

Traineeship Wijkverpleegkundige: Een goede start in de wijkverpleging

In de wijkverpleging dreigt een oplopend personeelstekort. Door de vergrijzing van de bevolking en de daling in het aanbod van verpleegkundigen, wordt verwacht dat er tussen nu en 2027 ruim 30 procent meer wijkverpleegkundigen nodig zullen zijn. Maar hoe trek je die aan? [Thuiszorg Het Friese Land](#) heeft hiervoor het Traineeship Wijkverpleegkundige opgezet, waarbij verpleegkundigen zich al werkend verder ontwikkelen als professionals in de wijkverpleging.

Starten in de wijkverpleging met een traineeship

Bij startende wijkverpleegkundigen wordt vaak opgemerkt dat ze onzeker zijn in het indiceren van zorg, niet graag de rol van verpleegkundig leider op zich nemen en geen ervaring hebben met gesprekstechnieken om in moeilijke situaties om te gaan met weerstand en heftige emoties.

Dit zorgt voor een relatief hoge uitstroom van startende verpleegkundigen. Daarnaast is er in de wijkverpleging sprake van een naar verhouding verouderend personeelsbestand en een relatief lage instroom van gediplomeerde verpleegkundigen. Dit leidt tot een personeelstekort dat naar dat naar verwachting in 2027 tot ruim tienduizend zal oplopen.

Om deze [hoge uitstroom](#) te voorkomen, is het van belang dat startende wijkverpleegkundigen de tijd, begeleiding en veiligheid krijgen om zich te ontwikkelen in hun vak. Het [Traineeship Wijkverpleegkundige](#) draagt bij aan kwaliteitsbevordering én het [behoud](#) van startende wijkverpleegkundigen, door het bieden van begeleiding en het verkleinen van het gat tussen opleiding en werk. Daarnaast zorgt het voor een [daling in de werkdruk](#) voor de huidige wijkverpleegkundigen binnen de organisatie.

Een waardevolle toevoeging aan de arbeidsmarkt

Om het traineeship direct zo goed en compleet mogelijk op te zetten, zijn de huidige wijkverpleegkundigen van [Thuiszorg Het Friese Land](#) gevraagd om input te leveren voor het traineeprogramma. Daarnaast is er door de onderzoeksbureaus [Panteia](#), [Oberon](#) en [Significant Public](#) uitgebreid onderzoek gedaan naar de huidige arbeidsmarkt op het gebied van de Wijkverpleging en het opzetten van een traineeship. De volledige versie van de onderzoeken kun je onderaan dit artikel downloaden.

Gedurende dit onderzoek is uitgebreid gesproken met diverse wijkverpleegkundigen, bestuurders van zorgorganisaties, leidinggevend en HR-managers van wijkverpleegkundigen, functionarissen vanuit mbo en hbo en ontwikkelaars van bestaande traineeships. Bovendien is er streng gekeken naar de randvoorwaarden van het traineeship, de bijbehorende kosten en baten en het huidige draagvlak voor een traineeship.

De resultaten uit het uitgebreide achtergrondonderzoek zijn meegenomen in het traineeship. Deze input maakt dat het traineeship een positieve impuls geeft aan de arbeidsomstandigheden van startend wijkverpleegkundigen en daarmee aan het gehele werkveld.

Leiderschap en persoonlijke groei

Binnen het [Traineeship Wijkverpleegkundige](#) krijgen de trainees een contract tussen de 28 en 32 uur, waarbij er elke dag een deel theorie en een deel praktijk is. De totale duur van het traineeship is twaalf maanden, wat wordt onderverdeeld in negen verschillende modules. Er is ruimte voor een brede kennismaking met alle gebieden, informatie over de financiering van de zorg en lessen omtrent HRM en teamdynamiek. Daarnaast voeren de trainees tijdens hun traineeship een onderzoek omtrent wijkverpleging uit, waarvan de resultaten aan het eind van het traineeship gepresenteerd worden.

Een belangrijk doel van het traineeship is [persoonlijke groei](#) en het ontwikkelen van een persoonlijke leiderschapsstijl. Het programma start daarom met een talentenanalyse, waarbij ook persoonlijke leerdoelen worden geformuleerd waar gedurende het traineeship aan wordt gewerkt. Ook op een hoger niveau is er sprake van groei en ontwikkeling. Er wordt een teamanalyse gemaakt, waarbij men focust op het samenspel tussen wijkverpleegkundige en managers. Op extern niveau kunnen de wijkverpleegkundigen zich profileren tijdens een symposium op kleine schaal, waarbij externe gasten worden uitgenodigd.

Twaalf enthousiaste wijkverpleegkundigen

Het eerste traineeship had twaalf deelnemers, waarvan een aantal alleen een bepaalde selectie aan modules heeft gevolgd. De talentenanalyse, om te focussen op ontwikkeling en persoonlijke groei, is door iedereen gedaan. Inmiddels zijn alle wijkverpleegkundigen die het traineeship hebben gevolgd werkzaam in de functie van wijkverpleegkundige.

In 2022 wordt er weer een nieuw traineeship gestart, waar de eerste kandidaten al voor zijn aangenomen. Dankzij dit traineeship reageren er steeds meer HBO-V studenten Verpleegkunde op de vacatures binnen de wijkverpleging. Een goed begin voor het behoud van startende wijkverpleegkundigen!

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met

Maaike Offringa.

Maaike Offringa

Manager bedrijfsvoering

[0686887655](tel:0686887655)

maaikeo@thfl.nl

Bekijk hieronder de Actieer TV uitzending met Jetske van der Beek, Yvonne Gorter en Shanice van Olst over de nieuwe generatie wijkverpleegkundigen en hun arbeidsmarktvragestuk.

https://www.youtube.com/watch?v=eAA-cPVTnso&feature=emb_title