

# HOE VOORKOMEN WE DAT BEGINNENDE



Een te hoge werkdruk en te weinig begeleiding en doorgroeimogelijkheden. **Veel beginnende verpleegkundigen (overwegen om te) stoppen met het werk.** Hoe komt dat, en hoe kunnen we dat voorkomen?

---

tekst **Sigrïd Starremans**, Iris van de Laar fotografie **Arno Masee**

# COLLEGA'S UITVALLEN?

**S**lecht slapen, daar begon het voor Aukje Berkers mee. Daarna volgden huilbuien en lukte het haar niet meer om de enorme spanning in haar lichaam kwijt te raken. Ze kreeg de klachten toen ze als pas gediplomeerde verpleegkundige in de ouderenzorg ging werken. 'Ik raakte snel in paniek', vertelt ze. 'Zag ik bijvoorbeeld 's ochtends dat een katheter van een cliënt niet meer doorliep, dan kon ik wel bedenken wat ik moest doen, maar miste ik toch de bevestiging van een collega. Om hulp vragen durfde ik niet.'

De ervaring van Berkers sluit aan bij de vele reacties op onze Instagram-poll over de uitval van jonge verpleegkundigen. Reageerders meldden last te hebben van een gebrek aan begeleiding, hoge werkdruk en hoge prestatiedruk. Berkers: 'Ik had het gevoel dat ik net zo moest functioneren als al die verpleegkundigen die er al jaren werkten. Thuis bleven dit soort situaties in mijn hoofd zitten. Ik las dan wel 5 keer per dag de rapportage door om te checken of het goed ging met de cliënt. Op een gegeven moment ging ik met hartkloppingen naar mijn werk.'

## Overgang groot

Na een jaar viel Berkers uit. Ze zat 4 maanden thuis met een burn-out. 'Toen pas merkte ik hoe slecht het ging en hoelang ik ermee had doorgesukkeld.' Ze overwoog om te stoppen in de zorg en een baan met minder verantwoordelijkheid te nemen. Dat ze nu toch weer met plezier als verpleegkundige in haar oude baan werkt, is te danken aan een goede coaching (ze had vanuit het werk diverse gesprekken met een psycholoog) en de reactie van haar collega's. 'Mijn collega's begrepen me heel goed. Ze bleven berichtjes sturen en contact houden toen ik thuis zat. Toen bleek ook dat ik hun hulp wel gekregen zou hebben als ik erom had gevraagd.'

Berkers is erg perfectionistisch, weet ze nu. Maar dat het misging, kwam ook doordat ze de overgang

van student naar professional erg groot vond. 'Als stagiair is er altijd iemand die met je meekijkt. Toen ik geslaagd was, voelde het voor mij als: nu moet ik het alleen kunnen.'

## Begeleiding gemist

Voor Ellen Bakker, onderzoeker en oud-(wijk)verpleegkundige, is het een herkenbaar verhaal. 'Zelf heb ik die steun als beginnend verpleegkundige ook erg gemist. In Nederland word je breed opgeleid als verpleegkundige, in tegenstelling tot in bijvoorbeeld Groot-Brittannië en de Verenigde Staten, waar verpleegkundigen zich eerder specialiseren. Ook krijgen beginnende verpleegkundigen in de Verenigde Staten vaak tot wel 2 jaar intensieve begeleiding. In Nederland is dergelijke begeleiding er zelden. Dan denk ik: wat een armoede eigenlijk.'

## 'Jonge verpleegkundigen vinden dat ze alles moeten weten'

Het is bekend dat veel pas afgestudeerde verpleegkundigen, en ook studenten in het derde en vierde jaar, het vak de rug toekeren. Bakker onderzocht in het kader van het SPRiNG-onderzoek<sup>1</sup> de redenen die bijdragen aan uitval van verpleegkundestudenten en beginnende verpleegkundigen en de rol die mentale gezondheid daarbij speelt. Klachten zoals depressie, vermoeidheid en een verminderd sociaal leven bleken in het derde jaar van de opleiding al veel voor te komen. Ze hangen onder meer samen met slechte stage-ervaringen, (zoals te weinig steun van docenten, werkbegeleiders en collega's,) snel en hard moeten werken en blootstelling aan agressie.



**‘De teamcultuur is in een ziekenhuis vrij hiërarchisch, dat nodigt niet uit tot het stellen van vragen’**

### **Meer aandacht opleiding**

Bakker pleit er onder meer voor om studenten tijdens de opleiding al mee te geven hoe belangrijk mentale gezondheid is. En om ze beter te leren hoe ze zichzelf staande kunnen houden in de complexe zorgwereld. Na een training verbindend communiceren, waarin ze leerden omgaan met conflicten, bleken studenten bijvoorbeeld beter te kunnen reflecteren. Ook konden ze meer empathie opbrengen voor die boze patiënt en die gestreste collega.

Ook verpleegkundige Berkers vindt dat er tijdens de opleiding meer aandacht mag zijn voor de risico's van uitval. 'Ik wist niet dat veel beginnende verpleegkundigen een burn-out krijgen. Als dat tijdens de opleiding aan de orde was gekomen, had ik de signalen eerder herkend. Dan had ik ook makkelijker durven aangeven dat het niet goed ging.'

### **Fysieke klachten**

Ook fysieke klachten spelen een rol bij uitval. Dat onderzocht Jos Kox, collega-onderzoeker van Bakker. Klachten aan nek, rug en benen bleken al veel voor te komen onder derdejaars studenten en bij te dragen aan uitval aan het begin van de loopbaan. Verkeerde til- en verplaatsingstechnieken zijn hiervan deels de oorzaak. Zorgbreed dezelfde technieken toepassen, met aandacht voor een goede werkhouding, is een van de oplossingen, meent Kox.

