hebben gedaan als afsluiting van onze opleiding hbo-verpleegkunde aan de Christelijke Hogeschool te Ede. In het kader hiervan hebben wij onderzoek onder studenten gedaan naar hun verwachtingen over de competenties van een werkbegeleider. Wij willen iedereen bedanken die op welke manier dan ook zijn of haar medewerking aan dit onderzoek heeft verleend. Een aantal personen willen wij in het bijzonder noemen.

In de eerste plaats denken wij aan drs. Auke Bos, begeleidend docent vanuit de Christelijke Hogeschool Ede en lid van de kennissenkring van het lectoraat verpleegkundige beroepsethiek. Wij willen hem bedanken voor zijn kritische blik en zijn kennis over het doen van wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast willen wij de geïnterviewden bedanken voor hun tijd om met ons mee te denken over de verbetering van werkbegeleiding op hbo-niveau. Ten slotte bedanken wij iedereen die hier niet bij name genoemd is, maar door wie dit onderzoek mede mogelijk is gemaakt.

Wij hopen dat dit onderzoek uiteindelijk een bijdrage zal leveren aan een verbeterde werkbegeleiding aan hbo-verpleegkunde studenten, en daarmee een betere kwaliteit van zorg geleverd.

Ede, juni 2011

L. van Aalst
E. Oomen
J. van Wolfswinkel-Zwanepol

Inleiding

1.1 Aanleiding

In juni 2010 is er vanuit de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) onderzoek gedaan naar de belemmeringen in het stageleerproces van verpleegkunde studenten. Dit onderzoek werd uitgevoerd onder eerste- tot en met vierdejaars Hoger Beroeps Onderwijs Verpleegkunde (hbo-v) studenten aan de CHE (van Loon, van Wolfswinkel, & Sacré, 2010). Het onderzoek toonde aan dat slechte werkbegeleiding de grootste externe belemmering is die de student ervaart. Concreet geeft bijna de helft (48,6%) van de onderzoeksgroep aan een slechte werkbegeleiding ervaren te hebben en een ruime helft (58,9%) benoemt de communicatie met de werkbegeleider slecht. Deze uitkomsten staan tegenover de behoefte aan goede werkbegeleiding, die aangegeven wordt door 76,5 procent van de onderzoeksgroep. Deze cijfers geven de relevantie aan om vervolgonderzoek te doen naar de verbetering van werkbegeleiding. De vervolgvraag die in dit onderzoek centraal staat, is wat de wenselijke competenties zijn van een werkbegeleider in het stageproces.

1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen

De doelstelling van dit onderzoek is het hebben van inzicht in de competenties die een werkbegeleider nodig heeft om verpleegkunde studenten van de CHE te kunnen begeleiden tijdens stage. De onderzoeksvraag luidt: **Welke competenties dient een werkbegeleider te hebben om verpleegkunde studenten van de CHE te kunnen begeleiden tijdens hun stage?**

Van deze onderzoeksvraag zijn de volgende deelvragen afgeleid:

1. Wat is het stageleren van een verpleegkunde student aan de CHE?;
2. Wat is er bekend over de competenties van de werkbegeleider in het begeleiden van de verpleegkunde student?;
3. Welke competenties verwacht een verpleegkunde student van een werkbegeleider in zijn leerproces?

1.3 Leeswijzer

Als methode voor het onderzoek is gekozen voor een kwalitatief onderzoek. De resultaten zullen worden gehaald uit semigestructureerde interviews met verpleegkunde studenten aan de CHE ([Hoofdstuk 2](#)).

Competentiegericht leren is de huidige leermethode op het hbo. Ook de studenten verpleegkunde werken volgens deze methode. Het is belangrijk deze werkwijze te verkennen als achtergrond van het onderzoek. Competenties bestaan uit kennis, houding, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen. Een werkbegeleider heeft op deze vier gebieden de juiste aspecten nodig ([Hoofdstuk 3](#)).

De interviews worden zo objectief mogelijk geanalyseerd volgens *Kwalitatief onderzoek* (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009) ([Hoofdstuk 4](#)).

Op basis van deze resultaten worden conclusies getrokken en aanbevelingen geschreven ([Hoofdstuk 5](#)).

De daarop volgende discussiepunten zijn van groot belang voor vervolgonderzoek ([Hoofdstuk 6](#)).

De bijlagen die zijn opgenomen in dit rapport zijn een overzicht van de competenties van het hbo ([Bijlage I](#)) en de gebruikte topiclijst tijdens de interviews ([Bijlage II](#)).

In het vervolg van ons onderzoek, wordt gesproken van een verpleegkunde student als het gaat over een hbo-v student. De student of de begeleider wordt met 'zij' aangeduid, aangezien verpleegkundigen over het algemeen vrouwen zijn en het de leesbaarheid van het onderzoek vergroot.

Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de methode van onderzoek beschreven die gebruikt zal worden om een antwoord te geven op de hoofdvraag. Er wordt ingegaan op de methodiek van het onderzoek, de onderzoeksgroep en de analyse. Het onderzoek vindt plaats in de periode van februari 2011 tot en met juni 2011.

2.1 Populatie

Het doel van de interviews is het in kaart brengen van de wensen van studenten in werkbegeleiding. Er is gekozen voor derde- en vierdejaarsstudenten van de CHE die aan de Academie Gezondheidszorg, opleiding verpleegkunde studeren. Zij beschikken over de nodige ervaring, namelijk drie of vier stages, met werkbegeleiding.

Inclusiecriteria:

- Derde- en vierdejaars studenten aan de CHE, opleiding verpleegkunde;
- Ten minste drie stage-ervaringen of bezig met de derde stage;
- Zowel mannelijke als vrouwelijke studenten;
- Studenten van de voltijd studierichting van vier jaar, of de vwo-route studierichting van drie jaar.

Exclusiecriteria:

- Eerste- en tweedejaars studenten aan de CHE;
- Studenten van de deeltijd studierichting of de duale route;
- Studenten van de Global Nursing en Vakbekwaam route.

Uit geldende klassen wordt één student aselekt benaderd per e-mail met de uitnodiging deel te nemen aan het onderzoek. Bij instemming worden de interviews gepland. Wordt er niet geantwoord, dan wordt een tweede e-mail gestuurd met de uitnodiging. Bij opnieuw geen antwoord wordt een nieuwe student ad random uit deze klas gekozen.

De totale valide populatie bestaat uit veertien klassen. Deze veertien klassen bestaan uit een x aantal studenten. Het aantal studenten wordt geteld aan de hand van de foto's van de 'wie is wie?' rubriek op de intranetsite van de CHE. Vervolgens wordt met de 'RandInt#-functie' op de grafische rekenmachine een willekeurige persoon gekozen per klas. Het nummer geeft aan welke foto en daarmee welke persoon wordt benaderd.

2.2 Dataverzamelingmethoden

▪ Literatuuronderzoek

Zoektermen vormen het vertrekpunt van de literatuurstudie. Om te bepalen of de literatuur relevant is moet het aansluiten op het onderzoek, en moet het van recente datum en voldoende kwaliteit zijn. (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009). Het literatuuronderzoek start met het zoeken naar vergelijkbare onderzoeken om te zien wat voor informatie er beschikbaar is over het onderwerp. Naar aanleiding van eerdere onderzoeken wordt er onderzocht wat de wenselijke competenties zijn van een werkbegeleider in het stageproces.

Het antwoord op deelvraag één wordt gezocht in literatuur naar competentiegericht leren en de methode van stagelopen aan de CHE. Voor deelvraag twee wordt er een literatuurstudie gedaan naar de competenties van een werkbegeleider van een verpleegkunde student.

■ *Kwalitatief onderzoek*

In verband met het doel van onderzoek, namelijk het onderzoeken van wensen van studenten, wordt er een kwalitatieve onderzoeksvorm gebruikt. Kwalitatief onderzoek richt zich namelijk op ervaringen, belevingen en achterliggende redenen voor keuzes die mensen maken.

'Het onderzoeksveld is de sociale werkelijkheid, de menselijke leefwereld. Kwalitatief onderzoek richt zich daarbij op de aard of op een eigenschap van het probleem, niet op de mate waarin het probleem voorkomt.' (Jong & Broele, 2003).

Om de derde deelvraag te beantwoorden worden er een face to face interviews afgenomen. Er is gekozen voor een topicinterview omdat daarbij de methode van het stellen van de vragen vrij is, maar de onderwerpen in zekere mate vastliggen. Er is gekozen voor deze vorm omdat er ruimte is voor de interviewer om het interview 'spontaan' te laten verlopen en door te vragen op de informatie die de respondent geeft. In het interview wordt ingegaan op wat een respondent verwacht van de competenties van de werkbegeleider in het leerproces. Er zal worden bevraagd op wat een respondent verwacht van de kennis, houding en vaardigheden van een werkbegeleider.

De topiclijst is opgesteld op basis van de definitie van een competentie. Het interview begint met het vragen naar persoonsgegevens en vervolgens een brede openingsvraag om de respondent zo min mogelijk te beïnvloeden. Deze topiclijst is opgenomen in [bijlage II](#).

Voor de interviews worden respondenten benaderd die op dit moment in stage zitten en respondenten die op dit moment geen stagelopen. Deze verschillende posities kunnen de mening en wensen aangaande werkbegeleiding kleuren.

Het aantal interviews is vastgesteld op 12. Dit aantal wordt eventueel aangepast totdat er een inhoudelijke verzadiging optreedt. Het maximale aantal interviews dat gehouden zal worden is 16. De interviews worden afgenomen door twee personen. Eén persoon is de hoofdinterviewer. De tweede persoon controleert de eenduidigheid van de interviewer en stuurt eventueel bij. Het interview start met de introductie van het onderwerp en de interviewers, het doel en lengte van het interview. De interviews worden anoniem verwerkt. Er wordt eerst een proefinterview gehouden om te kijken waar eventuele belemmeringen zitten en om de topiclijst mogelijk aan te passen.

2.3 Verwerking van gegevens

De interviews worden opgenomen met behulp van een voice recorder. De interviews worden vervolgens letterlijk uitgewerkt. Dit vindt plaats binnen drie dagen nadat het interview is afgenomen. Bijzonderheden, zoals relevante emoties, non-verbaal gedrag en incidenten, worden tussen haken of cursief genoteerd. Het proces van het voorbereiden van gegevens voor verwerking bestaat voor een belangrijk deel uit reductie. De eerste reductie is het schrappen van alle tekst die niet relevant is voor het beantwoorden van de deelvraag. Alle opmerkingen over incidenten en emoties vereisen een aparte analyse en worden uit de tekst gehaald.

■ *Fragmenteren*

Er is gekozen voor een analyse op fragmentniveau omdat het doel van het onderzoek is om een gedetailleerd beeld te hebben van de competenties van een werkbegeleider. Bij de indeling in fragmenten wordt er naar gestreefd dat ieder fragment informatie geeft over één onderwerp. Het fragment moet los van de context te lezen en te begrijpen zijn en ze mogen elkaar overlappen (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005).

- *Labelen*

Het label moet aansluiten op de inhoud van het fragment. De onderzoeksvraag en doelstelling vormen de basis bij de indeling en ordening van labels. Er wordt gelabeld volgens een template theorie. Er wordt gekeken of de theorie bruikbaar is voor de analyse bij het labelen van de informatie van de respondenten. Het labelproces stopt op het moment dat er geen nieuwe labels meer zijn. De labels worden geordend op inhoud. Daarbij wordt gekeken naar welke labels in verband staan met elkaar. Deze labels worden gecodeerd en teruggebracht tot thema's en kernthema's (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005). Van deze thema's wordt precies omschreven wat ze inhouden, op een duidelijke manier, zodat er kan worden onderscheiden welk fragment bij het kernthema hoort. De interviews worden afzonderlijk door drie personen gelabeld. Hierdoor wordt de kans verlaagd dat er informatie gekleurd wordt.

- *Analyse*

De kernthema's zijn de begrippen die relevant zijn voor het beantwoorden van de hoofdvraag. De belangrijkheid van deze thema's wordt bepaald door te kijken naar de frequentie waarmee ze voorkomen. Ook wordt er gekeken op welk niveau van hiërarchie de labels zich bevinden (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005).

2.4 Betrouwbaarheid en geldigheid

Om te voldoen aan kwaliteitseisen bij het kwalitatief onderzoek is het van essentieel belang dat de betrouwbaarheid, de validiteit en de bruikbaarheid van het onderzoek gewaarborgd is.

- *Betrouwbaarheid*

Betrouwbaarheid is een indicatie van de mate waarin de resultaten van het onderzoek onafhankelijk zijn van toeval. Een kwalitatief onderzoek bestaat voor een gedeelte uit toevalligheden. De onderzoeksresultaten moeten controleerbaar en inzichtelijk zijn zodat het duidelijk is waarop ze gebaseerd zijn (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005). Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen zijn de volgende maatregelen genomen: De geïnterviewden zijn aselekt getrokken, zodat er geen persoonlijke voorkeur meespeelt. De interviews worden door vaste personen afgenomen om de eenduidigheid van de interviews te waarborgen. Na een interview wordt er geëvalueerd wat goed ging en wat aandachtspunten zijn om de kwaliteit van een volgend interview te vergroten.

