

Traineeship wijkverpleging

Inspiratiedocument



Waarom een
traineeship?



Bouwstenen



Inspirerende
voorbeelden



Van start met het
traineeship

Inspiratie traineeship in de wijkverpleging

Dit inspiratiedocument is gebaseerd op de rapportage 'Traineeship in de wijkverpleging - Inspiratie en handelingsperspectieven'. De rapportage is geschreven als vervolg op de eerdere verkenning die onderzoeks- en adviesbureau Significant Public uitvoerde naar de wenselijkheid en haalbaarheid van een traineeship in de wijkverpleging.

Dit document kan u als zorgaanbieder of als andere geïnteresseerde helpen bij het ontwikkelen van een traineeship in de wijkverpleging. De scope is een traineeship voor startende HBO-V'ers in de wijk. De principes zijn echter vaak breder toepasbaar. Dit document gaat achtereenvolgens in op:

1 Waarom een traineeship

Gemotiveerd vanuit verschillende perspectieven

- Wijkverpleegkundigen
- Zorgverzekeraars
- Zorgaanbieders
- HLA Partijen*
- Hogescholen

2 Vier inspirerende praktijkvoorbeelden

- Thuiszorg Het Friese Land (THFL)
- Taltent4Health
- Marente
- Careyn

3 Bouwstenen voor een traineeship

- Doelstelling en afbakening
- Schaalgrootte en samenwerking
- Inhoudelijk programma
- Financiële randvoorwaarden

4 Van start met het traineeship

*Partijen die het Hoofdlijnenakkoord Wijkverpleging 2019-2022 hebben ondertekend.

Ervaringen en ideeën



Wijkverpleegkundige

“De ‘generatiegesprekken’ met mijn ervaren begeleider waren waardevol.”



Werkgeversorganisatie

“Traineeship is nog interessanter wanneer het domein overstijgend is.”



Zorgverzekeraar

“Stel doelen vast vanuit het gezamenlijk belang: een toekomstbestendig zorgaanbod.”



Wijkverpleegkundige

“Het vak van wijkverpleegkundige wordt onderschat. Dus een traineeship kan je echt wel helpen om hier beter in te groeien.”



Zorgaanbieder

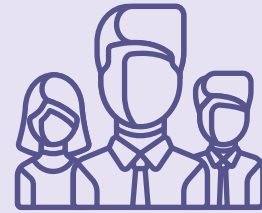
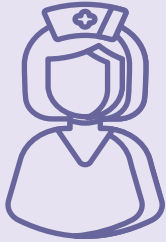
“Ons advies is echt: ga het gewoon doen.”



Hogeschool

“Zoek aansluiting met het curriculum van de opleiding en zorg voor zichtbaarheid onder ouderejaars studenten.”

Wat levert het op?



Wijkverpleegkundige

- Stevigere positie leren innemen;
- Inhoudelijke kennis;
- Betere landing in de rollen die horen bij het vak.

Hogescholen

- Verbetering aansluiting studie en werken in de wijk;
- Versteving samenwerking zorgaanbieders en onderwijsinstellingen.

Zorgaanbieders

- Minder verzuim;
- Aantrekkelijk werkgeverschap;
- Behoud startend wijkverpleegkundigen.

Wat levert het op?



Bestuurlijk niveau

- Meer instroom, aantrekkingskracht en behoud;
- Kwalitatief en beter geëquipeerde wijkverpleegkundigen;
- Meer aantrekkingskracht voor wijkverpleegkundig vak.



Zorgverzekeraars

- Draagt bij aan het kunnen voldoen aan de zorgplicht;
- Verbetering van zorgaanbod in kwalitatieve en kwantitatieve zin.

