

Bachelorproef ‘Challenge your Care’

**De invloed van een vaste mentor
voor studenten en starters binnen
het OK op retentie en duurzame
inzetbaarheid.**

Ghysen Sander

Inhoudsopgave

1 Beschrijving van het verpleegkundig relevant probleem	5
2 Analyse van het probleem aan de hand van kwaliteitscriteria	6
3 Doelstelling o.b.v. de kwaliteitsanalyse en onderzoeksvraag.....	10
4 Literatuurstudie.....	11
5 Literatuurselectie.....	13
6 Antwoord op onderzoeksvraag.....	14
7 Conclusie	20
8 Aanbevelingen voor verpleegkundig werkveld	22
9 Literatuurlijst	25
10 Bijlages	27

Abstract

Titel: De invloed van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het OK op retentie en duurzame inzetbaarheid.

Student: Ghysen Sander

De retentie van verpleegkundigen is een aanzienlijk maatschappelijk probleem. Gezien de grote tekorten in de zorg en het verloop van medewerkers is er nood aan duurzame verandering. Het is cruciaal dat iedere student die aan een zorgopleiding begint én iedere starter die er voor kiest om in de zorgsector te beginnen, ook in de zorgsector blijft.

Deze literatuurstudie vond zijn oorsprong in de perioperatieve setting. Men onderzocht concreet of het toewijzen van een vaste mentor aan studenten en starters in het operatiekwartier de retentie en duurzame inzetbaarheid bevordert. Deze onderzoeksvraag werd vervolgens in breder perspectief geplaatst.

De algemene focus lag op het identificeren van manieren om optimale begeleiding voor studenten en starters te faciliteren in eender welke werkcontext. Er werd gezocht naar de meest kwaliteitsvolle bronnen in de database Cinahl, in de rapporten en policy briefs van de EFN, in de publicaties van Zorgnet Icuuro en door middel van Chat gpt. Na selectie werden 6 bronnen weerhouden.

De literatuur geeft aan dat programma's van mentorschap die voortdurende ondersteuning en gestructureerde begeleiding bieden, de retentie verhogen en het verloop verlagen. Er wordt aangeraden een dedicated mentor te voorzien die de student op lange termijn begeleidt op basis van een vertrouwensrelatie. Daarnaast wordt de student tijdens de werkuren (op korte termijn) best begeleid door preceptoren.

Echter, een integrale aanpak is onontbeerlijk. Er is nood aan adequate preceptortraining, een vermindering van de werkbelasting en monitoring van de kwaliteit van mentorschap.

Optimale begeleiding is een verantwoordelijkheid van alle niveaus in de zorg, waarbij iedere verantwoordelijke voldoende ondersteuning dient te krijgen. Ook is er vraag naar investeringen vanuit de overheid. Voor de overheid zou het dan weer voordelig zijn om langdurig zieke medewerkers terug naar de werkvloer te leiden door hun kennis en ervaring slim in te zetten voor de begeleiding van studenten en starters.

Er werd tevens een bevraging gedaan in het werkveld (het operatiekwartier) om de resultaten van de literatuurstudie beter te kunnen kaderen binnen de specifieke setting. Naast antwoorden die de literatuur bevestigden, bracht dit ook nieuwe inzichten naar voren. Zo is er volgens de personen uit de bevraging een verschil in manier van begeleiden voor studenten of starters. In de literatuur werd dit nog niet aangehaald. Hier zou dus meer onderzoek naar gedaan kunnen worden, met een meer duidelijk onderscheid tussen beiden.

Bevelingen werden geformuleerd en gebundeld in de vorm van positieve punten en terpunten. Deze werden dan weer geconcretiseerd in het implementatieplan in bijlage.

Esproken onderwerp blijkt een duidelijk relevant maatschappelijk probleem, waar de uur zich uitgebreid over uitspreekt.

1 Beschrijving van het verpleegkundig relevant probleem

In de zorg staan er meer dan 20.000 vacatures open. Er is immers duidelijk sprake van een vergrijzing binnen de zorgsector. In vergelijking met andere sectoren vergrijst het zorgpersoneel drie keer sneller. Voor elke 100 uittreeders zijn er slechts 80 instromers, en het aandeel zorgmedewerkers ouder dan 50 jaar is een derde. (Slangen et al., 2025) Daarnaast geeft volgens een recente studie 16% van de verpleegkundigen aan binnen het komende jaar of de komende 5 jaar van beroep te willen veranderen. (IDEA Consult, 2025) Gezien het grote tekort aan zorgpersoneel zou iedere student die aan een zorgopleiding begint én iedere starter die er voor kiest om in de zorgsector te beginnen, ook in de zorgsector moeten blijven.

Een van de belangrijkste factoren voor het behoud van talent in de zorg is kwaliteitsvolle stagebegeleiding. Sterke begeleiding en ondersteuning zorgt ervoor dat studenten die stage lopen in de zorg liever willen blijven werken in deze sector. De student wordt begeleid bij het ontwikkelen van technische vaardigheden en krijgt ondersteuning om zich in een veeleisende omgeving gewaardeerd en zelfverzekerd te voelen. Het is van strategisch belang om te investeren in stagebegeleiding om een succesvolle en duurzame doorstart van nieuwe medewerkers mogelijk te maken. Toch voelen nieuwkomers en studenten zich vaak onvoldoende begeleid, zo blijkt uit een recente bevraging. Ze ervaren ook dat er een gebrek is aan leermogelijkheden voor het ontwikkelen van hun competenties. (Slangen et al., 2025)

Zelf ervaar ik als student professionele bachelor in de verpleegkunde ook dat stageperiodes veel medestudenten doen twijfelen over hun keuze voor de zorg. Door onderzoek te doen gerelateerd aan dit topic draag ik graag bij aan een betere ondersteuning. Zo blijft de instroom van nieuwe gemotiveerde verpleegkundige gegarandeerd en blijft de zorg voor mij ook in de toekomst duurzaam en interessant. Om nieuwe verpleegkundigen te ondersteunen is het van cruciaal belang om de omstandigheden op de stageplaatsen te verbeteren. (IDEA Consult, 2025)

Gedurende 11 weken liep ik stage in het operatiekwartier als student professionele bachelor in de verpleegkunde. Men vroeg om over bovenstaand probleem recente wetenschappelijke literatuur te verzamelen. Zo kan men een zicht krijgen op de invloed van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het OK op retentie en duurzame inzetbaarheid. Door dit te onderzoeken kan de afdeling, en bij uitbreiding de zorgsector, op basis van wetenschappelijke evidentie beslissen om studenten en starters al dan niet een vaste mentor toe te wijzen. Zo wordt er gewerkt aan een duurzame en optimale begeleiding.

2 Analyse van het probleem aan de hand van kwaliteitscriteria

Om meer gericht een literatuurstudie aan te kunnen vatten wordt de onderzoeksvraag “Wat is de invloed van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het OK op retentie en duurzame inzetbaarheid?” afgetoetst aan de hand van 7 kwaliteitscriteria:

1. Patiëntgerichtheid

Dit richt zich op de ervaringen van de patiënt met ziekte en gezondheidszorg, en daarnaast op de systemen die wel of niet voldoen aan de behoeften van individuele patiënten.

“This aim focuses on the patient’s experience of illness and health care and on the systems that work or fail to work to meet individual patients’ needs.” (Institute Of Medicine, 2001, p. 48)

Vanuit het Flakum kwaliteitsmodel worden de medewerker en de naasten meegenomen in dit criterium. (Lachman et al., 2021)

2. Veiligheid

Patiënten mogen geen schade ondervinden van de zorg die bedoeld is om hen te helpen, noch mogen degenen die in de gezondheidszorg werken schade ondervinden.