- *Geldigheid*

Geldigheid gaat over de juistheid van de onderzoeksbevindingen. De onderzoeksgroep moet een goede weergave zijn van de werkelijke situatie (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005). Voor de representativiteit van het onderzoek wordt het aantal derde- en vierdejaars studenten evenredig verdeeld.

- *Triangulatie*

Bij triangulatie gaat het er om dat er binnen één onderzoek vanuit verschillende invalshoeken gegevens worden verzameld. Hierdoor wordt er een completer beeld van de situatie geschetst (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005). In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van bestaande gegevens en de interviews. Tevens wordt de literatuur vergeleken met wat studenten zeggen over werkbegeleiding.

Competentiegericht begeleiden

Om in te gaan op de juiste werkbegeleiding bij hbo-verpleegkunde studenten is het allereerst belangrijk het specifieke leersysteem van het hbo te onderzoeken: het competentiegericht leren ([Paragraaf 3.1](#)).

Na het bespreken van dit competentiegericht leersysteem, kan werkbegeleiding op het juiste niveau worden uitgediept ([Paragraaf 3.2](#)).

3.1 Competentiegericht leren

Competentiegericht leren in de verpleegkunde is ontstaan in 1996 ([3.1.1](#)).

Dit leersysteem heeft niet alleen als functie de opleidingsdidactiek te verbeteren, het benoemt ook de specifieke opleidingsdoelen en het vertegenwoordigt de beroepsvereisten vanuit de markt ([3.1.2](#)).

De competenties zijn gebaseerd op de vijf rollen die de verpleegkundige uitoefent ([3.1.3](#)).

In het stagelopen is het belangrijk dat de student door aansturing bekwaam wordt in zelfsturing, eerst in zijn leerproces en later in de beroepspraktijk ([3.1.4](#)).

Op de CHE worden voor de toetsing drie niveaus van deze beoogde zelfsturing onderscheiden. Per stage moet in iedere rol een bepaald niveau van zelfsturing worden bereikt ([3.1.5](#)).

3.1.1 Ontstaan van competentiegericht leren

In het boek *Competentiegericht opleiden en toetsen* (Dochy & Nickmans, 2005) worden negen verschillende definities gegeven van het begrip competentie. Als samenvatting van die negen definities formuleren zij het volgende:

‘Een competentie is een persoonlijke bekwaamheid, die zichtbaar wordt in het vertonen van succesvol gedrag in een bepaalde, contextgebonden situatie. Een competentie is veranderlijk in tijd en tot op bepaalde hoogte ontwikkelbaar. Een competentie bestaat uit een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en houdingen, waarbij persoonskarakteristieken en aspecten van het professioneel functioneren eveneens op een bepaalde manier, en in een bepaalde mate, invloed uitoefenen op (de ontwikkeling van) competenties.’

Volgens deze definitie is succesvol gedrag afhankelijk van de samenhang van kennis, houdingen, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen. Het begrip ‘competentie’ komt als vervanging van begrippen als doelen en kwalificaties. De keuze voor het begrip ‘competentie’ kan verklaard worden doordat het in het bedrijfsleven veel gebruikt wordt. Ook is dit begrip meer gericht op ontwikkeling dan de andere begrippen (Dochy & Nickmans, 2005).

Competentiegericht leren speelt in op de problematiek van onvoldoende aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Waar het hbo eerst gericht was op het zo opleiden van studenten dat ze direct inzetbaar zijn, is het nu meer gericht op de ontwikkeling van een beroepsloopbaan. Er zijn twee oorzaken voor deze verandering in het hbo:

1. De arbeidsmarkt is aan snelle veranderingen onderhevig. Hierdoor wordt veel flexibiliteit en een leven lang leren van de werknemer verwacht;
2. De snelle veranderingen zijn lastig te vertalen naar kwalificaties en eindtermen, waardoor het hbo altijd een stap achter de praktijk aanloopt.

Een mogelijke oplossing voor deze problematiek is het hanteren van een bredere en stabiele bekwaamheid. Sinds 1996 is daarom de competentiestructuur ook in de opleiding Verpleegkunde gekomen. Dit tijdperk werd

ingeleid met het rapport *Gekwalificeerd voor de toekomst* (Commissie Kwalificatiestructuur, 1996), uitgaand van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het rapport beschrijft de nieuwe eindtermen voor de verpleging en verzorging, die vanaf 1996 ook daadwerkelijk zijn ingevoerd in de educatie. In het jaar 2000 zouden de eerste verpleegkundigen en verzorgenden afstuderen volgens deze eindtermen. Met de publicatie van het boek *Met het oog op de toekomst* (Pool & e.a., 2001) werd veel duidelijkheid geschept. In dit boek wordt namelijk ingegaan op de deskundigheid van de hbo-verpleegkundige, uitgedrukt in vijf rollen en kerncompetenties. Het vervolg op dit boek, *Doordacht verplegen* (Pool, 2007) is ook specifieke aandacht voor het nut en de onderlinge verwevenheid van deze beroepsrollen. De vijf beroepsrollen en kerncompetenties zoals beschreven in deze boeken, worden ook op de CHE gehanteerd.

3.1.2 Functies van competentiegericht leren

Het competentiegericht leren heeft drie functies: (Tillema, 2004)

- Een controle- of keurmerkfunctie, benoemend waarvoor een opleiding opleidt;
- Een vertegenwoordigingsfunctie: Aansluiten van de opleiding bij de latere beroepspraktijk. Het brengt scherper in beeld wat de beroepsvereisten zijn vanuit de markt;
- Een ontwikkelfunctie: Het verbeteren van de opleidingsdidactiek, gerelateerd aan een studentgerichte opleidingsdidactiek en het verbeteren van de opleiding.

In *Met het oog op de toekomst* wordt benadrukt dat er verschillende psychologische en leertheoretische stromingen ten grondslag liggen aan competentiegericht leren. Het sociaal constructivisme is de stroming die daarin het meest in opkomst is. Volgens deze stroming wordt bij competentiegericht leren veel meer nadruk gelegd op de sociaalpsychologische aspecten van leren dan op cognitieve aspecten. Aandacht is verschoven van docent en het onderwijs geven naar student en het leren. Zelfsturing van de student is daarin belangrijk (Pool & e.a., 2001).

Over een krachtige leeromgeving wordt vaak gesproken binnen de literatuur. Hieronder wordt een omgeving verstaan waarin de student uitgedaagd wordt actief te leren, lettend op de functionaliteit van het leren en het geleerde in toekomstperspectief. Het leren wordt niet alleen gesitueerd in laagcomplexiteit situaties, maar ook in midden- en hoogcomplexiteit situaties. De student moet vanuit intrinsieke motivatie omschrijven hoe zij hierin groeit aan de hand van de randvoorwaarden gesteld vanuit de hogeschool. Deze randvoorwaarden worden gevormd door de rollen en succescriteria en de daarbij gestelde niveaukaders. De werkbegeleider is hierbij meer coach en begeleider dan overdrager van informatie. Het doel van een krachtige leeromgeving is dat het verwerven van competenties een actief en persoonlijk proces is. De keuzes die de student maakt, zorgen voor een eigen route binnen het leerproces (Pool & e.a., 2001) (Simons, 2005).

3.1.3 Inhoud van competentiegericht leren in de hbo-verpleegkunde

Op basis van de taken die de hbo-verpleegkundige heeft, zijn vijf rollen onderscheiden (Pool & e.a., 2001):

- Rol 1 Zorgverlener: de basale rol van de hbo-verpleegkundige. In deze rol komen het zorgen voor, het zorgen om, zorg geven en zorg ontvangen bij elkaar. Een verpleegkundige kan werken volgens de professionele standaarden en normen en daarbij komt ze tegemoet aan de noden en behoeften van patiënten;
- Rol 2 Regisseur: de rol rondom regie van zorgactiviteiten. Een verpleegkundige is verantwoordelijk voor de samenhang van het zorgproces;
- Rol 3 Ontwerper: gericht op het verbeteren en het vernieuwen van zorg. Om het zorgproces effectiever en efficiënter te laten verlopen, moet een verpleegkundige in staat zijn om maatregelen te bedenken die worden omgezet in beleid;

Rol 4 Coach: het stimuleren, motiveren, feedback geven en ontvangen. Impliciet ook het vervullen van een voorbeeldfunctie of expliciet het begeleiden van collega's;

Rol 5 Beroepsbeoefenaar: deze rol is gericht op het continue werken aan kwaliteitsverhoging van het beroep en het meewerken aan het formuleren van waarden in de zorg.

Ook zijn deze rollen verbonden aan de domeinen van het beroep, zoals te zien in figuur 1.

Domeinen	Rollen	Domeinspecificaties
Zorg	1. Zorgverlener	- zorg voor zieken, gehandicapten en stervenden - individuele en collectieve preventie
Organisatie van zorg	2. Regisseur 3. Ontwerper 4. Coach	- GVO - zorgprogrammering - verpleegbeleid - werkbegeleiding - kwaliteitszorg
Beroep	5. Beroepsbeoefenaar	- beroepsinnovatie - deskundigheidsbevordering

Figuur 1 - (Pool & e.a., Met het oog op de toekomst, 2001)

Aan deze vijf rollen zijn de beroepscompetenties verbonden. Een beroepscompetentie is te definiëren als: *Het vermogen en de wil van een persoon om effectief gedrag in een werksituatie te tonen.*

Aan de beroepscompetentie zijn weer kleinere deelcompetenties verbonden, de zogenoemde succescriteria. In deze succescriteria zijn de concrete taken van de verpleegkundige opgeschreven, bijvoorbeeld 'voorlichting geven' (succescriterium 2.3) of 'een anamnese afnemen' (succescriterium 1.2). In de praktijk zal de student tijdens stage aan de hand van deze succescriteria doelen opstellen om het leerproces praktische taken toe te kennen. Een uitgebreid overzicht van deze succescriteria is te vinden in [bijlage I](#) (Christelijke Hogeschool Ede, 2010/2011). De academie gezondheidszorg van de CHE wil de studenten stimuleren om verpleegkundigen te zijn vanuit een christelijke levensovertuiging. Daarom is er een aantal succescriteria aan de bestaande succescriteria toegevoegd. Deze zijn aangeduid met [OS], wat opleidingspecifiek betekent (Christelijke Hogeschool Ede, 2010/2011). Ook deze opleidingspecifieke succescriteria zijn in bijlage I opgenomen.

3.1.4 Competentiegericht stagelopen

Bij het competentiegericht leren speelt het leerproces van de student een cruciale rol. Daarbij wordt leren opgevat als het ontwikkelen van een manier van denken en handelen die de cultuur van een vakgemeenschap kenmerkt (Vermunt J. , 1997). Deze ontwikkeling hangt af van verschillende factoren, zoals studentgebonden factoren, omgevingsfactoren en interactie tussen de student en de leeromgeving. Begeleiding is één van die omgevingsfactoren die invloed heeft op het leerproces van de student.

In de tweede alinea van [3.1.2](#) is al gerefereerd aan het belang van zelfsturing in competentiegericht leren. De student gaat zelf op zoek naar eigen kwaliteiten en valkuilen. Hierop worden leermogelijkheden en leerbehoeften aangepast. Een leermodel moet dan ook gericht zijn op reflecterend, zelfontdekkend en zelfsturend leren en op het toepassen van transitievaardigheden. In het verleden werd vooral getoetst op theoretische kennis. In het competentiegericht leren gaat het om het tonen van bekwaamheid in een stimulerende leeromgeving zoals beschreven in 3.1.2. In een stimulerende werkomgeving worden studenten geconfronteerd met beroepsrealistische problemen die zij effectief moeten oplossen.

Begeleiders moeten bekwaam zijn om studenten van dit leersysteem te kunnen begeleiden (Pool & e.a., 2001). In [3.2](#) wordt verder ingegaan op deze begeleiding.

3.1.5 Competentiegericht stagelopen aan de CHE

Tijdens de opleiding en stages wordt gewerkt aan het behalen van de competenties. Competenties moeten beheerst worden op drie verschillende niveaus: toepassen, beslissen en ontwikkelen, zie figuur 2.

Rollen/hbo-kwalificaties	Niveau jaar 3 Klinische stage	Niveau jaar 4 Uitstroomprofiel
Zorgverlener	3	3
Regisseur	3	3
Coach	1	2
Ontwerper	2	3
Beroepsbeoefenaar	2	3

Niveau 1: toepassen Ik ben hiertoe in staat in min of meer voorspelbare situaties. Ik kan werken volgens protocollen en ben in staat om voorgeschreven procedures te volgen. In situaties waarvoor geen handelingsvoorschriften zijn raadpleeg ik een collega. Ik kan mijn handelen onderbouwen met eigen visie en literatuur. Ik neem verantwoordelijkheid voor het opstellen, uitvoeren en evalueren van mijn stagewerkplan/stageleerproces.

Niveau 2: Beslissen Ik ben hiertoe in staat in meer complexe situaties. Ook in situaties waarin geen standaarden of handelingsvoorschriften voorhanden zijn kan ik op basis van kennis en ervaring, binnen de bestaande randvoorwaarden, zelfstandig beslissen en adequaat handelen

Niveau 3: Ontwikkelen Ik functioneer zelfstandig in hoogcomplexiteit situaties. Daar waar bestaande procedures niet meer voldoen, ontwikkel ik, mede op basis van actuele wetenschappelijke inzichten, nieuwe procedures. Daar waar de randvoorwaarden niet meer voldoen, neem ik initiatieven om deze randvoorwaarden te beïnvloeden.

