LEZING TWENTES TOEKOMST
21 MAART 2025

ZO BEHOUDEN WE STARTENDE ZORGPROFESSIONALS

NELLEKE REMPE
VERPLEEGKUNDIG COACH | AUTEUR | ADVISEUR LEREN & ONTWIKKELEN

Personeelstekort zorg gigantisch: in tien jaar 240.000 vacatures
Bron: Telegraaf , december 2024

25 % van de mensen met een zorgdiploma werkt nooit in de zorg
Bron: Trouw, september 2024

Veel jonge zorgmedewerkers binnen twee jaar weer weg
Bron: NOS, januari 2020

Instroom zorgopleidingen blijft dalen-Alarmerend
Bron VenVN, januari 2025

Transitionshock

Dr Marlene Kramer
& Dr Judy Boychuk Duscher

STUDENT -> DIPLOMA

VERANTWOORDELIJKHEDEN

- Interdisciplinair/Intradisciplinair
- Sociaal-culturele assimilatie
- Veranderende rollen en taken
- Familie/Vrienden/Intieme relaties
- Leiderschap/Delegatie
- Financieel beheer
- Balans tussen werk en privé
- Klinische beslissingen
- Praktijk

KENNIS

- Vaardigheden en taken
- Professionele cultuur
- Relationele dynamieken
- Transitietraject
- Verpleegkunde als beroep
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Verwachtingen qua prestaties
- Persoonlijke/professionele identiteit
- Intellectueel/Praktisch/
- Theoretisch/Tacit

ROLLEN

- Rolstress/-belasting
- Praktijkautonomie
- Verwachtingen rond klinisch redeneren
- Ontwikkelen van een professionele identiteit
- Professionele rollen (Leider/Collega/Beoefenaar)
- Levensrollen (Kind/Partner/Ouder/Vriend/Verpleegkundige)
- Rolverwarring/Twijfel (Student/Afgestudeerde verpleegkundige)

RELATIES

- Leiderschap en samenwerkingsvaardigheden
- Professionele cultuur - collegiale ondersteuning
- Intra-/interdisciplinaire relaties
- Intergenerationele dynamieken
- Organisatiestructuur
- Persoonlijk/professioneel
- Ontwikkelingstaken
- Sociale volwassenheid
- Levensveranderingen

FASE 1. 0-3 MAANDEN

🔹 DOING (0-3 MAANDEN) – OVERLEVEN & AANPASSEN
🩺 FOCUS OP VAARDIGHEDEN EN TAKEN UITVOEREN.
😟 VEEL ONZEKERHEID EN STRESS DOOR NIEUWE VERANTWOORDELIJKHEDEN.
🤝 STEUN VAN COLLEGA'S IS CRUCIAAL.

FASE 2 3-6 MAANDEN

🔹 **BEING (3-6 MAANDEN) – IDENTITEIT & EMOTIE**

💡 JE VOELT JE MEER EEN VERPLEEGKUNDIGE, MAAR ERVAART OOK WERKDRUK EN ETHISCHE DILEMMA'S.
⚖️ TWIJFELS EN EMOTIONELE UPS & DOWNS.
🌱 ONTDEKKING VAN JE EIGEN STIJL EN WAARDEN.

FASE 3 6-12 MAANDEN

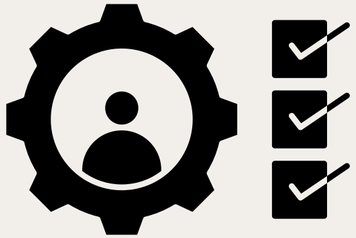
🔹 KNOWING (6-12 MAANDEN) – ZELFVERTROUWEN & GROEI

📌 MEER RITME EN ZELFSTANDIGHEID IN JE WERK.
🧠 FOCUS OP KLINISCH REDENEREN EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING.
👩‍🏫 VAAK EERSTE EXTRA TAKEN, ZOALS BEGELEIDING VAN STUDENTEN.

Psychologische basisbehoeften

AUTONOMIE

BINDING/BELONGING



COMPETENTIE

BRONNEN

Berger, L. (2022). Zorg. Een betere kijk op de mens.

Duchscher, J. B. (2012). From Surviving to Thriving: Navigating the First Year of Professional Nursing Practice.

Deci, E. L., & Flaste, R. (1995). Why We Do what We Do: The Dynamics of Personal Autonomy. Putnam Adult.

LET'S CONNECT

NELLEKE REMPE

COACH | TRAINER | AUTEUR | ADVISEUR L&D

WELKOM@NELLEKEREMPE.NL

JANUARI 2025

Samenvatting en praktische suggesties uit de lezing over behoud van startende zorgprofessionals. Symposium Twentes Toekomst 21 maart 2025

Waarom is deze lezing belangrijk?