“Patients should not be harmed by the care that is intended to help them, nor should harm come to those who work in health care.” (Institute Of Medicine, 2001, p. 44)

3. Efficiëntie/doelmatigheid

In een efficiënt gezondheidszorgsysteem wordt de beste waarde verkregen voor het geïnvesteerde geld.

“In an efficient health care system, resources are used to get the best value for the money spent.” (Institute Of Medicine, 2001, p. 52)

4. Effectiviteit/doeltreffendheid

“Effectiviteit in de zorg is gebaseerd op het gebruik van systematisch verkregen evidentie om te bepalen of een interventie, zoals een preventieve maatregel, diagnostische test of

therapie, betere resultaten oplevert dan alternatieven, waaronder het alternatief om niets te doen.”

“Effectiveness refers to care that is based on the use of systematically acquired evidence to determine whether an intervention, such as a preventive service, diagnostic test, or therapy, produces better outcomes than alternatives, including the alternative of doing nothing.” (Institute Of Medicine, 2001, pp. 46-47)

5. Tijdigheid en toegankelijkheid

Alles van hoge kwaliteit moet soepel verlopen. Vertragingen zouden zelden mogen voorkomen. Wachttijden moeten voortdurend worden verkort voor zowel patiënten als zorgverleners.”

“Any high-quality process should flow smoothly. Delays should occur rarely.

Waiting times should be continually reduced for both patients and those who give care.” (Institute Of Medicine, 2001, p. 51)

6. Gelijkheid

Kwaliteit van zorg mag niet verschillen op basis van geslacht, ras, leeftijd, etniciteit, inkomen, opleiding, beperking, seksuele geaardheid of woonplaats.

“the quality of care should not differ because of such characteristics as gender, race, age, ethnicity, income, education, disability, sexual orientation, or location of residence” (Institute Of Medicine, 2001, p. 53)

Deze criteria werden gedefinieerd door het Amerikaanse Institute of Medicine. (Institute Of Medicine, 2001)

Het criterium van ecologische duurzaamheid werd toegevoegd vanuit het multidimensionele Flaquum kwaliteitsmodel. (Lachman et al., 2021)

7. Duurzaamheid (ecologie)

Er wordt een nieuw domein toegevoegd, namelijk milieuvriendelijkheid, om recht te doen aan de toenemende uitdagingen van de klimaatverandering. Dit om de noodzaak aan te kaarten om de uitdagingen op het gebied van duurzaamheid aan te pakken. Het betreft niet alleen het organisatieniveau, maar elk contact in het microsysteem.

“A new domain, eco-friendly, is added to reflect the growing challenges of climate change and to introduce the need to address the challenges of sustainability, not only on organisation level, but in every contact in the micro-system.” (Lachman et al., 2021, p. 7)

Kwaliteitscriterium	Relatie van onderzoeksvraag tot criterium
Patiëntgerichtheid	Er zal niet verder ingegaan worden op de invloed van het hebben van een vaste mentor op specifiek de patiëntgerichte zorg van de student of starter. De onderzoeksvraag is gericht op retentie en duurzame inzetbaarheid. Patiëntgerichtheid als kwaliteitscriterium zal hier echter wel in zijn ruime zin besproken worden, meer specifiek, met betrekking tot de medewerker (de student of starter) (Flaquum model). (Lachman et al., 2021)
Veiligheid	Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie bereidt effectieve begeleiding nieuwe medewerkers beter voor op het leveren van veiligere en hoogwaardige zorg. Dit vermindert medische fouten en verhoogt de tevredenheid

	van patiënten. Anderzijds houden stagairs en nieuwe medewerkers de zorgorganisaties een spiegel voor. Dit wanneer ze zich voldoende veilig voelen om vragen te stellen of om kritische opmerkingen te geven. Hierdoor kan zorgverlening ook weer verbeteren. (Slangen et al., 2025) Er is dus duidelijk een link tussen veiligheid en optimalisatie van de begeleiding.
Efficiëntie/doelmatigheid	Duurzaam inzetbare verpleegkundigen zorgen per definitie voor efficiëntie in hun dagelijkse praktijk in het kader van langdurige kwaliteitsvolle zorg. Er wordt onderzocht wat de invloed is van het hebben van een vaste mentor op het al dan niet duurzaam inzetbaar zijn van een student of starter in de toekomst.
Effectiviteit/doeltreffendheid	Het doel is om op basis van wetenschappelijke evidentie de meest optimale leeromgeving te creëren voor een student of starter. Meer specifiek wordt de effectiviteit/doeltreffendheid van een vaste mentor achterhaald.
Tijdigheid en toegankelijkheid	In België zijn onhoudbare weromstandigheden de hoofdoorzaak dat nieuwe verpleegkundigen het beroep verlaten. Er is een grote werklust en personeel dat de werkomgeving verlaat wordt niet vervangen. Bijgevolg wordt het aantal bedden in ziekenhuizen verlaagd of worden departementen gesloten. Daarenboven wordt de werklust voor de verpleegkundigen die overblijven nog verhoogd. (EFN – European Federation of Nurses Associations, 2024) De retentie van verpleegkundigen heeft dus duidelijk invloed op de tijdigheid en toegankelijkheid van de zorg.
Gelijkheid	Het kwaliteitscriterium gelijkheid is niet van toepassing. Er worden geen verschillen op basis van geslacht, ras, leeftijd, etniciteit, inkomen, opleiding, beperking, seksuele geaardheid of woonplaats onderzocht.

Duurzaamheid (ecologie)	Ecologische duurzaamheid is niet relevant voor deze literatuurstudie. Er zit geen component van milieuvriendelijkheid vervat in de onderzoeksvraag.
-------------------------	---

Het kwaliteitscriterium van effectiviteit/doeltreffendheid wordt geacht het meest relevant te zijn voor de onderzoeksvraag. De onderbezetting van verpleegkundigen heeft volgens talrijke vertegenwoordigers van associaties voor verpleegkundigen negatieve invloed op de kwaliteit van zorg. (EFN – European Federation of Nurses Associations, 2022)

Er is ook een duidelijke link met het criterium van tijdigheid. De tekorten die samenhangen met de retentie van verpleegkundigen hebben duidelijke invloed op de tijdigheid en toegankelijkheid van de zorg.

Om de instroom terug te verhogen en deze nieuwe verpleegkundigen ook duurzaam in te zetten, is er zoals eerder vermeld nood aan doeltreffende begeleiding. De literatuurstudie is gericht op het onderzoeken van de effectiviteit van een vaste mentor.

3 Doelstelling o.b.v. de kwaliteitsanalyse en onderzoeksvraag

Doelstelling

Het doel zal zijn dat de wetenschappelijke materie in deze studie gericht een antwoord biedt voor het operatiekwartier. Het aftoetsen wat het hebben van een vaste mentor zal betekenen voor een student of starter zal in eerste instantie de afdeling waar ik stage loop meer richting geven.

Echter, in bredere zin wordt er met deze studie getracht de leeromgeving voor een student of starter in eender welke werkcontext in de zorg te optimaliseren. Zoals reeds besproken heeft onderbezetting negatieve invloed op de kwaliteit van zorg. Effectieve begeleiding daarentegen, heeft positieve invloed op de veiligheid. Enerzijds wordt er dus een belangrijk component van stagebegeleiding onderzocht, namelijk het mentorschap. Anderzijds wordt er beoogt bewustwording te creëren over de werkomstandigheden binnen een stage of start in de zorg en de grote relevantie van dit onderwerp.

In de eerste 2 onderdelen van deze studie (beschrijving van het probleem en analyse aan de hand van kwaliteitscriteria) werd al uitgebreid de relevantie van de onderzoeksvraag besproken.

De literatuurstudie zal uitgevoerd worden op basis van deze doelstelling volgens het principe van SMARTI (specifiek, meetbaar, aantrekkelijk, realistisch, tijdsgebonden en inspirerend):

De literatuurstudie onderzoekt concreet de betekenis van het hebben van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het operatiekwartier, om zo voor deze afdeling, en in bredere zin voor elke werkcontext in de zorg een optimale begeleiding te faciliteren.