Figuur 2 - (Christelijke Hogeschool Ede, 2010/2011)

Zoals te zien in bovenstaande figuur wordt tijdens stage gewerkt aan competent leren op deze niveaus. Hierboven zijn de niveaus in jaar 3 en jaar 4 beschreven. In een stage wordt er praktisch op deze manier geleerd:

■ Oriëntatie

In een stagewerkplan wordt beschreven op welke manier de student aan de vijf rollen van de verpleegkundige wil gaan werken. Ook worden persoonlijke leerdoelen opgesteld, waarmee persoonlijke punten ontwikkeld kunnen worden. Omdat de verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de student ligt, maakt de student de verwachtingen van de student en werkbegeleider bespreekbaar en ook plant de student de momenten van besprekingen of beoordelingen. De werkbegeleider heeft daarbij een ondersteunende rol.

■ Zelfsturing: een persoonlijk stagewerkplan

Na twee weken van oriëntatie wordt het stagewerkplan definitief gemaakt en de werkbegeleider beoordeelt het stagewerkplan op volledigheid en haalbaarheid. De ideale situatie is als de werkbegeleider aan het begin veel samen werkt met de student op de werkvloer. Op die manier ziet de begeleider hoe de student leert en hoe snel het werk wordt opgepakt. Als de student voldoende is ingewerkt, is samenwerking met meerdere collega's belangrijk. Zo kunnen meerdere collega's het functioneren van de student zien en beoordelen, krijgt de student een gevoel van verantwoordelijkheid en leert zij samenwerken met collega's. De werkbegeleider bespreekt ook regelmatig het functioneren van de student met collega's. De student krijgt dit teruggekoppeld.

■ Beoordeling

Voor een beoordelingsgesprek maakt de student een reflectieverslag met het stagewerkplan als uitgangspunt. De werkbegeleider schrijft naar aanleiding van deze reflectie ook een verslag met daarin een oordeel over het functioneren van de student in de praktijk. Tijdens een beoordelingsgesprek wordt het algemeen functioneren op stage besproken en het functioneren binnen de vijf rollen als verpleegkundige. De student mag geen nieuwe feedback horen, alleen een opsomming of uitleg van eerder gehoorde feedback. De student moet bewijzen op het juiste niveau te functioneren, passend bij het niveau behorend bij haar studiejaar (zie [figuur 2](#)). Dit bewijsmateriaal kan bestaan uit verslagen of feedback van collega's. Bij een beoordelingsgesprek zijn in ieder geval de student, de werkbegeleider en de docent aanwezig. Het gesprek wordt afgesloten met een evaluatie van stage en begeleiding.

3.2 Werkbegeleiding bij competentiegericht leren

Aangezien een competentie bestaat uit vier onderdelen (kennis, houding, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen), wordt deze indeling gebruikt bij het beschrijven van goede werkbegeleiding bij competentiegericht leren. Omdat werkbegeleiding gericht moet zijn op het aansluiten bij de student, worden de competentiegebieden vanuit de student gezien.

Om te beginnen moet de werkbegeleider in bezit zijn van de juiste kennis rondom het verpleegkundig handelen, de organisatie van de afdeling en de opleiding van de student ([3.2.1](#)).

Ten tweede zal een juiste basishouding van de werkbegeleider een grote positieve invloed hebben op het proces ([3.2.2](#)).

Ten derde: vaardigheden als analyseren, structureren en communiceren zijn nodig om op een eerlijke en objectieve manier het handelen van de student te beoordelen ([3.2.3](#)).

Als laatste zijn ook persoonlijke eigenschappen van belang, omdat het karakter van een werkbegeleider invloed kan hebben op haar manier van begeleiden ([3.2.4](#)).

3.2.1 Kennis

Afhankelijk van in welk jaar van de opleiding de student zich bevindt, zal de student verschillende kennis op moeten doen van een bepaalde afdeling, van ziektebeelden of van onderzoek doen. Tijdens stage zal dit vooral gaan om de ziektebeelden en het integreren van de geleerde theorie in de praktijk.

De werkbegeleider vervult hierin een voorbeeldfunctie. De werkbegeleider heeft op het gebied van kennis vooral drie kennisaspecten nodig (Manneke, 1995):

- Kennis over het verpleegkundig handelen en over het beroep in al zijn aspecten;
- Kennis over het organisatorisch aspect van de afdeling en het ziekenhuis;
- Kennis over de opleiding en opdrachten van de student.

Zoals ook al benoemd in [3.1.2](#) heeft de werkbegeleider hierin vooral een coachende en stimulerende rol. In competentiegericht leren is het belangrijk dat de student gestimuleerd wordt tot zelfsturing. De werkbegeleider zal daarom de kennis op een vragende en stimulerende naar de student moeten brengen. De werkbegeleider maakt hierbij gebruik van eigen ervaring. Zij weet hoe theoretische kennis van anatomie, fysiologie en pathologie moet worden toegepast in de praktijk. Hierbij hoort een valkuil: een werkbegeleider kan goede bedoelingen hebben en studenten een pijnlijke ervaring willen besparen door de kennis klakkeloos over te brengen. Echter, het helpt meer in het leerproces wanneer de student zelf de oplossing ontdekt, desnoods met vallen en opstaan (van der Ham, Pool, & Vaessen, 2006).

Naast de kennis over het functioneren op de werkvloer is het ook belangrijk dat de werkbegeleider kennis heeft van de afdeling in organisatorisch aspect. Dit is belangrijk in verband met de doorverwijzing van de student bij vragen of opdrachten. Een stukje voorlichting aan het begin van de stage over de organisatie op de

afdeling zal verhelderend werken. Vaak wordt dit ook wel gedaan middels een introductieboek, maar de werkbegeleider is verantwoordelijk voor eventuele missende of aangepaste regels. Als de student op de hoogte is van de organisatorische structuur van de afdeling en de bereikbaarheid van personen achter de schermen, zoals ethische commissies en kwaliteitsfunctionarissen, zal dit mogelijkheden bieden voor de student om het eigen leerproces te sturen.

Ook is het belangrijk voor de werkbegeleider om kennis te hebben van de opleiding van de stagiaire en de verwachtingen van de school aangaande de student. Het inzicht in de manier van opleiden en de doelen van de stagiaire zal de begeleiding passend maken bij de student. Zonder duidelijkheid rondom de opdrachten, zal de werkbegeleider ook niet goed kunnen beoordelen of de student op de juiste weg zit of beneden gemiddeld niveau functioneert (Radboud Zorgacademie, 2011).

3.2.2 Houding

De stagiaire moet aan het einde van de opleiding competent zijn en zelf bepaalde taken kunnen uitvoeren. Het gaat niet alleen om praktische taken, maar ook om omgang met de patiënt, familie en collega's. Tevens moet de stagiaire zich bewust zijn van de emotionele beleving van het werk. Dit vraagt een juiste houding van de student. Ook hierin heeft de werkbegeleider een belangrijke voorbeeldrol. Ondanks het feit dat de student zelf moet leren en zelf zijn leerproces moet sturen, wordt de student in grote mate beïnvloed door de houding die gezien wordt in stages en vooral van de werkbegeleider. De werkbegeleider wordt geacht de student te begeleiden in het verkrijgen van de juiste houding voor zover de student dit nodig heeft (van der Ham, Pool, & Vaessen, 2006).

Een goede begeleidingshouding is sterk gerelateerd aan een juiste basishouding. Een basishouding is hoe je denkt over jezelf, de ander en jezelf ten opzichte van de ander. Volgens de Transactionele Analyse (TA) is er een viertal basishoudingen. Deze vier

	Ik ben oké	Ik ben niet oké
Jij bent oké	Ik + / Jij +	Ik - / Jij +
Jij bent niet oké	Ik + / Jij -	Ik - / Jij -

Figuur 3 - Basishoudingen TA (Terlouw & Visser, 2007)

verschillende basishoudingen, zoals weergegeven in figuur 3, geven ieder een verschillende benadering van zichzelf en de andere persoon. In de werkbegeleiding heeft het hebben van deze verschillende houdingen zijn weerslag (Terlouw & Visser, 2007). Om dit te verduidelijken een aantal voorbeelden:

- Als een werkbegeleider een 'ik-/jij-' houding heeft zal de werkbegeleiding stagneren. De werkbegeleider acht zichzelf namelijk niet in staat om goed te begeleiden en acht de stagiaire niet in staat goed te functioneren.
- Is de basishouding een 'ik+/jij-' houding, dan zal de werkbegeleider zichzelf boven de stagiaire stellen en zal de stagiaire niet totaal transparant durven zijn. Gevoelens van onzekerheid en onvermogen zullen hierdoor worden gestimuleerd. Op deze manier beïnvloedt de basishouding van de werkbegeleider de werkbegeleiding.
- De juiste houding, de 'ik+/jij+' houding is de optimale houding van de werkbegeleider ten opzichte van de student. De werkbegeleider acht zichzelf in staat op de juiste manier te begeleiden en ziet de student op zichzelf als positief. Dit betekent dat de werkbegeleider oog heeft voor de intrinsieke waarde van de student. Als de student in deze positie een verkeerde weg inslaat, zal de werkbegeleider niet het negatieve bevestigd krijgen, maar het positieve door gesprek en sturing weer naar boven halen.

Een houding is ook wel te verdelen in directe en indirecte houdingsaspecten. Een directe houding wordt gecommuniceerd door de lichaamshouding en mimiek. Een indirecte houding wordt veelal gecommuniceerd

door de boodschap die in woorden ligt, de 'boodschap achter de boodschap'. Een aantal houdingsaspecten van een juiste houding is concreet te benoemen.

- *Begrip en inlevingsvermogen.*

De werkbegeleider dient in de eerste plaats te weten wie zij als persoon tegenover zich heeft. Een kort gegeven beeld van de privésituatie van de stagiaire is goed om te weten, zeker als er recent belangrijke gebeurtenissen zijn geweest of er belangrijke gebeurtenissen komen. Ook overzicht van de kwaliteiten en valkuilen kan begrip en inlevingsvermogen vergroten (van der Ham, Pool, & Vaessen, 2006).

- *Veiligheid bieden*

De werkbegeleider dient aandacht en ruimte te geven voor gevoelens als onzekerheid. Onzekerheid kan een stagiaire doen stagneren als de werkbegeleider dit punt niet op tijd oppakt. Het is belangrijk deze te benoemen als ze worden gesignaleerd door de werkbegeleider. Voor het creëren van een sfeer van veiligheid en ruimte om te leren, is het belangrijk dat de werkbegeleider hierin laat blijken dat zij het niet erg vindt als er zaken fout lopen, maar juist ziet dat daarvan geleerd kan worden.

Het hebben van een positieve insteek is belangrijk voor de veiligheid. Dit zal zich uiten in het benadrukken van wat iemands kwaliteiten zijn, het in staat zijn om negatieve punten op een opbouwende wijze te benoemen, en in het hebben van een duidelijk vertrouwen in komende verbetering. Dit vergroot het gevoel van eigenwaarde bij de student. Benoemen van ontwikkelpunten kan het gevoel van groei en ontwikkeling bij de student vergroten (van der Ham, Pool, & Vaessen, 2006).

- *Aandacht geven*

Het luisteren naar en observeren van de student is een belangrijke taak van de werkbegeleider. Hierdoor wordt inzicht verkregen in het denken en handelen van de student. De eerste stap naar dit inzicht is luisteren op de werkvloer, tijdens contact met collega's en met de patiënten, of tijdens gesprekken met de student. Zeker in de gesprekken kan een dieper niveau worden bereikt om te horen waarom de student handelt zoals ze doet. Uit de lichaamshouding van de student kunnen eventuele emoties of gevoelens worden afgelezen waarvan de student zich al dan niet bewust is. Door deze gevoelens te benoemen heeft de student duidelijk dat de werkbegeleider aandacht voor haar heeft.

Ook kan de werkbegeleider door deze observaties de algemene indruk onder woorden brengen in reflectie- en beoordelingsgesprekken en kunnen concrete voorbeelden worden gegeven. (van der Ham, Pool, & Vaessen, 2006)

- *Lichaamshouding*

Ook de zichtbare houding, of lichaamshouding speelt een rol in communicatie naar de stagiaire en zo voor werkbegeleiding. Een open houding en een hartelijke blik kunnen de stagiaire een gevoel van veiligheid geven. Een 'ik-ben-de-baas'-houding kan de stagiaire een constant gevoel van onzekerheid geven, waardoor de stagiaire stagneert. Ook dit aspect van houding is belangrijk (Ten Have, 2006).

3.2.3 Vaardigheden

De beoogde doelen van de student tijdens stage gaan primair over het aanleren van vaardigheden. Om deze vaardigheden aan te leren is niet alleen het onderzoeken van theorie belangrijk, maar ook het oefenen van deze vaardigheden in de praktijk. Om deze leermomenten te begeleiden zal de werkbegeleider zelf in staat moeten zijn deze vaardigheden uit te voeren en de bijbehorende theorie te kennen. Deze praktische vaardigheden kunnen verpleegtechnische vaardigheden betreffen, zoals het vullen van een infuussysteem of het aanleggen van een knieverband. Ook kunnen deze vaardigheden op sociaal vlak liggen, zoals het aanwezig zijn bij een slechtnieuws gesprek of het uitleggen van een behandelplan aan de patiënt.