Het behoud van jonge zorgprofessionals is een groot probleem. Maar liefst 42% haakt binnen twee jaar af en 25% met een zorgdiploma start nooit in de zorg. Dit komt niet door een gebrek aan motivatie, maar door de impact van de overgang van opleiding naar praktijk: de zogenoemde *transitionshock*.

Belangrijkste boodschap: Begeleiding in het eerste jaar is cruciaal om deze professionals te behouden en ze met vertrouwen en energie in hun vak te laten groeien.

---

1. Waarom kiezen mensen voor de zorg?

Zorgen voor anderen zit in onze natuur. Volgens antropoloog Margaret Mead begint beschaving niet bij technologie of landbouw, maar bij tekenen van zorg en samenwerking. Dit verklaart waarom mensen zo gemotiveerd zijn om de zorg in te gaan.

Toch heeft het vak een **andere, zwaardere kant**:

- De werkdruk is hoog.
- Zorgprofessionals krijgen te maken met ziekte, lijden en sterfte.
- Ze worden op jonge leeftijd geconfronteerd met grote verantwoordelijkheden.

Veel zorgprofessionals denken op een moment in hun carrière: *Waarom doe ik dit eigenlijk?* Dit is normaal, maar er wordt weinig over gesproken.

---

2. Wat is transition shock en waarom is het belangrijk?

Transition shock beschrijft de ingrijpende verandering van student naar zorgprofessional. Dit proces raakt jonge professionals op vijf niveaus:
✅ **Kennis** – De kloof tussen theorie en praktijk.
✅ **Verantwoordelijkheden** – De intensiteit van het werk.
✅ **Relaties** – Veranderende relaties met collega's en vrienden.
✅ **Rollen** – De werkomgeving en teamdynamiek.

Drie cruciale factoren beïnvloeden transition shock:

1. **Mate van voorbereiding** – Hoe goed sluit de opleiding aan op de praktijk?
2. **Snelheid en intensiteit van de overgang** – Hoe snel krijgt iemand zelfstandige taken en verantwoordelijkheid?
3. **De mate van steun** – Is er begeleiding en een veilige leeromgeving?

---

3. De fases van het eerste jaar als zorgprofessional

Elke startende zorgprofessional doorloopt drie fases:

1. **Doing (0-3 maanden) – Overleven en aanpassen**

- Focus op taken en vaardigheden, onzekerheid en stress zijn normaal.
- Leren omgaan met de realiteit van het werk, vaak gevoel van overweldiging.
- Cruciaal: steun en begeleiding in deze fase.

2. **Being (3-6 maanden) – Identiteit en emotionele verwerking**

- Meer zelfvertrouwen, maar ook twijfels: *Wil ik dit werk blijven doen?*
- Ervaren van ethische dilemma's, impact van patiëntencontact en omgaan met emoties.
- Steun van collega's en zelfreflectie zijn belangrijk.

3. **Knowing (6-12 maanden) – Integratie en professioneel zelfvertrouwen**

- Meer zelfstandigheid, minder focus op 'wat moet ik doen?' en meer op klinisch redeneren.
- Begeleiden van studenten en opbouwen van een professionele identiteit.
- Gevoel van voldoening neemt toe, maar ook risico op overbelasting.

👉 **Belangrijk inzicht**: Deze fases zijn NORMAAL en duren gemiddeld zes maanden tot een jaar.

---

4. Hoe ondersteunen we startende zorgprofessionals?

4.1 Erken en bespreek transition shock

- Bespreek de realiteit van het werk zonder het te romantiseren of te bagatelliseren.
- Normaliseer gevoelens van twijfel en onzekerheid.
- Deel eigen ervaringen als ervaren collega.

4.2 Creëer een veilige en ondersteunende leeromgeving

- Zorg voor een open cultuur waarin starters zich gehoord voelen.
- Erken dat ook ‘sterke’ starters onzekerheid kunnen ervaren.
- Plan structurele reflectiemomenten: “Hoe gaat het echt met je?”

4.3 De ABC-motivatie theorie (Ryan & Deci) als houvast

Een zorgprofessional blijft gemotiveerd als aan drie basisbehoeften wordt voldaan:

🔹 **A – Autonomie** (Zelfstandigheid)

- Geef ruimte voor eigen keuzes, maar bied begeleiding waar nodig.
- Vermijd betutteling, maar zorg voor duidelijke kaders.

🔹 **B – Belonging** (Verbondenheid)

- Zorg dat starters zich welkom en gewaardeerd voelen in het team.
- Benoem expliciet dat ze erbij horen.

🔹 **C – Competentie** (Zelfvertrouwen en groei)

- Geef positieve feedback en moedig groei aan.
- Normaliseer fouten maken als leerervaring.

---

5. Wat kunnen startende zorgprofessionals zelf doen?

- **Besef dat transition shock normaal is.** Je bent niet de enige die dit ervaart.
- **Zoek steun.** Praat met collega’s, stel vragen en deel je ervaringen.
- **Wees niet te streng voor jezelf.** Leren in de zorg is een proces, geen perfectie.
- **Gun jezelf de tijd om te groeien.** Vergelijk jezelf niet met ervaren collega’s.