Er zullen aanbevelingen voor het verpleegkundig werkveld geformuleerd worden, zodat verpleegafdelingen er meteen gericht mee verder kunnen. Het is immers van belang om zo snel mogelijk de onderbezetting in de zorg te verminderen. De effectieve begeleiding zal ook de veiligheid van zorg verbeteren. Dit komt de kwaliteit van zorg ten goede.

Concrete onderzoeksvraag

Onderstaand wordt de onderzoeksvraag opnieuw geformuleerd. Zo wordt deze literatuurstudie definitief en duidelijk afgebakend.

Wat is de invloed van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het OK op retentie en duurzame inzetbaarheid?

4 Literatuurstudie

Om een antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvraag werd er een literatuurstudie uitgevoerd waarbij er een selectie werd gemaakt van de meest kwaliteitsvolle wetenschappelijke evidentie. Hierbij werden bronnen gezocht die niet minder recent dan 10 jaar geleden werden gepubliceerd. Er werd dus steeds gefilterd op publicatiedatum. Alle bronnen werden eerst geselecteerd op basis van titel, en vervolgens nagelezen op relevantie. Eerst werd enkel het abstract gelezen. Vervolgens werden de bronnen meer uitgebreid nagelezen, afhankelijk van de mate van relevantie van het abstract voor de onderzoeksvraag.

Er werd gekozen voor de database Cinahl wegens zijn indexatie van de beste verpleegkundige literatuur. (CINAHL Database | EBSCO, 2026)

De verschillende elementen van onderstaande PICO werden naar CINAHL Headings vertaald.

PICO	Gerelateerde CINAHL Heading
Populatie: studenten en starters binnen het OK	'Students', 'New Graduates', 'Perioperative Nursing'
Interventie: vaste mentor	'Mentorship', 'Internship and Residency'
Comparatieve interventie: geen vaste mentor	'Mentorship', 'Internship and Residency'
Outcome: retentie en duurzame inzetbaarheid	'Personnel Retention'

Onderstaande zoekopdracht in de database Cinahl gaf 1 resultaat.

(MH "Students+" OR MH "New Graduates+") AND (MH "Internship and Residency+") AND MH "Mentorship" AND MH "Personnel Retention" AND MH "Perioperative Nursing".

De volgende (minder specifieke) zoekopdracht in de database Cinahl gaf 15 resultaten waaruit 3 artikels werden weerhouden.

(MH "Students+" OR MH "New Graduates+") AND (MH "Internship and Residency+") AND MH "Mentorship" AND MH "Personnel Retention"

Uit de meest recente rapporten van de European Federation of Nurses Associations (EFN)¹ werden 2 bronnen geselecteerd.

Uit de 'EFN Policy Briefs' werd 1 bron geselecteerd.

¹ De European Federation of Nurses Associations (EFN) vertegenwoordigt het verpleegkundig beroep op Europees niveau. De federatie representeert 36 nationale associaties van verpleegkundigen waartoe in het totaal 3 miljoen verpleegkundigen behoren. (Nursing Student Mentorship, 2025)

ChatGPT werd gebruikt om extra bronnen te zoeken, relevant voor de onderzoeksvraag. Zo werd er breder gezocht naar literatuur. Volgende vraag werd gesteld:

“Doorzoek heel het internet naar interessante literatuur voor een bachelorproef (literatuurstudie) voor het laatste jaar Professionele Bachelor in de Verpleegkunde. De onderzoeksvraag is "Wat is de invloed van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het operatiekwartier op retentie en duurzame inzetbaarheid?". Maak een oplist van alle bronnen die gerelateerd zouden kunnen zijn aan deze onderzoeksvraag. Includeer artikels die niet toegankelijk zijn zonder institutionele inlog. (doorzoek deze 'vergrendelde' bronnen dan op basis van titel).”

Er werd een lijst gegeven van potentieel relevante bronnen volgens artificiële intelligentie. Hieruit werden 6 bronnen geselecteerd.

Ook werden de titels van alle meest recente publicaties (vanaf 2021) van Zorgnet Icu² nagekeken. Hier werd vervolgens 1 publicatie uit geselecteerd op basis van de titel.

Vanuit bovenstaande selectie van 14 wetenschappelijke bronnen werden uiteindelijk 6 artikels weerhouden. Zo werden enkel de meest relevante artikels geïncludeerd. Tegelijk werd een zo groot mogelijke variatie van soorten wetenschappelijke literatuur in de literatuurstudie opgenomen: 1 integratieve review, 2 bronnen als zijnde ‘grijze literatuur’, 1 quasi-experimentele studie, 1 systematic review en 1 umbrella review.

²De koepelorganisatie zorgnet-Icu² vzw faciliteert het uitwisselen van kennis, goede praktijken en ideeën binnen de zorg. Naast het ontwikkelen van visies over kwaliteit, toegankelijk, betaalbaarheid en organisatie van zorg zijn ze ook een gesprekspartner van de Vlaamse en Federale overheid. (Over Ons - Zorgnet-Icu², 202

5 Literatuurselectie

Onderstaand worden de 6 bronnen die werden geselecteerd om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag opgelijst:

Hagrass, H. M., Ibrahim, S. A. E., Anany, R. I. E., & El-Gazar, H. E. (2023). Effect of an educational program about mentorship competencies on nurse mentors' performance: a quasi-experimental study. *BMC Nursing*, 22(1), 429.
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01597-y>

Heggarty, M., & Foran, P. (2025). Perioperative preceptors' education and training: An integrative review. *Journal Of Perioperative Nursing*, 38(3).
<https://doi.org/10.26550/2209-1092.1389>

Ke, Y., Kuo, C., & Hung, C. (2017). The effects of nursing preceptorship on new nurses' competence, professional socialization, job satisfaction and retention: A systematic review. *Journal Of Advanced Nursing*, 73(10), 2296–2305.
<https://doi.org/10.1111/jan.13317>

Nursing Student mentorship. (2025). EFN – European Federation of Nurses Associations. <https://efn.eu/wp-content/uploads/2025/09/EFN-Policy-Brief-on-Nursing-Student-Mentorship-30-07-2025.pdf>

Slangen, S., Van Santbergen, B., & Zorgnet-Icuro vzw. (2025). *De eerste stappen tellen* (Eva de Wal, Red.). Zorgnet-Icuro vzw.

Södergård, E., Juntunen, J., Kuivila, H., Tomietto, M., & Mikkonen, K. (2025). THE Effect of Mentoring Programmes on Newly Graduated Nurses' Retention and Turnover: An Umbrella Review. *Journal Of Advanced Nursing*.
<https://doi.org/10.1111/jan.70326>

De kwaliteit van elke bron werd uitgebreid beoordeeld. Dit is terug te vinden in bijlagen.