▪ *Directe en indirecte vaardigheden*

Indirecte vaardigheden die belangrijk zijn om goed te kunnen begeleiden zijn analyseren en structureren. Het analyseren van situaties helpt de werkbegeleider namelijk om te zien wat er gebeurt. Tijdens deze momenten is het stellen van neutrale vragen aan de stagiaire belangrijk om een zo objectief mogelijke analyse te kunnen maken. Het structureren van deze analyses en het leggen van verbanden tussen verschillende situaties kan zorgen voor een holistisch beeld van een stagiaire. Dit heet ook wel helikopterview.

Directe vaardigheden die van belang zijn voor een goede begeleiding zijn communiceren, feedback geven, kritisch denken en reflecteren. Deze vaardigheden brengen diepgang en professionaliteit in de werkbegeleiding. Bij een goed reflecterende werkbegeleider kunnen ook valkuilen van de werkbegeleider naar boven komen en kan daar op een goede manier mee worden omgegaan (Pool & e.a., 2001).

Communiceren en feedback geven zijn vooral zeer belangrijke vaardigheden omdat het open-zijn over het functioneren van de student, de student verder zal helpen. Nadat de werkbegeleider bepaalde kwaliteiten of ontwikkelpunten structureel tegenkomt in het werk is het daarom belangrijk om deze punten naar de stagiaire toe te communiceren. Communiqueert de werkbegeleider niet voldoende naar de student, dan zal de student dit moeilijk vinden. Het voorbeeldgedrag voor een open relatie waarin kwaliteiten en fouten besproken kunnen worden geeft veiligheid. De werkbegeleider moet hiervoor ook vragen kunnen en durven stellen, kunnen stimuleren, sturen en luisteren (van der Ham, Pool, & Vaessen, 2006). De communicatie van groei- en ontwikkelpunten vraagt ook een vaardige manier van feedback geven. Als deze vaardigheden goed ingezet worden, zal de student dit als betrokkenheid en openheid ervaren.

▪ *Anticiperen op de leerstijl*

Een andere belangrijke vaardigheid is het bewustzijn van de verschillende leerstijlen die een student kan hebben. Manieren van leren kunnen sterk verschillen van elkaar. David Kolb (1984), leerpsycholoog en pedagoog, heeft hier een leercyclus bij ontwikkeld. Leren en problemen oplossen hebben veel met elkaar te maken. Volgens Kolb bestaat leren uit vier fasen:

- Concrete ervaringen opdoen;
- Observeren en reflecteren;
- Abstracte begripsvorming;
- Experimenteren en actief toetsen.



Figuur 4 – Kolb leerstijlen (Lowy & Hood, 2004)

Hier heeft Kolb vier leerstijlen aan verbonden namelijk: doeners, waarnemers, nadenkers en toepassers (Lowy & Hood, 2004). Deze leerstijlen zijn in figuur 4 te zien.

- Doeners leren het beste als zij volledig worden betrokken bij een proces. Zij willen alles zelf proberen en lossen problemen intuïtief op. Voor informatie en analyse leunen zij op andere mensen;
- Waarnemers (dromers) houden van het praktisch toepassen van ideeën en oplossen van problemen. Zij geven de voorkeur aan de praktische kant boven de sociale kant bij het toepassen en oplossen;
- Nadenkers werken liever met ideeën en beknopte modellen dan in de praktijk;
- Toepassers leren door het kijken naar en begrijpen van situaties. Zij zijn visueel ingesteld en zijn geïnteresseerd in mensen met hun emoties.

De leercyclus van Kolb is goed te gebruiken om erachter te komen wat de leerstijl is van de werkbegeleider en van de student (Reekers, 2004). Als de werkbegeleider zich kan verdiepen in de leerstijl en concludeert dat de

student een doener is, weet de werkbegeleider dat deze student het gemakkelijkste leert door gewoon in het proces mee te gaan, in alle taken mee te doen en te kijken. Is de student echter een beslisser, dan heeft de student meer afstand en ruimte nodig om situaties te zien en deze te gaan begrijpen. Na deze fase zal de student klaar zijn om ook mee te gaan in deze situaties en het zelf aan te pakken. Op deze wijze is het kennen van de leerstijl helpend in het begeleiden van de student.

■ *Aansturing of zelfsturing*

Het is belangrijk dat de werkbegeleider condities schept voor een leeromgeving voor de student. Hierbij kan echter een spanningsveld ontstaan tussen het enerzijds het ruimte geven voor zelfsturing van de stagiaire en anderzijds het ingrijpen in leersituaties om deze optimaal te benutten. Een werkbegeleider moet een inschatting kunnen maken in hoeverre een stagiaire in staat is tot zelfsturing.

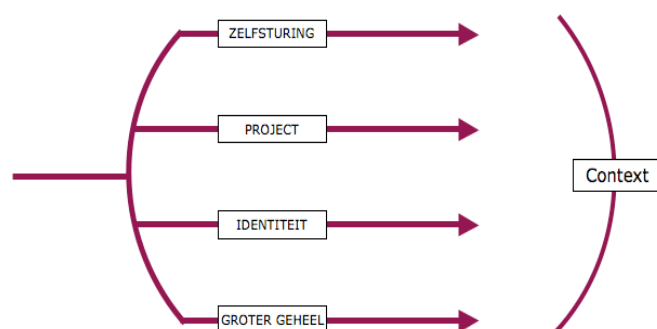
Volgens *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs* (Vermunt J. , 1992), zijn stagiaires met een zwakke zelfsturing gebaat bij een gedeelde sturing van het leerproces door henzelf en de werkbegeleider. Als een student tot zelfsturing in staat is, is het beter dat de werkbegeleider de sturing loslaat. Door zo te werken ontstaan er 'constructieve fricties', interne spanningsvelden bij de student: kan ik deze handeling nu uitvoeren? Redeneer ik klinisch op de juiste manier? Deze spanningsvelden vormen een uitdaging voor de student om hun leer- en denkvaardigheden te ontwikkelen.

In het eerder genoemde boek, *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs*, zijn twee regels geformuleerd voor het begeleiden van stagiaires:

- Geen begeleiding geven wanneer de stagiaire zelf de leerdoelen en taken kan uitvoeren;
- Stimuleren tot het uitvoeren van de leerdoelen en taken wanneer de stagiaire die nog niet uit zichzelf doet maar wel kan uitvoeren;
- Sturen als de stagiaire het wel zou wel willen, maar de vaardigheden nog niet goed beheerst;
- Sturen en stimuleren als de stagiaire ze al wel beheerst, maar ze nog niet kan toepassen.

Een model dat ook veel over zelfsturing leert is het VORK-model (Vandamme R. , 2009). '*Het model is een cognitief hulpmiddel om ervaringen en methoden te organiseren met betrekking tot het ontwikkelen van een leerdoel*', zegt de schrijver (Vandamme R. , 2011). Het VORK-model heeft als symbool een vork met vier sporen. Voor een volwaardige ontwikkeling moeten die tegelijkertijd gevolgd worden. Het is belangrijk dat ze alle vier gelijk opgaan.

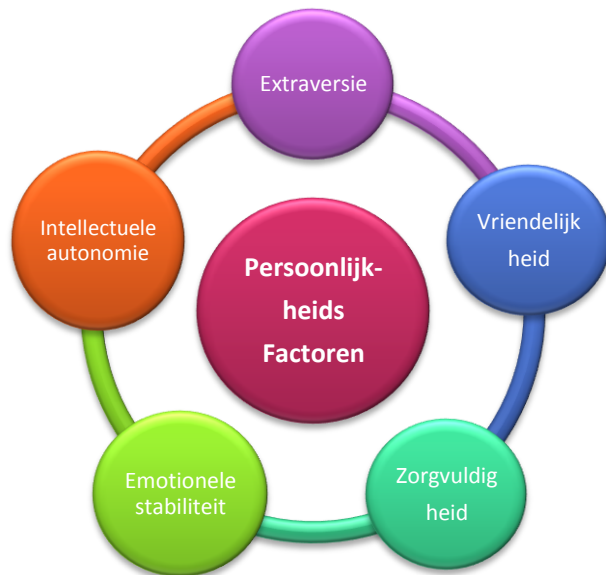
Het eerste spoor, over 'doen', is heel concreet. Welke acties en leerdoelen wil de stagiaire realiseren? Dit wordt verwerkt in het stagewerkplan. De tweede tand van de vork gaat over zelfsturing en over leren. Reflecteren en bewustwording zijn daarbij leermiddelen die de stagiaire kan gebruiken. Het derde spoor gaat over identiteit van de stagiaire. Hoe ontwikkelt de stagiaire zich en hoe dragen de leerdoelen daaraan bij en wat wil de stagiaire leren in deze fase van haar leven? Het vierde spoor gaat over het grotere geheel. Een stagiaire staat in het grotere geheel: de maatschappij en de wereld om haar heen. In dat grotere geheel komen de vragen over zingeving, passie en motivatie naar voren (Vandamme R. , 2010).



Figuur 5 het VORK-model© (Vandamme R. , 2011)

3.2.4 Persoonlijke eigenschappen

De werkbegeleider kan verschillende taken en vaardigheden uitvoeren in een goede basishouding, maar toch is er nog een aspect belangrijk, de persoonlijke eigenschappen. De persoonlijke eigenschappen spelen (in)direct mee in de begeleiding van de stagiaire. De factoren van eigenschappen die meespelen zijn extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en intellectuele autonomie. Deze indeling van factoren is ontwikkeld als de 'Big 5 theorie' (de Raad & Doddema-Winsemius, 2006). Elke persoon heeft deze factoren in een bepaalde verhouding in zich, deze verhouding 'maakt' een persoon. Door deze combinaties en verhoudingen te verwoorden, kan er over persoonlijke eigenschappen gecommuniceerd worden.



Figuur 6 - Persoonlijkheidsfactoren volgens de Big 5- theorie

Binnen een persoonlijkheidsfactor is er een gebied waarin de factor een positieve werking heeft. Buiten bepaalde grenzen zal deze factor echter een negatieve werking hebben. In werkbegeleiding is het belangrijk dat de werkbegeleider zoveel mogelijk binnen de positieve grenzen van de persoonlijkheidsfactoren zit. Een viertal voorbeelden zal deze positieve en negatieve werking van een persoonlijkheidsfactor schetsen:

Extraversie kan zich uiten in het in staat zijn goede feedback te geven en duidelijke grenzen kunnen aangeven. Echter, overmatige extraversie kan zich uiten in ongeremdheid of praatziekte. Het is juist belangrijk dat de werkbegeleider kan luisteren om zo de stagiaire ruimte te geven voor een leerproces.

Vriendelijkheid kan zich uiten in hartelijkheid en warmvoelendheid. Dit zal een goede en veilige leerruimte creëren. Maar vriendelijkheid kan zich ook laten ondersneeuwen, een zachte houding kan terughoudendheid geven in het uiten van negatieve feedback naar de stagiaire. Afwezigheid van vriendelijkheid kan zich uiten in stijfkoppigheid en een autoritaire houding, waardoor de student niet buiten de kaders zal leren te werken. Originaliteit en creativiteit vanuit de student worden dan onderdrukt (de Raad & Doddema-Winsemius, 2006). Als laatste voorbeeld, zorgvuldigheid is een belangrijke factor in werkbegeleiding. Het graag correct en serieus willen presteren is geen valkuil. Overdreven zorgvuldigheid kan echter uitmonden in strengheid en kieskeurigheid. Deze eigenschappen zullen de student afschrikken en een slaafse houding aanleren. Om de juiste persoonlijke eigenschappen te beschrijven voor een werkbegeleider is een overzicht gemaakt van de juiste balans in elke persoonlijkheidsfactor. Dit overzicht is te zien in onderstaand figuur 7.

Extraversie	Vriendelijkheid	Zorgvuldigheid	Emotionele stabiliteit	Intellectuele autonomie
• Spontaniteit • Opgewektheid • Energiek • Optimistisch	• Hartelijk • Warm aanvoelend • Geduldig • Goedhartig • Zorgzaam • Beleefd • Flexibel	• Werkwillig • Serieus • Zorgvuldig • Accuraat • Oplettend	• Zelfverzekerd • Besluitvaardig • Beheerst • Stabiel • Vastberaden • Doortastend	• Boeiend • Ruimdenkend • Geïnteresseerd • Kritisch • Creatief

Figuur 7 - Wenselijke eigenschappen van de werkbegeleider volgens de Big 5 - theorie

3.3 Samenvatting

Competentiegericht leren is ingevoerd in verband met de steeds sneller continue veranderende werksituaties en werkkaders. De hbo-verpleegkundige wordt daarom vanaf 1996 opgeleid tot een breed gekwalificeerde verpleegkundige. Aan de hand van de omschreven competenties, kernkwalificaties, rollen en hbo-kwalificaties verwerft de student de competenties die worden verwacht van een beginnend hbo-verpleegkundige. Zelfsturing is hierbij een kernwoord. Begeleiding moet hierop aansluiten. Via deze zelfsturing in theoretische en praktische leersituaties worden de niveaus van competentiegericht leren behaald.

Om de student op de juiste manier te begeleiden heeft de werkbegeleider kennis van verpleegkundig handelen, kennis over het organisatorische aspect van de afdeling en het ziekenhuis, en kennis over de opleiding en opdrachten van de student nodig. Het is niet de bedoeling deze kennis klakkeloos over te dragen, maar om de student vanuit deze kennis te stimuleren zelf zijn leerproces te sturen.