---

6. Call to Action: Hoe kunnen we samen het verschil maken?

- **Voor ervaren zorgprofessionals:**
  - Wie in jouw team heeft het moeilijk? Hoe kun jij helpen?
  - Kun je iemand een luisterend oor of een bemoedigend gesprek bieden?
- **Voor startende zorgprofessionals:**
  - Wat uit deze lezing helpt jou om morgen sterker in je vak te staan?
  - Hoe kun je actief om begeleiding en steun vragen?

🌟 **Slotboodschap:** "Niet klagen maar praten."
Investeer in gesprekken, coachende begeleiding en reflectie. Alleen zo behouden we jonge zorgprofessionals en versterken we de toekomst van de zorg.

Belangrijkste inzichten in één zin:

Zorg verlenen zit in onze botten, maar zonder zorg voor zorgprofessionals verliest de sector haar toekomst.

🚀 **Laten we samen het verschil maken – één startende zorgprofessional per keer.**

Hand-out: Begeleiding van startende zorgprofessionals tijdens de fasen van transitieshock

De 3 Fasen: Doing, Being, Knowing

Startende zorgprofessionals doorlopen drie belangrijke fasen tijdens hun eerste jaar. In elke fase hebben ze specifieke uitdagingen en behoeften. Hier lees je hoe je hen als zorgprofessional optimaal kunt ondersteunen.

Samenvatting en praktische suggesties uit de lezing over behoud van startende zorgprofessionals. Symposium Twentes Toekomst 21 maart 2025

1. Doing (0-3 maanden) – Overleven & Aanpassen

Kenmerken

- Focus op vaardigheden en taken uitvoeren.
- Onzekerheid en stress door nieuwe verantwoordelijkheden.
- Praktijk voelt soms chaotisch, veel nieuwe indrukken.
- Vermoeidheid door hoge werkdruk en leercurve.

Wat kan de verpleegkundige doen?

✅ Zoek een mentor of buddy en stel vragen.
✅ Accepteer dat je niet alles meteen hoeft te weten.
✅ Reflecteer: wat ging goed, wat kan beter?

Hoe kan jij als begeleider helpen?

✓ Zorg voor een gestructureerd inwerkprogramma.
✓ Geef duidelijke verwachtingen en veel herhaling.
✓ Bied een veilige omgeving waar fouten maken mag.
✓ Check regelmatig hoe iemand zich voelt, niet alleen wat hij/zij doet.

2. Being (3-6 maanden) – Identiteit & Emotionele Verwerking

Kenmerken

- Meer zelfvertrouwen, maar ook confrontatie met de realiteit van het vak.
- Ervaren van ethische dilemma's en emotionele ups & downs.
- Twijfels over geschiktheid voor het vak.
- Balans zoeken tussen werk en privé.

Wat kan de verpleegkundige doen?

✅ Praat met collega's over emoties en dilemma's.
✅ Zoek een manier om stress te verwerken (bijv. reflectie, sport, ontspanning).
✅ Accepteer dat groei met vallen en opstaan gaat.

Hoe kan jij als begeleider helpen?

✓ Creëer een cultuur waarin praten over emoties normaal is.
✓ Geef erkenning voor wat goed gaat, niet alleen verbeterpunten.
✓ Bied intervisiemomenten aan om ervaringen te delen.
✓ Bespreek morele dilemma's en hoe ermee om te gaan.

3. Knowing (6-12 maanden) – Zelfvertrouwen & Groei

Kenmerken

- Meer ritme en overzicht in het werk.
- Minder bezig met 'wat moet ik doen?' en meer met klinisch redeneren.
- Groei naar een zelfstandige rol en professionele identiteit.
- Vaardigheden versterken en eerste extra verantwoordelijkheden.

Wat kan de verpleegkundige doen?

✅ Stel doelen: waar wil je in groeien?
✅ Zoek verdieping in je vak en blijf leren.
✅ Wees zelf mentor voor een nieuwe collega of student.

Hoe kan jij als begeleider helpen?

✔ Bied mogelijkheden om door te groeien (extra taken, verdieping).
✔ Geef ruimte voor eigen initiatief en zelfstandig handelen.
✔ Stimuleer reflectie: waar sta je nu, wat heb je nodig?
✔ Blijf coachen, ook al is de verpleegkundige zelfstandiger.

Tot slot

Door jonge verpleegkundigen goed te begeleiden, vergroot je hun zelfvertrouwen, plezier en de kans dat ze in het vak blijven. Kleine aanpassingen in coaching en ondersteuning maken een groot verschil!

📌 Tip: Bespreek regelmatig hoe iemand zich voelt en wat hij/zij nodig heeft in elke fase.