6 Antwoord op onderzoeksvraag

Mentorschap en preceptorschap

In de literatuur wordt er een onderscheid gemaakt tussen mentorschap en preceptorschap. Een mentor heeft ervaring in het werkveld en bouwt een relatie op met een pas afgestudeerde verpleegkundige op lange termijn (meerdere jaren). Vanuit een vertrouwensrelatie tracht de mentor de professionele en persoonlijke groei van de startende verpleegkundige te bevorderen. Een preceptor begeleidt de student of starter vanuit zijn klinische ervaring in het werkveld tijdens de werkuren op meer korte termijn (enkele weken of maanden). Preceptorschap wordt beschreven als een vorm van mentorschap. (Södergård et al., 2025)

Mentorschap in zijn brede zin (waaronder preceptorschap) heeft positieve invloed op de retentie van pas afgestudeerde verpleegkundigen. Een succesvolle overgang vermindert het verloop van nieuwe verpleegkundigen in het werkveld. (Södergård et al., 2025)
Het hebben van een mentor heeft meerdere positieve gevolgen volgens Södergård et al. (2025):

- Opbouwen van zelfvertrouwen
- Ondersteuning van de professionele ontwikkeling
- Bijdragen aan het gevoel erbij te horen
- Verbetering van het engagement voor het werk

Er wordt verwezen naar de term ‘tutor’, oftewel docent. Hoewel zij ook een rol spelen in de klinische praktijk, ligt de focus voor een docent voornamelijk op onderwijs. Deze persoon is verbonden aan een school voor hoger onderwijs. (Nursing Student Mentorship, 2025)

Voor studenten verpleegkunde blijft de relatie tussen de docent verpleegkunde, de student verpleegkunde en de mentor-verpleegkundige de basis. Er worden hierdoor betere leerresultaten bereikt en de kwaliteit van zorg stijgt. (Nursing Student Mentorship, 2025)

Het optimaal begeleiden in de perioperatieve setting

Specifiek voor de perioperatieve setting werden twee belangrijke thema's geïdentificeerd die van invloed zijn op het goed kunnen begeleiden van nieuwe verpleegkundigen. Er is ten eerste een gebrek aan geformaliseerde preceptortraining. Ten tweede is de werkbelasting een belangrijke factor. (Heggarty & Foran, 2025)

Preceptortraining

Er is een gebrek aan preceptortraining en de huidige training blijkt ook inadequaar. (Heggarty & Foran, 2025)

Onduidelijkheid over de leerdoelen en -verwachtingen geeft een gevoel van frustratie bij begeleiders én studenten/starters. Het duidelijk stellen van leerdoelen en -verwachtingen zou volgens preceptoren de begeleiding kunnen verbeteren.

Dit is in het bijzonder belangrijk in de perioperatieve setting. Perioperatieve verpleegkunde wordt immers niet uitgebreid onderwezen aan studenten verpleegkunde. Nieuwe verpleegkundigen hebben over het algemeen geen voorkennis betreffende deze context. Echter, studenten aan wie bijvoorbeeld al eerder perioperatieve simulatietraining werd aangeboden blijken wel eerder geneigd te solliciteren voor de functie van operatieverpleegkundige. (Heggarty & Foran, 2025)

Ook is er nood aan training in het geven van constructieve feedback. De snelle werkdynamiek van het operatiekwartier kan het geven van tijdige feedback bemoeilijken. Daarbij wordt het ontvangen van feedback door leidinggevenden en opleiders ook als meerwaarde beschouwd. (Heggarty & Foran, 2025)

Tenslotte zouden alle begeleiders/opleiders van verpleegkundigen basiskennis moeten hebben over pedagogiek voor volwassenen (andragogie). Zelfs ervaren preceptoren spraken over de nood aan toegang tot webinars en workshops gericht op praktische pedagogiek voor volwassenen. (Heggarty & Foran, 2025)

Er is hierbij nood aan ondersteuning vanuit de zorgorganisaties. Slechts 12 % van de deelnemers aan de studie van Durkin et al. (2022) gaven aan genoeg organisatorische steun te ervaren om hun rol als preceptor goed te kunnen vervullen.

Hagrass et al. (2023) voerden onderzoek uit in 7 'Healthcare Authority hospitals' in het Port Said gouvernement in Egypte. Men onderzocht het effect van een educatieprogramma over mentorschapscompetenties op de begeleidingskwaliteit van mentorverpleegkundigen. Het programma bevatte onder andere volgende punten:

- De principes van volwassen pedagogiek (andragogie)
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Actief luisteren
- Evaluatie van de studenten
- ...

Er werd een significante verbetering waargenomen bij de mentor-verpleegkundigen op vlak van mentorschapscompetenties en -prestaties na het implementeren van het educatie programma. (Hagrass et al., 2023)

Dit benadrukt dus het belang van de implementatie van preceptortraining.

Werkbelasting

De hoge productiviteit door perioperatieve teams blijkt studenten angstig te maken wanneer ze nog maar kort in deze werkcontext hebben kunnen vertoeven. De setting maakt hen bang en door de weinige beschikbare tijd voor verpleegkundigen is het niet mogelijk voor hen om al mee te helpen. Verpleegkundigen vinden dat het begeleiden van nieuwe verpleegkundigen behoort tot het beroep, maar tijdsgebrek en de focus op productiviteit door de organisatie worden gezien als barrières. Er is volgens operatieverpleegkundigen ook weinig tijd voor het uitvoeren van de veiligheidsvoorschriften en de administratie, wat dus de tijd vermindert om met de patiënten zelf bezig te zijn. De snelle patiëntenwissels is ook een bezorgdheid die vaak wordt vernoemd. (Heggarty & Foran, 2025)

Afleiding is de hoofdoorzaak van fouten die gebeuren in het operatiekwartier. Het begeleiden van studenten en starters zou de preceptor kunnen afleiden van belangrijke veiligheidscontroles. Vanuit de zorgorganisatie zou er daarom beschermde tijd voorzien moeten worden voor begeleiding van nieuwe en onervaren verpleegkundigen. (Heggarty & Foran, 2025)

Ook de EFN raadt aan om extra tijd te voorzien voor mentoren. De werkbelasting door patiëntenzorg zou verminderd moeten worden. Bijgevolg zal de mentor meer tijd kunnen voorzien voor de supervisie van studenten, wat op zijn plaats zal zorgen voor betere begeleiding en het kunnen bieden van meer leerervaring. (Nursing Student Mentorship, 2025)

De verantwoordelijkheden op verschillende niveau's

Vanuit de organisatie wordt er dus verwacht een antwoord te bieden voor mentoren, starters en studenten. Leidinggevendenden dragen ook een zekere verantwoordelijkheid. De directie van de zorginstelling ziet erop toe dat leidinggevendenden zorgen voor het welbevinden en het goed functioneren van de medewerkers. Er zijn hoge verwachtingen naar leidinggevendenden toe, maar de context is moeilijk. Tijd, ruimte en juiste prioritering blijken in de praktijk vaak grote uitdagingen. Concreet zou gerichte ondersteuning nodig zijn, waaronder het kunnen delegeren van administratieve taken, opleiding in het begeleiden van stagairs en nieuwe medewerkers (zoals ook voor mentoren) en technologische ondersteuning. (Slangen et al., 2025)

Een effectief onboardingsprogramma biedt daarnaast cruciale continuïteit binnen de instroom van nieuwe verpleegkundigen. Hierbij stemt het onboardingsteam regelmatig af met hoofdverpleegkundigen, leidinggevendenden en mentoren. (Slangen et al., 2025)

De zorgorganisaties kunnen enkel kwaliteitsvolle begeleiding, leiding en onboarding faciliteren met structurele financiële ondersteuning vanuit de overheid. Vanuit Zorgnet Icuuro schat men de nodige investering op ongeveer 33 miljoen euro, zowel op Vlaams als federaal niveau. Daarbij zou de organisatie dit met de nodige flexibiliteit moeten kunnen inzetten naar haar eigen noden en realiteit. (Slangen et al., 2025)

Voor de overheid zou het zeer voordelig zijn om langdurig zieke medewerkers terug naar de werkvloer te leiden. Dit staat hoog op de politieke agenda. In België zijn er meer dan 500 000 langdurig zieken. In vijf jaar tijd is dit cijfer met 25% gestegen. De kans op werkhervatting bij dezelfde werkgever halveert na drie maanden afwezigheid. Een sterk re-integratiebeleid is daarom van groot belang. De kennis en ervaring van langdurig zieken kan slim ingezet worden voor de begeleiding van studenten en starters. Dit zou een zinvolle en laagdrempelige manier kunnen zijn om actief nieuwe collega's te begeleiden en tegelijk langdurig zieke verpleegkundigen te re-integreren. (Slangen et al., 2025)

Een vaste mentor voor studenten en starters

Het al dan niet toewijzen van een vaste mentor aan studenten en starters zou een beslissing moeten zijn die onderdeel is van een integrale aanpak. De zorgorganisatie zou ondersteuning moeten voorzien. Er is nood aan adequate preceptortraining, met de focus op het verduidelijken van de leerdoelen en -verwachtingen, het leren geven van constructieve feedback en het verlenen van basiskennis over andragogie. Daarenboven zou de werkbelasting voor mentoren verminderd moeten worden door meer beschermde tijd te voorzien. Gerichte ondersteuning voor leidinggevendenden en een duidelijke wisselwerking tussen het onboardingteam en hoofdverpleegkundigen, leidinggevendenden en mentoren is ook essentieel. Zonder de nodige investeringen door de overheid zal begeleiding, leiding en onboarding aan kwaliteit verliezen.