De juiste basishouding volgens de Transactionele Analyse is de 'ik+/jij+' houding. Deze houding geeft aan dat de werkbegeleider zowel zichzelf als de student positief waardeert en uitgaat van de mogelijkheden van beide individuen. Naast deze juiste basishouding zijn begrip, inlevingsvermogen, veiligheid bieden en aandacht geven belangrijke houdingsaspecten. Een ander houdingsaspect is de lichaamshouding. Een hartelijke blik kan de student een gevoel van veiligheid geven.

Indirecte vaardigheden als analyseren en structureren zijn belangrijk voor een objectieve beoordeling van de student. Directe vaardigheden als communiceren en feedback geven zijn belangrijk voor de zichtbare en merkbare begeleiding van de student. Bij een open communicatie zal de student betrokkenheid en openheid ervaren. Anticiperen op de leerstijl van de student is een essentiële vaardigheid om de werkbegeleiding goed af te stemmen om de student, omdat elke leerstijl een andere aanpak vraagt. Deze leerstijl kan worden gevonden door het gebruik van de leercyclus van Kolb. Ook is het belangrijk om de student te leren zichzelf te sturen. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het VORK-model.

De persoonlijke eigenschappen van de werkbegeleider zullen hun weerslag hebben op het proces van werkbegeleiding. De vijf persoonlijkheidsfactoren -extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en intellectuele autonomie- hebben woorden gekregen in de Big 5 – theorie. Als de werkbegeleider bezit over deze persoonlijkheidsfactoren binnen de positieve grenzen, zal dit de werkbegeleiding goed doen.

Resultaten

Uit de interviews zijn veel bruikbare aspecten van kennis, houding, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen genoemd. Ook kwamen er andere, nieuwe punten naar boven die erg belangrijk blijken in de werkbegeleiding van een hbo'er. In dit hoofdstuk wordt het proces van dataverzameling en de daarbij behorende resultaten beschreven. Het proces van dataverzameling omvat de resultaten van zowel de literatuurstudie als de interviews.

4.1 Procesbeschrijving

▪ Respons

De gehouden interviews werden uitgezet onder zes derdejaars studenten en zes vierdejaarsstudenten, wat komt op een totaal van 12 studenten. De studenten zijn per e-mail benaderd. Na benadering per e-mail gaven enkele studenten aan niet mee te willen werken. De hiervoor aangevoerde redenen liepen uiteen: geen tijd, geen mogelijkheid, stage verloopt niet goed. Voor de studenten die niet mee konden werken, is ad rondom een vervangende respondent gekozen. De respondenten zijn na ad random selectie allen vrouwelijk.

▪ Verloop

Het verloop van de interviews heeft plaatsgehad volgens de topiclijst zoals eerder samengesteld en te vinden in [bijlage II](#). De onderverdeling binnen de topics waren bedoeld als handvatten tijdens de interviews. De interviews verliepen zonder noemenswaardige problemen, zodoende is besloten niet elk subonderwerp te introduceren binnen een interview.

Later toegevoegd is een zesde topic die inhoudelijk gaat over het verschil tussen een hbo-werkbegeleider en een mbo-werkbegeleider, om aan te sluiten bij de gestelde hoofdvraag, waarin specifiek wordt ingegaan op de rol van een werkbegeleider op hbo-niveau. Ook een zevende topic is toegevoegd. Deze diende als afsluiting van het gesprek: een samenvatting van wat de student kort gezegd belangrijk vindt aan een werkbegeleider en tevens een stukje reflectie en verwachting hoe zij zelf als hbo-verpleegkundige denkt te begeleiden.

▪ Informatieverwerking

De interviews zijn verwerkt zoals beschreven in [hoofdstuk 2](#). De resultaten van de interviews zijn onder de volgende kernthema's ondergebracht:

- De hbo-werkbegeleider: Studenten noemen veel eigenschappen van een hbo-werkbegeleider die zij gezien hebben op de werkvloer of in de werkbegeleiding;
- Kennis: De kennis die studenten verwachten van de werkbegeleider;
- Houding: De houdingsaspecten die studenten belangrijk vinden aan een werkbegeleider;
- Vaardigheden: De vaardigheden die studenten graag willen zien bij een werkbegeleider;
- Procesondersteunende factoren: Factoren die studenten belangrijk vinden en de werkbegeleiding indirect of direct beïnvloeden.

Gebruik is gemaakt van een gedeeltelijke template theorie. Het kopje persoonlijke eigenschappen wordt in de interviews genoemd onder houding. Veel studenten gaven punten aan die een positieve uitwerking hadden op hun stageleren, welke zijn onderverdeeld onder procesondersteuning.

4.2 Resultaten

■ De hbo-werkbegeleider

De hbo'er...	Aantal	Percentage
Is vertrouwd met competentietoetsen	9	75
Weet wat er van een hbo-student verwacht wordt	7	58
Is kritisch	4	33
Geeft feedback op niveau	4	33
Heeft meer kennis	3	25
Kijkt breder naar de student	3	25
Legt verbanden	3	25
Ziet ethische aspecten	2	17
Kijkt goed naar opdrachten	2	17
Heeft visie op ziekteproces	1	8
Geeft goede sturing	1	8
Onderneemt gelijk actie	1	8
Coördineert	1	8

Tabel 4.1

Elf van de twaalf studenten vinden het belangrijk dat hun werkbegeleider op gelijk niveau begeleidt. Deze voorkeur wordt door de studenten verklaard doordat hbo'ers verschillende eigenschappen meer hebben dan lageropgeleiden (tabel 4.1). Wel geven drie van de twaalf aan dat zij liever een 'klik' hebben met de werkbegeleider, dan dat de werkbegeleider op gelijk niveau begeleidt. Ook vijf andere studenten verwoorden deze 'klik' met de werkbegeleider als positief, maar zij leggen geen verband met niveau.

■ Kennis

Verwachte kennis	Aantal	In procenten
Kennis van competentiegericht leren	9	75
Kennis van de doelen van de student	9	75
Kennis van het verpleegkundig handelen	4	33
Kennis van de leerstijl van de student	3	25

Tabel 4.2

Negen van de twaalf geïnterviewden noemen kennis van competentiegericht leren en hun schooldoelen. Dit is belangrijk voor hun stage. Ook kennis van verpleegkundig handelen en kennis van hun leerstijl wordt genoemd. Kennis van verpleegkundig handelen houdt in dat de werkbegeleider inhoudelijke kennis heeft van het ziekte- en zorgproces. Als de werkbegeleider zich bewust is van de leerstijl van de student kan zij hierop anticiperen. Deze resultaten zijn te zien in bovenstaande tabel 4.2.

■ Houding

Gewenste houding	Aantal x genoemd	In procenten
Openheid	11	92
Betrokkenheid	11	92
Gelijkwaardigheid	9	75
Gedeeltelijk aansturen	9	75
Meedenken in toetsen	9	75
Aansluiten bij de student	6	50

Betrokkenheid in privé	6	50
Respectvol	6	50
Bewustzijn van moeilijkheden voor student	5	42
Directheid (in positieve zin)	5	42
Luisteren	4	33
Stimuleren en aanmoedigen	4	33
Kijken naar de mogelijkheden	2	17
Een welkom gevoel uitstralen	2	17
Geen feedback geven waar de patiënt bij is	2	17
Ruimte bieden voor leermomenten	1	8
Vertrouwen uitstralen	1	8

Tabel 4.3

Als naar de gewenste houding werd gevraagd kwamen twee houdingsaspecten significant naar boven: openheid en betrokkenheid. In het houdingsaspect 'openheid' vallen de opmerkingen over het openstaan van de werkbegeleider om de student iets te leren, maar ook dat de student altijd bij de werkbegeleider terecht kan. In het houdingsaspect betrokkenheid wordt een onderverdeling aangebracht tussen betrokkenheid in stage, aangeduid als 'betrokkenheid' en het specifieke 'betrokkenheid in privé'. Deze verdeling wordt gemaakt omdat elf van de twaalf studenten betrokkenheid in stage belangrijk vinden, maar zes van de twaalf ook betrokkenheid in privé essentieel vinden.

De eigenschap directheid is door zes geïnterviewden genoemd. Echter, door één persoon is deze eigenschap negatief gewaardeerd.

'Gedeeltelijk aansturen' geeft het aantal studenten weer dat van mening is dat de werkbegeleider een sturende houding mag hebben, ook als het gaat om het proces. De studenten refereren aan het veelgebruikte gezegde: 'Je bent hbo'er dus je moet het zelf doen'. Dit wordt in negen van de twaalf interviews negatief beoordeeld. Zij verwachten enige sturing waar nodig. Tabel 4.3 geeft alle resultaten van gewenste houdingsaspecten weer.

■ Vaardigheden

Gewenste vaardigheden	Aantal x genoemd	In procenten
Reflecteren en evalueren	11	92
Goed feedback geven	7	58
Positieve punten noemen	7	58
Tijdig feedback geven	6	50
Klinisch redeneren met student	5	42
Prikkelende vragen stellen	5	42
Kritische blik op toetsen / stagewerkplan	3	25
Kritisch zijn (in het algemeen)	2	17

Tabel 4.4

Verschillende vaardigheden zijn belangrijk voor studenten. Vooral reflecteren en evalueren kwam veel naar voren. In elf van de twaalf interviews worden dit als belangrijke vaardigheden en activiteiten gezien. In elf van de twaalf interviews wordt ook het geven van feedback besproken. Dit geven van feedback werd op verschillende manieren benaderd en is daarom opgesplitst in 'goed feedback geven', 'positieve punten noemen' en 'tijdig feedback geven'.

Studenten noemen dat zij in plaats van voorgekauwd krijgen hoe het zit, graag de theorie tot zich willen nemen door prikkelende vragen te krijgen van de werkbegeleider en door klinisch te redeneren met de werkbegeleider.

Het hebben van een kritische blik wordt in een kwart van de gevallen genoemd. Studenten ervaren het als negatief wanneer alles zomaar wordt goedgekeurd. Zij vinden het fijn wanneer verslagen kritisch gelezen worden en wanneer de werkbegeleider de stagiaire hierover kritische vragen stelt.

■ *Procesondersteuning*

Procesondersteunende factoren en activiteiten	Aantal x genoemd	In procenten
Vaste evaluatiemomenten plannen	8	67
Regelmatig samenwerken	7	58
Duidelijke verwachtingen	7	58
Een 'klik' tussen werkbegeleider en student	6	58
Een startgesprek voeren	3	25
Een leerling positie hebben	3	25
Contactgegevens aan de student geven	1	8

Tabel 4.5

Tijdens het analyseren van de verkregen gegevens kwamen ook andere factoren naar boven die belangrijk zijn voor het slagen van werkbegeleider. Sommige factoren geven niet een expliciet antwoord op de hoofdvraag, maar indirect hebben zij wel veel te maken met werkbegeleiding. Daarom zijn ook deze indirecte factoren opgenomen onder procesondersteuning, zie tabel 4.5.

Bij procesondersteunende factoren is ook opgenomen: een 'klik' tussen werkbegeleider en student, omdat deze 'klik' al dan niet aanwezig is tussen twee persoonlijkheden. Deze 'klik' wordt in negen interviews genoemd en in zes van de twaalf interviews expliciet positief genoemd voor de werkbegeleiding.

Met 'een leerling-positie hebben' wordt bedoeld dat de student het positief waardeert om een leerling-positie te hebben, dat wil zeggen: overgepland staat, ruimte heeft om te leren en tijd mag vrijmaken om aan schoolopdrachten te werken tijdens stageuren.

Voorkeur: Eén of meer werkbegeleiders?	Aantal x genoemd	In procenten
Eén werkbegeleider	2	17
Meerdere werkbegeleiders	5	42
Geen voorkeur gegeven	5	42

Tabel 4.6

In de interviews kwam ook het praktische punt naar voren: liever één werkbegeleider, of liever twee of meer werkbegeleiders? De uitkomst hiervan is beschreven in tabel 4.6.

Negatieve factoren die het proces niet ondersteunden	Aantal x genoemd	In procenten
Geen contact met de werkbegeleider	9	75
Geen duidelijke werkbegeleider toegewezen	5	42
Afwezigheid van werkbegeleider door ziekte	3	25
Afwezigheid van werkbegeleider door vakantie	2	17
Werkbegeleider wist niet wie haar student was	1	8

Tabel 4.7

In negen van de twaalf interviews wordt genoemd dat de student geen contact met de werkbegeleider had. In de interviews werden enkele negatieve factoren genoemd die illustreerden waardoor de werkbegeleider niet veel bereikbaar of zelfs onbereikbaar was. Deze factoren zijn beschreven in tabel 4.7.

Conclusies en aanbevelingen

De conclusies die antwoord geven op de derde deelvraag worden in dit hoofdstuk beschreven. Deze deelvraag geeft antwoord op de hoofdvraag: *Welke competenties dient een werkbegeleider te hebben om verpleegkunde studenten van de CHE te kunnen begeleiden tijdens hun stage?*

De conclusies van deelvraag één en twee zijn gebruikt voor het opstellen van de topiclijst van de interviews.

5.1. Conclusies

Vanuit de literatuur, en zeker vanuit de interviews kan worden geconcludeerd dat een werkbegeleider een belangrijke rol speelt in het stageproces van de student.