### **Niet meer fulltime**

Marijke Veurink, coördinator coachpool in het Erasmus MC in Rotterdam, ziet ook dat het percentage jonge verpleegkundigen dat vertrekt erg hoog is. Ze hoort oudere verpleegkundigen wel eens schamper zeggen dat de jongere generatie niet meer fulltime wil werken en geen onregelmatige diensten wil draaien. 'Dat zijn argumenten die ik inderdaad vaker van jonge verpleegkundigen hoor als redenen om te stoppen', erkent ze. 'Maar ik vraag mij af of daar niet iets onder zit. Zo krijgen ze inderdaad opeens veel verantwoordelijkheid als ze van de opleiding komen. Oudere collega's moeten niet vergeten dat de zorgzwaarte enorm is toegenomen in vergelijking met 20 jaar geleden. Ik hoor van jonge verpleegkundigen dat ze de verantwoordelijkheid te zwaar vinden. En dat ze weinig durven te vragen, omdat ze vinden dat ze alles moeten weten.'

### **Teamcultuur**

In het Erasmus MC is met name het verloop op de afdelingen neurologie en neurochirurgie opvallend hoog. Daarom krijgen beginnende verpleegkundigen daar nu 3 coachingsgesprekken. Die zijn onder meer gericht op het vergroten van het zelfvertrouwen en de veerkracht en het aanleren van communicatieskills. Veurink betwijfelt echter of dat genoeg is. 'Wellicht moet er ook iets gebeuren aan



## WAT KUN JE ZELF DOEN OM JONGE COLLEGA'S BINNENBOORD TE HOUDEN?

Voor een eerder *Nursing*-artikel<sup>2</sup> stelden we deze vraag op Instagram aan jonge collega's. Dat leidde tot 3 adviezen:

- 1 Wees gewoon aardig! Zorg voor een warm welkom op de eerste dag. Vraag naar het persoonlijk leven van je nieuwe collega en zorg dat je er op cruciale momenten voor haar bent.
- 2 Zorg dat de nieuwe collega goed ingewerkt wordt door zo veel mogelijk dezelfde collega's, zodat de nieuweling een goed vangnet heeft. Een ander idee is om jong gediplomeerden aan een coach/mentor te koppelen op wie ze kunnen terugvallen. Of organiseer maandelijkse intervisie voor alle nieuwbakken verpleegkundigen.
- 3 Nodig je nieuwe collega uit om vragen te stellen. Geef bijvoorbeeld opdracht om aan het einde van de dag met minimaal 3 vragen te komen om te bespreken. Laat merken dat om hulp vragen niet dom is, maar een must!

## BUDDYSYSTEEM VOOR NIEUWE MEDEWERKERS IN DE WIJKVERPLEGING

Priscilla Proost had 13 jaar ervaring als ziekenhuisverpleegkundige toen ze de overstap naar de wijkverpleging maakte. Ze was gewend aan die gang met 30 collega's die ze aan hun jasje kon trekken als ze iets niet wist. Maar in de wijkverpleging werkte ze alleen. Bovendien kreeg ze te maken met situaties waarmee ze geen ervaring had. 'Tijdens mijn eerste dienst bleek dat er een traplift kapot was. Ik had nog nooit met een traplift gedeald. En zeker niet met eentje die het niet meer deed. Collega's bel je niet zo gauw in dit soort situaties, die zijn ook bezig.' Proost bedacht uiteindelijk een buddiesysteem, waarbij nieuwe medewerkers voor een bepaalde periode worden gekoppeld aan een ervaren collega die ze altijd alles mogen vragen. 1 keer per week is er een (fysiek) evaluatiemoment. Proost: 'Ik heb dit systeem met name opgezet omdat ik zag dat er een enorm verloop is onder nieuwe medewerkers. Zeker mensen die net afgestudeerd zijn, hebben echt nog iemand nodig om mee te sparren en vragen aan te stellen.'



## 'Ik durfde niet om hulp te vragen'

de teamcultuur. Die is in een ziekenhuis vrij hiërarchisch. Dat nodigt misschien niet uit tot het stellen van vragen.'

Wat ze ook ziet, is dat hbo-verpleegkundigen niet altijd de kans krijgen om hun competenties te benutten. 'Denk aan verpleegkundigen die het leuk vinden om onderzoek te doen of protocollen te maken. Het werk aan het bed gaat altijd voor. Daarmee motiveer je medewerkers niet. Ook op dat vlak zijn er nog slagen te maken.'

Veurinks ervaringen sluiten aan bij de conclusies van Bakker dat alleen insteken met interventies op individueel niveau niet voldoende is. 'Stressoren komen vaak ook uit de omgeving', licht Bakker toe. 'De rol van de leidinggevende is bijvoorbeeld cruciaal. Het team zo aansturen dat de relaties onderling verbeteren en ervoor zorgen dat psychosociale klachten bespreekbaar zijn, zijn bewezen remedies tegen uitval.'

### Noten

- 1 Kox JHAM, Roelofs, PDDM, Bakker, EJM et al. Uitval van studenten en startende verpleegkundigen: het SPRING onderzoek. Rotterdam: Kenniscentrum Zorginnovatie, 2020.
- 2 Berends N. Hoe houd je jonge collega's binnenboord? We vroegen het henzelf. In: *Nursing*, februari 2020.