Het slim inzetten van de kennis en ervaring van langdurige zieken wordt aangeraden.

Mentorschap wordt beschreven als een gedeelde verantwoordelijkheid. Mentorschap formeel vastleggen als een functie kan leiden tot deresponsabilisering. Zo geraken andere medewerkers minder betrokken. Het doel is dat begeleiding een natuurlijk onderdeel van het werk wordt. Iedereen draagt op die manier bij aan de integratie en groei van nieuwkomers. (Slangen et al., 2025)

Een mentorschapmodel waarbij er een vaste één-op-één begeleiding wordt voorzien tijdens de eerste 3 maanden wordt echter beschreven als het meest efficiënt door Ke et al. (2017) Er wordt daarom door zorgnet Icuuro aangeraden om een 'dedicated mentor' te voorzien die fungeert als een gegarandeerd aanspreekpunt voor studenten en starters. Efficiëntie en duidelijkheid is immers van belang.

Een dedicated mentor bezit duidelijke competenties maar wordt niet geselecteerd op basis van diploma's. De medewerker is coachend, geduldig en intrinsiek gemotiveerd. (Slangen et al., 2025) Volgens Ke et al. (2017) moet een preceptor matuur zijn met een leeftijd van minstens 25 jaar en met klinische werkervaring van minstens 3 jaar.

Ook volgens de EFN zou een mentor geduldig moeten zijn, met een positieve attitude. Een mentor die bereid en gemotiveerd is om studenten te begeleiden versterkt hun motivatie. Deze persoon zorgt voor een gevoel van veiligheid en heeft sterke emotionele vaardigheden, ook intercultureel. De mentor zou de impact van culturele diversiteit

moeten begrijpen en dit moeten verdedigen. Verder zou deze constructieve feedback moeten kunnen geven als klinisch expert en werkt deze samen met de onderwijsinstelling. Mentoren dragen de cultuur, ethiek en waarden van de verpleegkundige uit. (Nursing Student Mentorship, 2025)

Om dedicated mentors te ondersteunen, zouden er naast opleidingen en beperkte vrijstelling van andere arbeidsprestaties ook intervisies met collega-mentoren aangeboden kunnen worden. Op die manier kan men ervaringen uitwisselen en van elkaar leren. (Slangen et al., 2025)

Programma's van mentorschap

Voor pas afgestudeerde verpleegkundigen zijn er al verschillende mentorprogramma's ontwikkeld. Södergård et al. (2025) categoriseerden verschillende mentorprogramma's in drie groepen:

- Mentorschap met didactiek: Naast de begeleiding in de klinische setting worden er ook onderwijsactiviteiten aangeboden. (bv. casuïstiek, simulatietraining, tijd in de klas...) Zo worden theorie en praktijk met elkaar verbonden.
- Mentorschap op basis van interactie: Hierbij werkt de pas afgestudeerde verpleegkundige met een ervaren verpleegkundige, zonder dat er sprake is van onderwijsactiviteiten.
- Gecombineerde mentorprogramma's: Een combinatie van beide programma's. (didactiek en interactie)

Programma's die voortdurende ondersteuning en gestructureerde begeleiding bieden, verhogen de retentie en verlagen het verloop. Verder is er geen evidentie voor welk mentorprogramma het meest effectief is. Het is wel duidelijk dat mentorprogramma's over het algemeen directe positieve impact hebben. Echter, de impact op lange termijn blijft onduidelijk. Er is meer onderzoek nodig naar de langetermijneffecten. (Södergård et al., 2025)

Evaluatie van mentoren

Volgens de literatuur is het duidelijk dat er een kwaliteitsmanagementsysteem nodig is voor mentoren. (Nursing Student Mentorship, 2025)

Veel leden van de EFN gaven aan een 'EU competency framework' te ondersteunen voor mentoren in de klinische praktijk en docenten die stagebegeleiding doen. Er werd bijgevolg volgende richtlijn ontwikkeld als antwoord op deze vraag: [EU Competency Framework](#)

Bevraging in het werkveld

Om een beter totaalbeeld te kunnen vormen betreffende de onderzoeksvraag werd binnen het operatiekwartier een bevraging gedaan. Aan 2 starters, 1 verpleegkundige en 2 mentor werden volgende vragen gesteld:

- Wat is volgens jou de beste vorm van begeleiding, een vaste mentor gedurende een gehele stage of verschillende begeleiders? Waarom?

- Wat vind je van een ‘dedicated mentor’? (gegarandeerd aanspreekpunt voor studenten en starters)
- Is er een verschil in manier van begeleiden voor studenten of starters?
- Is het trainen van de trainer een meerwaarde en op welke manier?

Ondanks de kleinschaligheid van de bevraging werden volgende belangrijke (nieuwe) inzichten verkregen:

- Het toewijzen van verschillende begeleiders aan studenten en starters heeft als voordeel dat men kan leren van verschillende manieren van werken en van verschillende deskundigheid. Studenten en starters zouden hun eigen manier van werken moeten kunnen creëren, wat op deze manier mogelijk wordt gemaakt. Ook leren ze om met verschillende persoonlijkheden te werken en worden ze door meerdere personen beoordeeld.
- Het hebben van één vaste mentor zou als meer doelgericht en eenduidig beschouwd kunnen worden. Echter, wanneer een student of starter wordt begeleid door één mentor, kan dit gezien worden als een zware verantwoordelijkheid voor die persoon. Daarnaast zouden er problemen kunnen ontstaan als persoonlijkheden niet overeenkomen en de student of starter zich niet veilig voelt bij de vaste mentor.
- Er wordt aangehaald dat niet elke verpleegkundige geschikt is om studenten of starters te begeleiden.
- Een dedicated mentor wordt als zeer waardevol beschouwd. De persoon wordt beschreven als een laagdrempelig aanspreekpunt bij problemen. Het zou makkelijker zijn om deze persoon aan te spreken bij problemen dan de hoofdverpleegkundige. Er is door een dedicated mentor ook sprake van meer continuïteit. De dedicated mentor kan bovendien een beter beeld schetsen van het functioneren van een student indien deze later solliciteert om te gaan werken in de perioperatieve setting.
- Er is volgens de personen uit de bevraging een verschil in manier van begeleiden voor studenten of starters. Tijdens een stage wordt er van studenten verwacht algemene doelstellingen te behalen die vanuit de opleiding zijn opgelegd. Van starters wordt nog meer diepgang verwacht.
- Het opleiden en blijven trainen van mentoren in het begeleiden van studenten wordt als meerwaarde gezien. Enerzijds zou er zo meer bewustwording over impact van eigen handelen en aanpak ontstaan bij mentoren. Anderzijds blijft men op de hoogte van de nieuwste opleidingsmethodes volgens wetenschappelijke evidentie. Iedereen blijft zo op eenzelfde lijn.
- Er wordt aangehaald dat het belangrijk is om anonieme feedback te kunnen geven aan begeleiders als student of starter.