Studenten willen graag op hun eigen niveau begeleid worden. Het heeft een grote meerwaarde om begeleid te worden door iemand die weet wat er verwacht wordt van een hbo'er. Dit uit zich in kennis over competenties, hbo-kwalificaties en competentiegericht leren. Hierdoor verloopt het stageproces een stuk soepeler.

'Als er een mbo'er is die zoveel beter bij mij past en het klikt, ook al heeft zij dan maar weinig kennis, dan leg ik die competentietoetsen wel uit', zegt een student in het interview.

Het hebben van een goede relatie met de werkbegeleider is belangrijk voor de student. Een werkbegeleider is, in meer of mindere mate, een rolmodel voor de stagiaire. De studenten waarderen het als iemand breder kijkt, verbanden legt en rekening houdt met ethische aspecten en zij zich daar ook in kunnen ontwikkelen.

Studenten leren in verschillende leerstijlen. Als de werkbegeleider zich hier van bewust is, kan zij daarop anticiperen. Dit helpt studenten om zich te ontwikkelen op de manier die bij hen past.

Studenten wensen van de werkbegeleider vooral twee houdingsaspecten: betrokkenheid en openheid. De betrokkenheid van de werkbegeleiders heeft vooral betrekking op de stage. Studenten vinden het belangrijk als deze betrokkenheid ook geldt voor de privésituaties. Privésituaties kunnen een grote impact hebben op het stageleerproces.

'Ik was bijvoorbeeld pas verhuisd, en toen zei ze: ja, da's ook best pittig, neem daar gewoon even de tijd voor om te settelen.'

Een dergelijke betrokkenheid geeft niet alleen aan dat de werkbegeleider betrokken is en wil zijn bij de student, maar ook dat de werkbegeleider openstaat voor de student. Door openheid durft de student naar de werkbegeleider toe te gaan als er problemen zijn. Ook durft de student dan vragen te stellen. Openheid uit zich in een luisterhouding, respect en het uitstralen van vertrouwen. Deze openheid is eigenlijk voorwaardelijk en kan alleen bestaan als de werkbegeleider ook gelijkwaardigheid nastreeft. Gelijkwaardigheid is belangrijk voor studenten. Het geeft de student het idee dat er ruimte is om zichzelf te zijn en ruimte om te leren.

Een ander belangrijk aspect van houding van een werkbegeleider is de aansturing versus zelfsturing van de student. De studenten ervaren het als prettig als zij zelf hun leerproces mogen sturen, maar verwachten hierin wel steun van hun werkbegeleider. Als zij vragen hebben of vastlopen, verwachten zij dat de werkbegeleider hen verder helpt, enige sturing biedt, om dan zelf weer het roer in handen te krijgen.

Vaardigheden die voortvloeien uit een houding van openheid stimuleren ook openheid. Vaardigheden die daarbij horen en die een student graag wil zien zijn: feedback geven, reflecteren en evalueren. Als feedback op

tijd wordt gegeven laat dit transparantie en betrokkenheid zien. Het is belangrijk voor de stagiaire dat positieve aspecten van haar functioneren worden benoemd. In de praktijk is het veel voorkomend dat de negatieve punten worden genoemd en de positieve punten achterwege blijven. Dit maakt veel studenten onzeker. Deze onzekerheid kan zelf leiden tot het niet halen van de stage. Als er goed wordt gereflecteerd en geëvalueerd kan dit ondervangen worden.

Een kritische blik wordt erg gewaardeerd bij toetsen en bij het stagewerkplan. Als een stagewerkplan zó gemaakt is dat het werkbaar is voor de student en ook voldoet aan de eisen van de school en de mogelijkheden van de afdeling, geeft dit een duidelijk kader voor de student. Dit vergemakkelijkt het stageproces in het maken van de toetsen.

Aan het begin van de stage is het belangrijk dat de werkbegeleider en de student een startgesprek voeren om onduidelijkheden duidelijk te maken en verwachtingen en doelen duidelijk uit te spreken. Als er duidelijke verwachtingen worden besproken, kunnen tijdens het stageproces veel problemen worden voorkomen.

Tijdens het stageproces zijn er bepaalde factoren die belangrijk zijn om het proces goed te laten verlopen. Een belangrijk punt hierin is dat er geregeld vaste evaluatiemomenten worden gepland voor de werkbegeleider en de student. Op deze manier blijft het stageproces van de student duidelijk bij de werkbegeleider en kan er op tijd worden ingegrepen als het niet goed blijkt te gaan. Ter ondersteuning van deze evaluatiegesprekken en het onderbouwen van feedback voor de student is het belangrijk dat de werkbegeleider regelmatig samenwerkt met de student. Op deze manier kan het proces in de gaten worden gehouden en krijgt de werkbegeleider de vorderingen die de student maakt goed in beeld.

Indirecte procesondersteunende factoren zijn factoren die vooral liggen in de organisatie van de stage. Het begint met een goede organisatie van de stageplek. De organisatie moet op de hoogte zijn van de komst van de student, een werkbegeleider aangesteld hebben en plaats hebben voor een student.

‘... ik kwam binnen, het was druk. Ik was een nieuwe stagiaire en ik kwam de gang op van de afdeling toen zei iemand: ‘Ja, ga maar even daar zitten’. Dus ik ging daar zitten. Toen hadden ze het over een werkbegeleider. Ze plukten iemand van de gang af: ‘Hé, wil jij de werkbegeleider zijn?’ Nou, zo ging het dus. En die vrouw had geen idee wat ze moest doen.’

Een dergelijke onduidelijkheid en slechte organisatie geven een slechte start en daarmee ook een vertraagd stageproces. Als de vaste werkbegeleider ziek wordt, moet de organisatie ook zorgen voor een vervangende werkbegeleider. Studenten die niet duidelijk hebben naar wie zij toe kunnen met vragen, kunnen deze vragen dus niet gemakkelijk stellen. Dit vertraagt of stagneert het stageproces. In het begin van de stage wordt het als belangrijk gezien dat de werkbegeleider hen inwerkt. In deze start en het verdere stageproces is de informatieverstrekking over het stageproces aan de werkbegeleider de verantwoordelijkheid van de student. Als de student hiertoe door bepaalde redenen niet in staat is, wordt echter verwacht dat de werkbegeleider hierop inhaakt en verantwoordelijkheid neemt om deze verantwoordelijkheid te vragen aan de student.

De hoeveelheid werkbegeleiders die studenten graag willen ligt gemiddeld op 2 werkbegeleiders per student.

5.2 Aanbevelingen

Aan de hand van de literatuurstudie, interviews, de resultaten en getrokken conclusies is er een aantal punten sterk aan te bevelen.

- Het is goed om, als academie gezondheidszorg, de stage-instellingen nog eens langs te gaan om aan de hand van bepaalde punten te beoordelen of de stage-instelling een geschikte stageplaats is voor een hbo-student. Dit kan aan de hand van verschillende vragen aan de student, zoals:
 - Hoe beoordeelt de student de stageplek?;
 - Kan de student op gelijk niveau worden begeleid?;
 - Is er volgens de student voldoende kennis aanwezig over het begeleiden op hbo-niveau?
- De stage-instelling moet goed voorgelicht worden over de essentie van werkbegeleiding en de werkbegeleiding op hbo-niveau. Een informatiebrochure over competentiegericht onderwijs, hbo-kwalificaties en een stagewerkplan kan de instelling informeren. Een tekort aan kennis vertraagt of stagneert het stageleerproces van de student.
- Werkbegeleiding draait niet alleen om een student, maar ook om de werkbegeleider. Het is goed dat de werkbegeleider bewust gemaakt wordt over haar houding. Werkbegeleiders kunnen dit doen door met elkaar in gesprek te gaan over de werkbegeleiding: wat gaat goed, wat vinden ze lastig, wat zien ze bij elkaar.

Het is aan te raden dat een werkbegeleider overlegt en zich verdiept in hoeverre een student sturing nodig heeft en dat de werkbegeleider daarop anticipeert. Dit vergemakkelijkt het stageproces en voorkomt dat de student vastloopt.
- In de conclusie worden veel vaardigheden genoemd die een student wil zien bij een werkbegeleider. Deze vaardigheden komen aan bod in een cursus werkbegeleiding. Het is aan te raden om het werkveld een cursus werkbegeleiding aan te bieden. De kennis van de hogeschool over begeleiding wordt zo aan de praktijk aangeboden. De aanname is dat de kwaliteit van werkbegeleiding omhoog gaat waardoor studenten zich beter ontwikkelen en uiteindelijk nog betere verpleegkundigen worden. Feedback komt als vaardigheid expliciet naar voren.
- Een goed kennismakingsgesprek is de halve stage. Kennismaking van de student met de instelling is erg belangrijk. Belangrijk is om wederzijdse verwachtingen te bespreken, duidelijke afspraken te maken en bijvoorbeeld een leerstijltest te doen. De CHE zou een formulier kunnen opstellen voor een verplicht kennismakingsgesprek waarin bovengenoemde criteria besproken zouden kunnen worden.

Het is kwaliteitverhogend als er een evaluatieformulier wordt opgesteld, die kan worden ingevuld door de stage-instelling, de stagedocent, de werkbegeleider en de student, als een stage al dan niet is behaald. Op deze manier kan inzicht worden verkregen van de stage-instelling en de werkbegeleiding.

Discussie

In dit hoofdstuk wordt kritisch teruggeblikt op het onderzoeksproces en de uitkomsten hiervan. Allereerst zal er gekeken worden naar de methodiek van het project. Vervolgens worden kritische noten bij de inhoud van het project geplaatst.

6.1 Methodologische discussie

- Voor het selecteren van studenten voor de interviews is gebruik gemaakt van een ad random selectie. Uit de steekproef kwamen enkel vrouwelijke studenten. Dit is statistisch gezien een logische steekproefverhouding, aangezien het totale percentage mannelijke studenten 4% is. Mogelijk zou een andere verhouding mannen-vrouwen de uitkomst van de interviews hebben kunnen beïnvloeden;
- Het inclusiecriteria van onze populatie derde- en vierdejaars heeft de uitkomst van de interviews kunnen beïnvloeden. Derdejaars zijn in tegenstelling tot vierdejaars nog bezig met hun stage. Vierdejaars hebben zowel hun derde- als vierdejaars stage afgerond. Deze ervaring zou een beter beeld kunnen geven van hun verwachtingen over een hbo-werkbegeleider. Overigens zijn vierdejaars op dit moment niet in de praktijk bezig, maar met de meesterproef. Dit zou geen actueel beeld kunnen geven van werkbegeleiding op de werkvloer;
- Nadat studenten per e-mail benaderd waren voor een interview, gaven enkele van hen aan niet mee te willen werken. In drie gevallen moest er tot drie maal toe een nieuwe student ad random getrokken worden. Gezien de gemiddelde hoeveelheid studenten per klas (12), verliest de ad random methode haar kracht;
- Alle interviews zijn door een onderzoeker afgenomen. Naarmate er meer interviews afgenomen waren, ontwikkelde de interviewer een persoonlijke stijl en was het globale verloop van het interview bekend. Tevens was bekend welke gesprekstechnieken wel/niet bevorderlijk waren. Hierdoor kan een verschil ontstaan zijn tussen het eerste en het laatste interview;
- Tijdens het houden van sommige interviews is ingegaan op situaties die voor studenten van (emotionele) waarde waren. Hierdoor kwam het accent minder te liggen op wat er volgens hen van een werkbegeleider wordt verwacht;
- De interviews werden gehouden met een topiclijst. Hierdoor zijn bepaalde verwachtingen niet bij ieder interview aan bod gekomen. Dit neemt niet weg dat de geïnterviewde deze verwachtingen niet belangrijk hoeft te vinden;
- De resultaten van de interviews zijn gelabeld en ondergebracht onder de thema's: hbo-werkbegeleider, kennis, houding, vaardigheden en procesondersteunende factoren. Persoonlijke eigenschappen zijn onder houding geplaatst. Het onderbrengen van de labels is in overleg gebeurd. Er is een aantal labels wat onder verschillende kopjes kan vallen. Er is gekozen om de labels onder één kopje onder te brengen om onduidelijkheid te voorkomen. Interpretatie van de onderzoekers kan hierin een rol gespeeld hebben.

6.2. Inhoudelijke discussie

- Bij de literatuurstudie is gebruik gemaakt van documenten van de CHE. Niet in alle documenten zijn bronnen vermeld. Hierdoor kon de betrouwbaarheid van de gebruikte literatuur niet gecheckt worden. Tevens waren de auteurs niet te achterhalen. Dit heeft de betrouwbaarheid van de verkregen informatie kunnen beïnvloeden;
- Bij de literatuurstudie is een selectie gemaakt op basis van zoekwoorden: hbo-werkbegeleider, kennis, houding, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen van een werkbegeleider. Als de gehele richting van

coach ook wordt onderzocht is er weer veel informatie te vinden. We hebben er echter voor gekozen, omwille van tijd en relevantie voor het onderzoek, om slechts selecte delen van de literatuur over coaching te gebruiken en niet alle literatuur van coaching erin te betrekken;

- Bij de literatuurstudie is niet alleen gekeken naar werkbegeleiding aan verpleegkundigen, maar dit is ook breder getrokken in overige branches. Hierin is bijvoorbeeld gebruik gemaakt van literatuur voor begeleiding van pabo studenten of begeleiding van studenten in de commerciële branche. De manier van begeleiden had een gemeenschappelijk deel met die van hbo-verpleegkunde studenten. De onderzoekers hebben op basis van deze overeenkomsten de informatie als bruikbaar beoordeeld.