Praktijkvoorbeelden

	THFL	Talent4health	Marente	Careyn
Doelstelling	Persoonlijke groei en verpleegkundig leiderschap.	Loopbaanperspectief en uitdaging, duurzame keuze maken.	Waarborgen behoud en kwaliteit.	Gat tussen opleiding en werk dichten en daarnaast bieden van perspectief.
Businesscase	Voorkomen verzuim van 1fte op jaarbasis. Investering in externe opleidingstrajecten.	Investeren in dag(deel) per maand workshops/masterclass/intervisie.	'Heb lef en kijk waar het schip strandt.'	Kosten die anders naar uitstroom gegaan waren, kunnen nu geïnvesteerd worden.
Aanpak	9 maanden; persoonlijk assessment, maandelijks training; ervaren buddy.	4x6 maanden andere organisatie (domein overstijgend). 4x per jaar training. Individuele coaching.	Programma op maat; 1 jaar, waarvan 4 a 5 maanden opleiding; wekelijks opleidingsmiddag.	1 jaar; modules door jaar heen; wekelijks evaluatie met 1-op-1 begeleiding van senior wijkv.
Opbrengst	Geen uitval van trainees. Startend wijkverpleegkundigen staan sterker in hun schoenen.	Betere landing, community om op terug te vallen en duurzame keuze werkplek.	Verbeterd verpleegkundig leiderschap en positionering.	Meer houvast voor startende wijkverpleegkundigen. Behoud op de lange termijn.
Geleerde lessen	Belang groepscontact; Volgorde lesonderdelen; Juiste framing.	Geen vervolgopleiding, maar oriëntatie; domein overstijgend zorgt voor betere keuze.	Elk jaar doorontwikkelen; doelgroep betrekken in projecten en evaluatie; samenwerking met hogeschool.	Zorg voor verbinding met andere trainees; blijf uitdagingen en perspectief bieden ook na traineeship.

Bouwstenen

4. Financieel

- Stel een businesscase op;
- Stel vast welk deel intern en extern gefinancierd moet worden.

5. Van start!

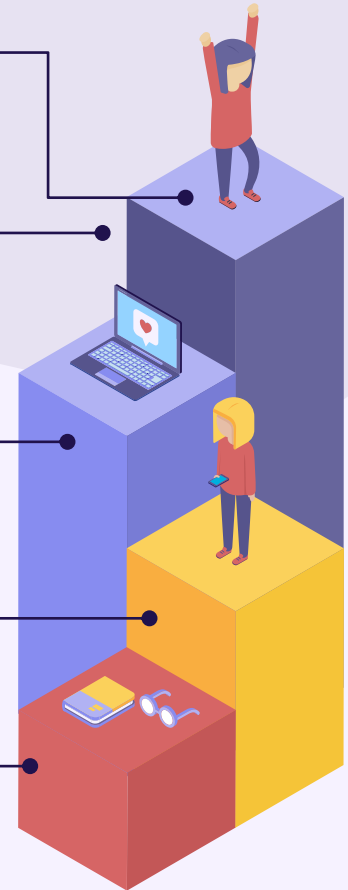
2. Bepaal Schaalgrootte & Samenwerking

3. Ontwerp het inhoudelijk programma

- Kijk welke partijen een bijdrage kunnen leveren;
- Leer van anderen.

1. Bepaal doelstelling & Afbakening

- Bepaal de doelgroep
- Bepaal de intensiteit van het programma



Van start!

Voorwaarden voor een goede start:

- Duidelijk inhoudelijk programma;
- Duidelijke verdeling rollen;
- Draagvlak binnen organisatie;
- Businesscase rond en financiering georganiseerd;
- Voldoende begeleidingstijd (intern en extern) gefaciliteerd.

Promoten programma

- Stel een realistische startdatum vast;
- Stel de doelgroep vast, wat het traineeship hen kan opleveren en waar deze groep te vinden is;
- Zet de hulp van een arbeidsmarktcommunicatie-expert in;
- Werf studenten zowel intern als extern.



Meer informatie?

Wilt u meer informatie? Informeer bij uw werkgeversorganisatie. Voor de rapportage verkenning traineeship in de wijkverpleging, klik [hier](#)