7 Conclusie

Door middel van een literatuurstudie werd onderzoek gedaan naar de invloed van een vaste mentor voor studenten en starters binnen het operatiekwartier op de retentie en duurzame inzetbaarheid. Het doel was om wetenschappelijke evidentie te bundelen om voor het operatiekwartier, en in bredere zin voor elke werkcontext in de zorg een optimale begeleiding te faciliteren. In wat volgt worden de belangrijkste bevindingen beknopt aangehaald.

In de literatuur wordt er een onderscheid gemaakt tussen mentorschap en preceptorship. Een preceptor begeleidt vanuit klinische ervaring tijdens de werkuren op korte termijn (enkele weken of maanden). Een mentor bouwt op lange termijn (meerdere jaren) een vertrouwensrelatie op. Mentorschap in brede zin heeft positieve invloed op de student en starter. Voor studenten verpleegkunde blijft de relatie tussen de docent verpleegkunde, de student verpleegkunde en de mentor-verpleegkundige de basis.

Er is (binnen de perioperatieve setting) nood aan implementatie van adequate preceptortraining. Hierbij zou er vanuit de zorgorganisaties ondersteuning voorzien moeten worden. Ook zou de werkbelasting voor mentoren door patiëntenzorg verminderd moeten worden, met als gevolg meer tijd voor meer optimale begeleiding.

Optimale begeleiding is een verantwoordelijkheid van alle niveaus in de zorg. Er is echter ook voldoende ondersteuning nodig voor alle verantwoordelijken. Voor de overheid zou het zeer voordelig zijn om langdurig zieke medewerkers terug naar de werkvloer te leiden. De kennis en ervaring van deze medewerkers kan slim ingezet worden voor de begeleiding van studenten en starters.

Deze studie vond zijn oorsprong in de vraag of het toewijzen van een vaste mentor aan studenten en starters de retentie en duurzame inzetbaarheid bevordert. Er kan worden vastgesteld dat dit een beslissing zou moeten zijn die onderdeel is van een integrale aanpak. Mentorschap wordt beschreven als een gedeelde verantwoordelijkheid. Er wordt echter aangeraden om een 'dedicated mentor' te voorzien. Een dedicated mentor wordt best geselecteerd op basis van duidelijke competenties (niet op basis van diploma's) en wordt ondersteund door opleidingen, beperkte vrijstelling van andere arbeidsprestaties en intervisies met collega-mentoren. Programma's van mentorschap die voortdurende ondersteuning en gestructureerde begeleiding bieden, verhogen de retentie en verlagen het verloop. Om de kwaliteit van mentorschap te kunnen evalueren is er nood aan een kwaliteitsmanagementsysteem voor mentoren. Volgende richtlijn biedt hier als 'EU competency framework' een antwoord op: [EU Competency Framework](#)

Vanuit de bevraging in het werkveld werden verschillende inzichten verkregen. Het hebben van één vaste mentor gedurende de hele stageperiode werd genuanceerd met zowel nadelen als voordelen, terwijl er enkel voordelen van het hebben van verschillende mentoren werden benoemd. Een dedicated mentor wordt als zeer waardevol beschouwd. Ook wordt er aangehaald dat niet iedere verpleegkundige geschikt zou zijn om studenten te begeleiden. Het belang van het trainen van mentoren wordt bevestigd.

Er is volgens de personen uit de bevraging een verschil in manier van begeleiden voor studenten of starters. In de literatuur werd dit nog niet aangehaald. Hier zou dus meer onderzoek naar gedaan kunnen worden, met een meer duidelijk onderscheid tussen beiden.

Er kan geconcludeerd worden dat het besproken onderwerp een duidelijk relevant maatschappelijk probleem is, waar de literatuur zich uitgebreid over uitspreekt. De impact is nu al prominent, maar duidelijke bevindingen die optimale begeleiding zullen faciliteren zijn er ook. Het is dus van belang om de bevindingen te vertalen naar het verpleegkundig werkveld.

8 Aanbevelingen voor verpleegkundig werkveld

Tijdens mijn stage in het operatiekwartier werd ik begeleid door verschillende verpleegkundigen die telkens de rol van preceptor op zich namen. Daarnaast was er mijn stagebegeleider, verbonden aan de hogeschool, die samen met een collega fungeerde als vast aanspreekpunt voor studenten en starters. Het principe van een dedicated mentor werd dus al toegepast. Vanuit de bevraging in het werkveld bleek dat een dedicated mentor als zeer waardevol werd beschouwd. Ik merkte bij mezelf ook de positieve invloed van mentorschap op. Ik kreeg op lange termijn begeleiding van eenzelfde stagebegeleider, omdat ik zowel tijdens mijn eindstage als tijdens een vorige stage in de perioperatieve setting mocht vertoeven. Dit zorgde bij mij voor continuïteit en zelfvertrouwen, omdat ik altijd kon terugvallen op een vaste persoon waarmee ik een vertrouwensrelatie had opgebouwd. Tegelijk leerde ik van verschillende mentoren met verscheidene werkwijzen. Ook in de bevraging werden er enkel voordelen van het hebben van verschillende mentoren benoemd.

Ik merkte een duidelijk verschil op tussen verpleegkundigen die steeds werden bijgeschoold als preceptor door middel van preceptortraining en verpleegkundigen die deze training niet kregen maar wel studenten occasioneel begeleidden. De getrainde preceptoren werden de 'vaste mentoren' genoemd en waren over het algemeen geduldig coachend en constructief in het geven van feedback. Daarom zou een preceptortraining voor iedereen preceptor nodig zijn, ook voor verpleegkundigen die niet vaak studenten of starters begeleiden. Het is essentieel om volgende onderwerpen zeker aan te halen in een training:

- verduidelijken van de leerdoelen en -verwachtingen
- het leren geven van constructieve feedback
- het verlenen van basiskennis over andragogie.

In de bevraging werd immers aangehaald dat niet iedere verpleegkundige geschikt zou zijn om studenten te begeleiden. Het belang van het trainen van mentoren werd bevestigd.

Ook zou een evaluatie door middel van het EU competency framework geïmplementeerd kunnen worden.

Daarnaast had werkbelasting een zekere invloed op de mogelijkheden binnen de begeleiding. Enerzijds wou ik als student de preceptor uiteraard niet afleiden van belangrijke zaken in het kader van de veiligheid. Anderzijds had ik beschermde tijd voor het begeleiden van studenten in bepaalde situaties wel als grote meerwaarde beschouwd. Vanuit de literatuur wordt aanbevolen dat deze beschermde tijd door de zorgorganisatie wordt voorzien.

De zorgorganisatie zou leidinggevenden ook kunnen ondersteunen door het mogelijk maken van het delegeren van administratieve taken, opleiding in het begeleiden van stagairs en nieuwe medewerkers (zoals ook voor mentoren) en technologische ondersteuning.

Er zou daarnaast een duidelijke afstemming moeten zijn tussen het onboardingsteam binnen het ziekenhuis, hoofdverpleegkundigen, leidinggevenden en mentoren. Dit was al goed ingebed in de organisatie van mijn eindstage. Zo werd er met iedere student verpleegkunde in zijn eindstage een gesprek ingepland met de divisie managers van het operatiekwartier en de hoofdverpleegkundige.

Kwaliteitsvolle begeleiding, leiding en onboarding kan enkel blijvend gefaciliteerd worden met behulp van structurele financiële ondersteuning vanuit de overheid. Zoals eerder beschreven zou een investering van 33 miljoen euro nodig zijn, die de zorgorganisatie met de nodige flexibiliteit zou moeten kunnen inzetten. Vanuit de overheid zou het dan weer voordelig zijn om langdurig zieken slim in te zetten voor de begeleiding van studenten en starters.