6.3. Bruikbaarheid

De resultaten, conclusie en aanbevelingen kunnen gebruikt worden om de werkbegeleiding aan studenten op de CHE te kunnen verbeteren. Verbetering van werkbegeleiding betekent een betere manier van opleiden. Een krachtige leeromgeving kan bijdragen aan een kwalitatief beter opleiden van hbo-verpleegkundigen. Daarom verdient het aanbeveling om mogelijke acties uit dit onderzoek uit te werken, die te vinden zijn in [5.2](#).

Uit de interviews is gebleken dat een werkbegeleider een grote invloed heeft op het stageproces. Een goede werkbegeleider kan ervoor zorgen dat de student alles uit de stage haalt. Een werkbegeleider kan echter ook ervoor zorgen dat een student zich onzeker voelt en er daardoor minder uithaalt dan wat erin zit.

Bronnenlijst

Baarda, D. D., De Goede, D. M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Houten: Noordhoff Uitgevers.

Baarda, D., Goede, M. d., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese.

Christelijke Hogeschool Ede. (2010/2011). *Extranet CHE*. Opgeroepen op Maart 10, 2011, van Onderwijsgids gezondheidszorg: <https://extranet.che.nl/gezondheidszorg/Organisatiedocumenten/V1-4%20Onderwijsgids.pdf>

Commissie Kwalificatiestructuur. (1996). *Gekwalificeerd voor de toekomst. Kwalificatiestructuur en eindtermen voor verpleging en verzorging*. Zoetermeer / Rijswijk.

de Raad, B., & Doddema-Winsemius, M. (2006). *De Big 5 persoonlijkheidsfactoren*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Dochy, F., & Nickmans, G. (2005). *Competentiegericht opleiden en toetsen. Theorie en praktijk van flexibel leren*. Utrecht: Uitgeverij LEMMA BV.

Jong, D., & Broele, V. d. (2003). *Inleiding wetenschappelijk onderzoek voor het gezondheidsonderwijs*. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg.

Lowy, A., & Hood, P. (2004). *The power of the 2 x 2 matrix*. San-Fransisco: Jossey-Bas.

Manneke, A. (1995). *Leerlingbegeleiding in de gezondheidszorg*. Baarn: Nelissen.

Pool, A. (2007). *Doordacht verplegen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Pool, A., & e.a. (2001). *Met het oog op de toekomst*. Utrecht: NIZW uitgeverij.

Radboud Zorgacademie. (2011). *www.umcn.nl*. Opgeroepen op april 12, 2011, van UMC St Radboud: http://www.umcn.nl/Onderwijs/zorgacademie/onderwijsstage/Documents/Competenties_werkbegeleider_UMC_St_Radboud_begeleiden_students_ervolgopleiding.pdf

Reekers, M. (2004). *Coachen in het hoger beroepsonderwijs*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Simons, P. (2005). *Towards a constructivistic theory of self-directed learning*. Opgeroepen op maart 23, 2011, van igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2005-0622-190617/5701.pdf

Ten Have, E. C. (2006). *Communicatieve vaardigheden voor verpleegkundigen*. Maarssen: Elsevier Gezondheidszorg.

Terlouw, H., & Visser, B. (2007). *Relaties hanteren. Theorie uit de digitale leerobjecten*. Baarn: HBUitgevers.

Tillema, H. (2004). *Gericht werken met competenties in de opleiding*. Tijdschrift voor lerarenopleiders, 25 (2), 28-34.

van der Ham, H., Pool, J., & Vaessen, J. (2006). *De verpleegkundige als coach*. Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhoff.

van Loon, J., van Wolfswinkel, L., & Sacré, M. (2010). *Belemmeringen in het HBO-V stageleerproces: Een onderzoek onder 1e tot en met 4e jaars HBO-V studenten van de Christelijke Hogeschool Ede*. Ede: Christelijke Hogeschool Ede.

Vandamme, R. (2009). *De Vork: methodiek voor persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling*. Culemborg: Centraal Boekhuis.

Vandamme, R. (2010, Maart 23). Genoeg van het navelstaren. (L. Huijsmans, Interviewer)

Vandamme, R. (2011). *Vandamme Instituut*. Opgeroepen op Mei 16, 2011, van www.vandammeinstituut.com: http://www.vandammeinstituut.com/images/stories/pdf/vandamme-vorkmodel_inleiding.pdf

Vermunt, J. (1997). *Leeractiviteiten van studenten*. Assen: Van Gorcum.

Vermunt, J. (1992). *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs*. Alblasterdam: Offsetdrukkerij Kanters.

Bijlagenlijst

I	De hbo-competenties met succescriteria van de Christelijke Hogeschool Ede	1
II	Topiclijst	11

Competentie 1

Rol/Domein:	Zorgverlener/Zorg
Domeinspecificatie:	Zorg voor zieken, gehandicapten en stervenden

Competentie 1:

Om de last van ziekte, handicap of sterven te verlichten, verleent de hbo-verpleegkundige op een professioneel verantwoorde wijze verpleegkundige zorg op maat.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 1.1. kan samenwerken met de zorgvrager en zijn familie, rekening houdend met de (gecreëerde) omgeving (OS)
- 1.2. een wetenschappelijk verantwoorde anamnese kan afnemen, de gegevens kan ordenen volgens de functionele gezondheidspatronen (Gordon) (1) en deze kan interpreteren met behulp van het Neuman Systems Model, diagnose kan stellen en risicofactoren kan bepalen (OS) (2)
- 1.3. preventie volgens protocol kan toepassen (1) en gebruikmaakt van (verplegings)wetenschappelijke kennis, klinische expertise en patiëntenvoorkeuren bij het uitvoeren van primaire, secundaire en tertiaire preventieve interventies (fysiek, psychisch, sociaal-cultureel, spiritueel, ontwikkelingsbepaald (OS) (2, 3)
- 1.4. gebruikmaakt van interventiemethoden die de zorgvrager stimuleren tot gewenst gedrag en aanpassing van de leefstijl en daarbij gericht is op de autonomie van de zorgvrager
- 1.5. vigerende protocollen (1) gebruikt en zo nodig daarvan kan afwijken en deze afwijking kan beargumenteren en verantwoorden (2) of een nieuw protocol kan opstellen (3)
- 1.6. een plan van zorg kan opstellen, uitwerken en evalueren in samenspraak met de patiënt, andere disciplines en volgens professionele standaarden
- 1.7. verslag kan leggen van de zorg volgens de geldende professionele en wettelijke standaarden
- 1.8. kritisch kan denken over het handelen in de zorgverlening vanuit de eigenheid van het verpleegkundig beroep en de visie op zorg in de christelijke levensbeschouwing (OS)
- 1.9. morele spanningen in de zorgverlening kan herkennen (1) en de factoren die daarop van invloed zijn en de eigen ethische positie kan verantwoorden ten opzichte van anderen (2) en kan zorgdragen voor moreel verantwoord handelen (OS) (3)
- 1.10. gesprekstechnieken kan toepassen (explorerend, informatief, advies, slecht nieuws)
- 1.11. zorgvragerspecifieke begeleiding kan uitvoeren (individueel en groepsgericht)
- 1.12. gebruik kan maken van informatietechnologie
- 1.13. de eigen drijfveren in relatie tot het eigen functioneren in de context van de zorgsituatie expliciet kan maken en daarop kan reflecteren (OS)

Zodat

de kwaliteit van leven van de zorgvrager verbetert, doordat zijn genezingsproces wordt bevorderd, de ziekenhuisopname goed wordt doorstaan, zijn leefwereld verbetert, of –indien hij zich in een terminale fase bevindt– hij zo vredig mogelijk kan sterven; de zorgvrager minder risico’s loopt op verstoring van zijn gezondheid, zijn leefomgeving veiliger wordt en zijn ziektelast niet wordt vergroot.

Competentie 2

Rol/Domein:	Zorgverlener/Zorg
Domeinspecificatie:	Gezondheidsvoorlichting en –opvoeding (GVO)

Competentie 2:

Om een gezonde leefstijl bij patiënten en hun familieleden te bevorderen geeft de hbo-verpleegkundige op basis van een programmatische aanpak informatie, voorlichting en advies aan individuen en groepen.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 2.1 een situatieanalyse kan maken op basis waarvan GVO moet plaatsvinden (opsporen risicogedragingen en risicovolle situaties die het gezond bestaan van individuen en groepen bedreigen, mede op basis van epidemiologische gegevens)
- 2.2 programmatische voorlichting en instructie kan geven aan een individu of groep, ondersteund door andere maatregelen
- 2.3 de juiste media kan kiezen voor voorlichting en beïnvloeding
- 2.4 informatie op een verantwoorde manier kan geven
- 2.5 zo nodig barrières wegneemt die het de zorgvager moeilijk maken om inderdaad iets met de desbetreffende informatie te doen
- 2.6 feitelijke informatie aan de zorgvrager kan verstrekken over zaken die met onderzoek, behandeling en/of hulpverleningsmogelijkheden te maken hebben
- 2.7 zich kan verplaatsen in diegene op wie de GVO gericht is en zodanig instructie kan geven dat de zorgvrager het begrijpt en de instructie kan opvolgen
- 2.8 kan meewerken aan de uitvoering en evaluatie van GVO-programma's
- 2.9 op een methodisch verantwoorde manier groeps- en individuele voorlichting kan geven en daarbij met verschillende GVO-modellen werken
- 2.10 kan samenwerken met collega's, andere professionals, patiëntenvoorlichters en patiënten- en consumentenorganisaties
- 2.11 voorbeeldgedrag kan vertonen
- 2.12 de keuzes voor GVO-programma's kan beargumenteren en daarbij rekening houdt met de doelgroep
- 2.13 kan participeren in moreel beraad over keuzes voor de inhoud en opzet van GVO (OS)
- 2.14 kritisch kan reflecteren op GVO-programma's vanuit de eigenheid van het verpleegkundig beroep en de visie op gezondheid en zorg vanuit de christelijke levensbeschouwing (OS)
- 2.15 de coördinatie en continuïteit van de GVO kan bewaken indien meerdere disciplines bij die hulpverlening betrokken zijn
- 2.16 kan deelnemen aan landelijke screeningsprogramma's
- 2.17 schriftelijk en audiovisueel voorlichtingsmateriaal kan hanteren (1), ontwikkelen (3) en beoordelen op bruikbaarheid (2)

Zodat

het individu en zijn familie beter in staat zijn een gezonde leefstijl te onderhouden, en bovendien een gezonde leefstijl bij de bevolking in het algemeen wordt bevorderd.

Competentie 3

Rol/Domein: Regisseur/Zorg
Domeinspecificatie: Zorg voor zieken, gehandicapten en stervenden

Competentie 3:

Om de zorg integraal te laten verlopen als een continu proces dat gericht is op het welzijn van de zorgvrager coördineert de hbo-verpleegkundige de zorg.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 3.1 rekening houdt met de rechten en plichten van de zorgvrager
- 3.2 de behoefte aan coördinatie kan inschatten en het totale integrale zorgproces waarbij verschillende disciplines zijn betrokken, kan coördineren
- 3.3 de coördinatie van de zorg kan bewaken vanuit het totaalbeeld van de patiënt waarbij rekening wordt gehouden met fysiologische, psychologische, sociaal-culturele, spirituele en ontwikkelingsbepaalde variabelen (OS)
- 3.4 maatregelen kan treffen zodat continuïteit in het zorgproces voor de zorgvrager is gewaarborgd (niet iedere keer opnieuw verhaal vertellen/niet van het kastje naar de muur)
- 3.5 kan zorgen dat de juiste activiteiten op het juiste moment door de juiste persoon worden verricht
- 3.6 op een proactieve wijze concrete aanwijzingen kan geven aan zorgvragers, familieleden en zorgverleners over de inzet van mensen en middelen die aangewend moeten worden om de zorg te realiseren
- 3.7 overlap in activiteiten kan voorkomen
- 3.8 de juiste instellingen en personen (disciplines) op het juiste moment kan inschakelen
- 3.9 zodanig kan communiceren met de zorgvrager en andere professionals dat mogelijke verwarring in verwachtingen wordt voorkomen
- 3.10 functioneel kan samenwerken in multidisciplinair verband
- 3.11 in multidisciplinair overleg een beargumenteerde bijdrage kan leveren in de ontwikkeling en vaststelling van het patiëntgerichte zorgbeleid en GVO-programma's
- 3.12 een beargumenteerde bijdrage kan leveren aan multidisciplinair overleg over morele vragen die in de zorgverlening naar voren komen (OS)
- 3.13 de complexiteit van de verpleegkundige zorg kan bepalen, zorg kan indiceren, zorgvragers kan toewijzen aan zorgverleners van relevante functieniveaus
- 3.14 leiding kan geven aan de uitvoering van vastgestelde GVO-programma's
- 3.15 kritisch kan reflecteren op de rol van regisseur vanuit de eigenheid van het verpleegkundig beroep en de visies op zorg vanuit de christelijke levensbeschouwing (OS)

Zodat

de verschillende zorgactiviteiten als samenhangend geheel op een efficiënte en effectieve wijze tot het gestelde doel leiden, en de zorgverlening de zorgvrager niet meer belast dan onvermijdelijk is; de doelen die zijn vastgelegd in een GVO-programma, zo efficiënt mogelijk worden gerealiseerd.