Het operatiekwartier is een veeleisende omgeving. Daarbij komt dat perioperatieve verpleegkunde niet uitgebreid wordt onderwezen aan studenten verpleegkunde. Ik kreeg wel verschillende onderwijsactiviteiten aangeboden, zoals perioperatieve simulatietraining of patiëntencasuïstiek. Naar mijn ervaring hielp dit zeer goed om de context beter te begrijpen en mij er positief te kunnen ontplooien.

Over het algemeen kan er dus gesteld worden dat de perioperatieve setting waar ik specifiek stage liep al op veel manieren juiste evidence based begeleiding biedt maar ook zijn uitdagingen heeft. Volgende tabel geeft opnieuw beknopt de positieve punten en verbeterpunten weer:

Positieve punten	Verbeterpunten
- Duidelijke verdeling tussen preceptoren en dedicated mentor (verbonden aan de hogeschool) - Duidelijke afstemming met het onboardingsteam goed ingebed in de organisatie - Aanbod van verschillende onderwijsactiviteiten zoals perioperatieve simulatietraining of patiëntencasuïstiek.	- Geen preceptortraining voor elke preceptor, alleen voor zogenaamde 'vaste mentoren' - Evaluatie nodig door middel van het EU competency framework - Onvoldoende beschermde tijd voor preceptoren - Ondersteuning nodig voor leidinggevenden door het mogelijk maken van het delegeren van administratieve taken, opleiding in het begeleiden van stagairs en nieuwe medewerkers (zoals ook voor mentoren) en technologische ondersteuning - Investering vanuit de overheid nodig - Langdurig zieken slim inzetten voor de begeleiding van studenten en starters

In bredere zin zou elke werkcontext in de zorg kunnen leren van de aangehaalde positieve punten en daarbij kunnen nagaan welke verbeterpunten van toepassing zijn voor de setting.

In bijlage werd een implementatieplan toegevoegd dat de aanbevelingen meer concretiseert.

De bevindingen uit deze literatuurstudie werden doorgegeven aan de stagebegeleiding en hoofdverpleegkundigen van het operatiekwartier waar ik mijn eindstage voltooide en tevens aan de stagecoördinatoren van het ziekenhuis.

9 Literatuurlijst

- Chat Gpt.* (2025). [Software]. OpenAI. <https://chat.openai.com/chat>
- CINAHL Database | EBSCO.* (2026). EBSCO Information Services, Inc. | about.ebsco.com/nl-nl. <https://about.ebsco.com/nl-nl/producten/onderzoeksdatabanken/cinahl-database>
- DeepL Translator | world's most accurate translator.* (2019). [Software]. <https://www.deepl.com/en/translator>
- Durkin GJ, Cosetta MA, Mara C, Memmolo S, Nixon C, Rogan ML et al. A multimodal project to assess preceptor burnout: Implications for professional development practitioners [Internet]. *J Nurses Prof Dev.* 2023[cited 2025 May 18];39(1):33–41. DOI: 10.1097/NND.0000000000000820
- EFN – European Federation of Nurses Associations. (2022). *EFN Report on Education, Workforce, Quality & Safety, including Digitalization.* <https://efn.eu/wp-content/uploads/2023/01/EFN-Report-on-Education-Workforce-Quality-Safety-July-2022.pdf>
- EFN – European Federation of Nurses Associations. (2024). *EFN Report on newly registered nurses leaving the nursing profession or not practicing nursing after graduation.* <https://efn.eu/wp-content/uploads/2024/12/EFN-Report-on-Newly-Registered-Nurses-leaving-the-profession-June-2024.pdf>
- Hagrass, H. M., Ibrahim, S. A. E., Anany, R. I. E., & El-Gazar, H. E. (2023). Effect of an educational program about mentorship competencies on nurse mentors' performance: a quasi-experimental study. *BMC Nursing*, 22(1), 429. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01597-y>
- Heggarty, M., & Foran, P. (2025). Perioperative preceptors' education and training: An integrative review. *Journal Of Perioperative Nursing*, 38(3). <https://doi.org/10.26550/2209-1092.1389>
- IDEA Consult. (2025). Studie over de activiteiten, loopbaan en professionele ontwikkeling van verpleegkundigen. In *Verpleegkundigen 2025*.
- Iferp. (2026, 30 april). *What is Scopus Q1, Q2, Q3, Q4?* IFERP Blog. <https://www.iferp.in/blog/2025/12/24/what-is-scopus-q1-q2-q3-q4/>
- Ke, Y., Kuo, C., & Hung, C. (2017). The effects of nursing preceptorship on new nurses' competence, professional socialization, job satisfaction and retention: A systematic review. *Journal Of Advanced Nursing*, 73(10), 2296–2305. <https://doi.org/10.1111/jan.13317>

- Lachman, P., Batalden, P., & Vanhaecht, K. (2021). A multidimensional quality model: an opportunity for patients, their kin, healthcare providers and professionals to coproduce health. *F1000Research*, 9, 1140.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.26368.3>
- LibGuides: Systematic Reviews/Evidence Synthesis: Integrative Reviews*. (2026, 5 januari). https://libguides.adelphi.edu/Systematic_Reviews/integrative-review#:~:text=What%20is%20an%20Integrative%20Review,to%20a%20clearly%20defined%20problem
- LibGuides: Systematic Reviews/Evidence Synthesis: Systematic Reviews*. (2026, 5 januari). https://libguides.adelphi.edu/Systematic_Reviews/what
- Institute Of Medicine. (2001). Crossing the Quality Chasm. In *National Academies Press eBooks*. <https://doi.org/10.17226/10027>
- Nursing Student mentorship*. (2025). EFN – European Federation of Nurses Associations. <https://efn.eu/wp-content/uploads/2025/09/EFN-Policy-Brief-on-Nursing-Student-Mentorship-30-07-2025.pdf>
- Oikarainen, A., Mikkonen, K., Juskauskienė, E., Kääriäinen, M., Kaarlela, V., Vizcaya-Moreno, M. F., Perez-Cañaveras, R. M., De Raeve, P., Kaučič, B. M., Filej, B., & Riklikienė, O. (2021). *Guideline on Clinical Nurse Mentor's Mentoring Competence Development*. https://www.qualment.eu/wp-content/uploads/2021/11/Guideline_QualMent_final_EN.pdf
- Over ons - Zorgnet-Icuro*. (2021). Zorgnet-Icuro. <https://www.zorgneticuro.be/over-ons>
- Publications Office of the European Union. (2025). Sharing evidence with policymakers - Publications Office of the EU. Publications Office Of The EU.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/05d26b80-8f7f-11f0-bfe2-01aa75ed71a1/language-en>
- Research Guides: Types of Reviews: Umbrella Reviews*. (z.d.).
<https://laneguides.stanford.edu/types-of-reviews/umbrella>
- Slangen, S., Van Santbergen, B., & Zorgnet-Icuro vzw. (2025). *De eerste stappen tellen* (Eva de Wal, Red.). Zorgnet-Icuro vzw.
- Södergård, E., Juntunen, J., Kuivila, H., Tomietto, M., & Mikkonen, K. (2025). THE Effect of Mentoring Programmes on Newly Graduated Nurses' Retention and Turnover: An Umbrella Review. *Journal Of Advanced Nursing*.
<https://doi.org/10.1111/jan.70326>
- Thomas, L. (2024, 22 januari). *Een introductie tot quasi-experimenteel onderzoek*. Scribbr. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/quasi-experimenteel/>