Competentie 4

Rol/Domein:	Ontwerper/Organisatie van zorg
Domeinspecificatie:	Zorgprogrammering

Competentie 4:

Om verpleegkundige deskundigheid te waarborgen in een integrale aanpak van zorg, behandeling en voorlichting werkt de hbo-verpleegkundige mee aan de ontwikkeling en vaststelling van nieuwe zorgprogramma's.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 4.1 kan werken vanuit een doelgroepen aanpak
- 4.2 expertise over de doelgroep kan gebruiken
- 4.3 rekening kan houden met de rechten en plichten van de doelgroep
- 4.4 een beargumenteerde bijdrage kan leveren aan zorgprogramma's in multidisciplinaire netwerken en daarbij de eigen vakdeskundigheid kan verwoorden en kan meewerken aan verpleegkundige deelmodules
- 4.5 de grenzen kent van de eigen vakdeskundigheid en deze kan aangeven in voorkomende situaties
- 4.6 openstaat voor de deskundigheid van andere disciplines
- 4.7 feedback kan geven en ontvangen over de inhoud van zorgprogramma's en de rol van de eigen discipline daarbinnen
- 4.8 de effectiviteit en efficiency van zorgarrangementen kan evalueren
- 4.9 beleidsmatig kan werken
- 4.10 morele afwegingen kan maken bij de ontwikkeling van zorgprogramma's en deze bespreekbaar maken met alle betrokkenen (OS)
- 4.11 kritisch kan reflecteren op de ontwikkeling van en het werken met zorgprogramma's vanuit de eigenheid van het verpleegkundig beroep en de visies op zorg in de christelijke levensbeschouwing (OS)

Zodat

de te verlenen zorg doelmatiger wordt, efficiënter en effectiever wordt uitgevoerd, en organisaties en professionals opener en flexibeler kunnen opereren.

Competentie 5

Rol/Domein:	Ontwerper/Organisatie van zorg
Domeinspecificatie:	Verpleegbeleid

Competentie 5:

Om de zorgverlening op de afdeling zo efficiënt, effectief en goed mogelijk te laten verlopen, levert de hbo-verpleegkundige een bijdrage aan het tot stand komen van het verpleegbeleid.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 5.1 rekening kan houden met de waarden van de zorgvrager
- 5.2 het verpleegbeleid van de afdeling/instelling kritisch kan beoordelen mede op basis van de eigenheid van het verpleegkundig beroep en de visies op zorg in de christelijke levensbeschouwing (OS)
- 5.3 een probleemanalyse kan maken van individuele en groepsvraagstukken en daarvoor oplossingsrichtingen aandragen
- 5.4 oplossingsrichtingen kan formuleren voor dagelijkse problemen en daarbij vakinhouden kan vertalen naar dagelijks handelen
- 5.5 dagelijkse ergernissen en uitdagingen expliciet kan maken
- 5.6 beroepswaarden kan uitdragen
- 5.7 rekening kan houden met waarden van zorgvragers bij afdelingsontwikkeling
- 5.8 eigen waarden en overtuigingen kan hanteren bij afdelingsontwikkeling
- 5.9 continue de eigen werkstijl en de afdeling wil veranderen
- 5.10 kan openstaan voor ontwikkelingen binnen de organisatie
- 5.11 op een beargumenteerde wijze kan bijdragen aan overlegsituaties waarin verpleegbeleid wordt ontwikkeld en geëvalueerd
- 5.12 aanbevelingen kan doen aan het management over aanpassingen in het verpleegbeleid
- 5.13 kan anticiperen op ontwikkelingen in de verpleging en naar aanleiding daarvan aanbevelingen kan doen voor verpleegbeleid
- 5.14 een bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van verpleegbeleid met betrekking tot morele en spirituele aspecten van de zorgverlening (OS)
- 5.15 op effectieve en efficiënte wijze kan omgaan met materiële, financiële en personele middelen

Zodat

het functioneren van de totale afdeling met verpleegkundigen in verschillende diensten zo synchroon mogelijk verloopt met de zorg voor de individuele patiënt en de professionele verantwoordelijkheid van de verpleegkundige.

Competentie 6

Rol/Domein: Ontwerper/Organisatie van zorg
Domeinspecificatie: Kwaliteitszorg

Competentie 6:

Om de kwaliteit van zorg te bewaken en te waarborgen participeert de hbo-verpleegkundige in het ontwerpen van kwaliteitszorg op afdelingsniveau.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 6.1 initiatieven kan nemen voor kwaliteitsverbetering op de afdeling
- 6.2 een bijdrage kan leveren aan ontwikkeling en vaststelling van kwaliteitscriteria en meetinstrumenten
- 6.3 kan initiëren en meewerken aan ontwikkeling van vraaggestuurde zorgverlening
- 6.4 kan samenwerken met kwaliteitsfunctionarissen en andere deskundigen
- 6.5 kan deelnemen aan kwaliteitsgroepen met cliënten-, patiënten- en consumentenorganisaties
- 6.6 kan participeren in de ontwikkeling(3) en vaststelling (2) van protocollen en richtlijnen
- 6.7 kan meewerken aan de invoering van uitgewerkte modellen voor kwaliteitsverbetering
- 6.8 een bijdrage kan leveren aan de kwaliteitszorg ten aanzien van morele en spirituele aspecten van verpleegkundige zorg
- 6.9 een bijdrage kan leveren aan veranderingsprocessen op afdelingsniveau
- 6.10 op basis van klachten van zorgvragers en hun familie wijzigingsvoorstellen kan doen voor verbetering van de zorg
- 6.11 kritisch kan reflecteren op kwaliteitszorg in zorginstellingen op basis van de eigenheid van het verpleegkundig beroep en de visies op zorg in de christelijke levensbeschouwing (OS)

Zodat

de zorg transparant wordt omdat er ijkpunten voor kwaliteit beschikbaar komen, waaraan de dagelijkse zorgverlening en de interventies getoetst kunnen worden.

Competentie 7

Rol/Domein: Coach/Organisatie van zorg
Domeinspecificatie: Zorgprogrammering en verpleegbeleid

Competentie 7:

Om de doelen van het verpleegbeleid en de zorgprogramma's te realiseren kan de hbo-verpleegkundige andere verpleegkundigen en verzorgenden helpen en steunen bij het uitvoeren van de vastgestelde taken en functies.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 7.1 collega's/teamleden inzicht kan verschaffen over de doelgroep van een zorgprogramma
- 7.2 collega's/teamleden inzicht kan verschaffen over verpleegbeleid en bijdragen aan de acceptatie van dat beleid
- 7.3 collega's/teamleden informatie en instructie kan geven over nieuwe werkwijzen en methoden
- 7.4 voor collega's/teamleden ten aanzien van het omgaan met zorgprogramma's en verpleegbeleid een voorbeeldfunctie kan vervullen
- 7.5 problemen die zich voordoen bij de uitvoering van taken en functies kan analyseren
- 7.6 collega's/teamleden kan helpen inzicht in eigen gevoelens en gedrag te vergroten
- 7.7 collega's kan stimuleren en motiveren tot kritisch denken over zorgprogrammering en verpleegbeleid (OS)

Zodat

verpleegkundigen en verzorgenden met plezier en efficiënt hun taken en functies kunnen uitvoeren, die leiden tot het realiseren van de doelstelling van het verpleegbeleid en het zorgprogramma.

Competentie 8

Rol/Domein: Coach/Organisatie van zorg

Domeinspecificatie: Werkbegeleiding

Competentie 8:

Om de stagiaires en collega-verpleegkundigen en -verzorgenden te steunen in hun professionele identiteit staat de hbo-verpleegkundige de collega met raad en daad terzijde.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 8.1 nieuwe collega's kan inwerken
- 8.2 de ander kan stimuleren en motiveren om zich te uiten over haar waarnemingen en gevoelens
- 8.3 feedback kan ontvangen en geven op gedrag en gevoelens
- 8.4 een voorbeeldrol kan vervullen
- 8.5 reflecteren kan op eigen individueel en groepsgedrag
- 8.6 advies kan geven (2) en consult kan verlenen (3)
- 8.7 inzicht kan geven in en beargumenteren van afdelingsgewoonten
- 8.8 kan ingaan op signalen van onzekerheid
- 8.9 collega's kan stimuleren en motiveren tot kritisch denken (OS)
- 8.10 collega's kan begeleiden bij het voeren van moreel beraad en het komen tot een standpunt bij morele vragen (OS)

Zodat

de collega of toekomstige collega kan groeien in haar beroep, en als teamlid kan functioneren en leren op de werkplek.

Competentie 9

Rol/Domein: Beroepsbeoefenaar/Beroep

Domeinspecificatie: Beroepsinnovatie

Competentie 9:

Om het beroep van verpleegkundige te ontwikkelen tot een professie die aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen van de 21e eeuw, vervult de hbo-verpleegkundige een actieve rol in de vernieuwing van het beroep en het bevorderen van het beroepsbewustzijn.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 9.1 zich kan identificeren met de waarden van het beroep en deze in de dagelijkse praktijk met enthousiasme uitdragen (OS)
- 9.2 kan omgaan met gebrokenheid (teleurstellingen, tekortkomingen en discrepanties) die wordt ervaren in de beroepsuitoefening (OS)
- 9.3 de situatie waarin de verpleegkunde zich bevindt als professionaliserend beroep kan verklaren en begrijpen
- 9.4 de wet- en regelgeving concreet kan maken in de beroepspraktijk (1,2) en ontwikkeling (3)
- 9.5 kan deelnemen aan professionele verenigingen en hiervan afgeleide werkgroepen, vakgroepen en verpleegkundige adviesraden
- 9.6 standpunten kan innemen over handelwijzen binnen de gezondheidszorg
- 9.7 een bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van het beroep in het algemeen en specifiek ten aanzien van morele en spirituele aspecten in het bijzonder (OS)
- 9.8 actief ontwikkelingen in de samenleving en gezondheidszorg kan volgen en deze kan bekritisieren op basis van professionele opvattingen en opvattingen vanuit de eigen christelijke levensbeschouwing (OS)
- 9.9 kan participeren in de ontwikkeling van nieuwe classificatiesystemen, standaarden en modellen en deze kan toepassen in de praktijk
- 9.10 kan participeren in verplegingswetenschappelijk onderzoek
- 9.11 kan participeren in moreel beraad en/of ethische commissies

Zodat

de verpleegkundige beroepsgroep zich kan ontwikkelen tot een professioneel niveau dat past bij de maatschappelijke waarden en normen van de 21e eeuw.

Competentie 10

Rol/Domein:	Beroepsbeoefenaar/Beroep
Domeinspecificatie:	Deskundigheidsbevordering

Competentie 10:

Om de kwaliteit van het verpleegkundig beroep op het vereiste peil te houden zodat het kan voldoen aan de maatschappelijke criteria, werkt de hbo-verpleegkundige actief mee aan de bevordering van de deskundigheid van de beroepsgroep.

Hierbij gaat het erom dat de student:

- 10.1 een levenslange leerhouding kan ontwikkelen en uitdragen waarbij zij een continue kritische reflectieve houding toont (1) en vandaar uit leermogelijkheden ziet (2) en gebruikt (3)
- 10.2 de eigen levensbeschouwing (waarden en overtuigingen) expliciet kan integreren in het denken over en het handelen in de verpleegkundige beroepsuitoefening (OS)
- 10.3 kan participeren in vormen van intervisie en intercollegiale toetsing
- 10.4 andere zorgverleners kan instrueren, adviseren en voorlichten over aspecten van de beroepsuitoefening
- 10.5 klinische lessen kan bijwonen (1) en verzorgen (2)
- 10.6 symposia en congressen kan bijwonen (2) en daaraan een bijdrage kan leveren (3)
- 10.7 vakliteratuur kan bijhouden en deze bespreken in de praktijk
- 10.8 bijscholingen kan volgen (2) en geven (3)

Zodat

de samenleving kan blijven vertrouwen op vakkundige verpleegkundigen, de verpleegkundige een gerespecteerd lid is van de beroepsgroep.

Bijlage II
Topiclijst

Topiclijst
Persoonsgegevens
▪ Leeftijd ▪ Geslacht ▪ Leerjaar ▪ Aantal gedane stages ▪ Aantal behaalde stages ▪ Niveaus van werkbegeleiding dat verkregen is op de verschillende stageplekken ▪ Andere gerelateerde werkervaring
Interviewtopics
1. Kun je iets vertellen over de begeleiding die jij hebt gehad in stages?
2. De verwachte/gewenste kennis die de begeleider moet hebben. a) Kennis in het werkveld b) Kennis van de opleiding c) Kennis van de werkbegeleiding
3. De verwachte/gewenste houding die de begeleider moet hebben. a) Tijdens het werk b) In de gesprekken c) In rustsituaties zoals pauze / na werktijd
4. De verwachte/gewenste vaardigheden die de begeleider moet hebben. a) Tijdens het werk b) In de gesprekken c) In de beoordeling
5. De verwachte/gewenste persoonlijke eigenschappen van de werkbegeleider. a) Tijdens het werk b) In de gesprekken
6. Hoe ziet de respondent zichzelf als begeleider?
7. Aanvullingen van de respondent voor het interview.