10 Bijlages

Beoordeling van de wetenschappelijke bron 1	
Bronvermelding APA	Heggarty, M., & Foran, P. (2025). Perioperative preceptors' education and training: An integrative review. <i>Journal Of Perioperative Nursing</i> , 38(3). https://doi.org/10.26550/2209-1092.1389
Wat is de onderzoeksvraag of doelstelling van de bron?	Het identificeren van concrete maatregelen die organisaties kunnen implementeren om perioperatieve preceptors te empoweren, educatie te geven en te trainen, met als doel het opbouwen van een competent perioperatief verpleegkundig team.
Is deze bron relevant voor jouw gekozen onderzoeksvraag?	Ja, deze bron bespreekt specifiek wat er geweten is over de voorbereiding en training van preceptors binnen de context van het operatiekwartier
Is deze bron actueel?	Ja, deze bron dateert van 2025.
Is de kwaliteit van deze bron beoordeeld door een gekwalificeerde organisatie?	Ja, het tijdschrift 'Journal of Perioperative Nursing' heeft een Q3 scopus score voor de periode 2018 tot en met 2024. (matige academische impact, voldoet aan de minimum kwaliteitsstandaarden en standaarden voor ethiek volgens scopus) (Iferp, 2026)
Wie zijn de auteurs, ontwikkelaars, financiers/sponsors?	<u>Auteurs</u> Maeve Hegarty BSc(Hons) (Nursing) MCN (Anaesthetic and Recovery Nursing) Dr Paula Foran PhD, RN, FACORN, FACPAN, MACN
Welke zijn de eventuele belangenconflicten en zijn deze vermeld?	Geen
Wat is de methodologie die gebruikt wordt in de bron?	

- Design met korte beschrijving	Integrative review Een synthese van een reeks kwantitatieve en kwalitatieve studies om een antwoord te bieden op een duidelijk gedefinieerd probleem. (LibGuides: Systematic Reviews/Evidence Synthesis: Integrative Reviews, 2026)
- In- en exclusiecriteria/selectiecriteria	Zoektermen + Boleaanse operatoren: ‘preceptor’ OR ‘mentor’ AND ‘transition to practice’ AND ‘perioperative nursing’ Databanken: SCOPUS, PubMed en EBSCO databanken Inclusiecriteria: - Primair onderzoek van hoge kwaliteit - Publicatiedatum: maximum 5 jaar of belangrijke oude papers - Perioperatief onderzoek gerapporteerd als zijnde belangrijk - Gepubliceerd in het engels met ‘full text’ beschikbaarheid - Onderzoek over preceptorship in klinische domeinen gelijkend op perioperatieve verpleegkunde - Onderzoek in landen met onderwijs voor verpleegkunde te vergelijken met Australië. Kwaliteitsvereisten: Elke studie werd geëvalueerd op kwaliteit op basis van ‘the Equator Network checklists’. ‘The Joanna Briggs Institute (JBI) level of evidence pyramid’ werd gebruikt om hoogste kwaliteit te garanderen. Studies van slechte kwaliteit werden niet gebruikt. Resultaat: 15 relevante papers, kwalitatief en kwantitatief.

- Steekproef	Geen
- Interventie/observatie	Geen
Is het artikel na jouw analyse kwaliteitsvol en opgenomen in de literatuurselectie?	Ja.
Wat zijn de resultaten van de bron?	Er werden belangrijke thema's geïdentificeerd die van invloed zijn op het kunnen begeleiden van nieuwe verpleegkundigen: - Gebrek aan geformaliseerde preceptor training → Subthema's: leerverwachtingen, feedback en andragogie - Werkbelasting
Wat is de conclusie van de bron?	- Zorgorganisaties zouden duidelijk de rollen moeten definiëren voor perioperatieve preceptors en consistente leerverwachtingen moeten opstellen. - Geformaliseerde training in het geven van feedback en leerstrategieën voor volwassenen is nodig voor preceptors om te kunnen zorgen voor een effectief leerklimaat. - Er is nood aan training voor preceptoren om te leren effectiever om te gaan met werkdruk. - Vrijgestelde tijd voor preceptoren voor de begeleiding van beginnende operatieverpleegkundigen is van belang.

Beoordeling van de wetenschappelijke bron 2	
Bronvermelding APA	Slangen, S., Van Santbergen, B., & Zorgnet-Icuro vzw. (2025). <i>De eerste stappen tellen</i> (Eva de Wal, Red.). Zorgnet-Icuro vzw.
Wat is de onderzoeksvraag of doelstelling van de bron?	De bestaande situatie van stage en start in de zorg in kaart brengen voor Vlaanderen en concrete beleidsaanbevelingen formuleren om begeleiding en ondersteuning te versterken.
Is deze bron relevant voor jouw gekozen onderzoeksvraag?	Ja, het geeft de situatie specifiek weer voor Vlaanderen en doet daarnaast sterke aanbevelingen op basis van wetenschappelijke evidentie.
Is deze bron actueel?	Ja, deze bron dateert van 2025.
Is de kwaliteit van deze bron beoordeeld door een gekwalificeerde organisatie?	De koepelorganisatie zorgnet-Icuro vzw faciliteert het uitwisselen van kennis, goede praktijken en ideeën binnen de zorg. Naast het ontwikkelen van visies over kwaliteit, toegankelijk, betaalbaarheid en organisatie van zorg zijn ze ook een gesprekspartner van de Vlaamse en Federale overheid. De literatuur van Zorgnet Icuro kan beschouwd worden als zogenaamde 'grijze literatuur'. De kwaliteit wordt gegarandeerd doordat bijvoorbeeld zorgorganisaties van alle levensbeschouwingen lid kunnen worden en elk lid zijn eigen uitgangspunten kan bepalen op vlak van levensbeschouwing. Leden streven enkel winst na om continuïteit, duurzaamheid en kwaliteit te kunnen garanderen en hebben geen commerciële doelstelling. (Over Ons - Zorgnet-Icuro, 2021)
Wie zijn de auteurs, ontwikkelaars, financiers/sponsors?	Redactie: Sylvie Slangen en Bob Van Santbergen Eindredactie en vormgeving: Eva de Wal
Welke zijn de eventuele belangenconflicten en zijn deze vermeld?	Er worden geen belangenconflicten vermeld.

Wat is de methodologie die gebruikt wordt in de bron?	Er wordt geen methodologie vermeldt, noch in het artikel, noch op de website van Zorgnet Icuuro.
- Design met korte beschrijving	/
- In- en exclusiecriteria/selectiecriteria	/
- Steekproef	/
- Interventie/observatie	/
Is het artikel na jouw analyse kwaliteitsvol en opgenomen in de literatuurselectie?	Ja, als zijnde 'grijze literatuur'.
Wat zijn de resultaten van de bron?	Er is geen aparte sectie die de resultaten beschrijft. De resultaten vanuit het artikel in zijn geheel zitten vervat in het antwoord op de onderzoeksvraag.
Wat is de conclusie van de bron?	Er is geen aparte sectie die de conclusie beschrijft. Dit zal verwerkt zijn in het antwoord op de onderzoeksvraag.

Beoordeling van de wetenschappelijke bron 3	
Bronvermelding APA	Nursing Student mentorship. (2025). In Nursing Action & European Commission, <i>EFN Policy Brief</i> (pp. 1–5). https://efn.eu/wp-content/uploads/2025/09/EFN-Policy-Brief-on-Nursing-Student-Mentorship-30-07-2025.pdf
Wat is de onderzoeksvraag of doelstelling van de bron?	Aanbevelingen formuleren voor beleidsmakers in Europa over de volgende problemen: - Grote bezorgdheid over de retentie van studenten verpleegkunde. - Studenten verpleegkunde ervaren stress in een klinische setting en voelen zich overweldigd en onzeker. - Er is begeleiding nodig om met de emotionele en fysieke impact van het werkveld om te gaan en om zelfvertrouwen te ontwikkelen. - Het beoordelen van de competenties van studenten verpleegkunde en de complexiteit hiervan is een bezorgdheid van mentors en docenten verpleegkunde
Is deze bron relevant voor jouw gekozen onderzoeksvraag?	Ja, het geeft de situatie weer specifiek voor Europa en doet daarnaast sterke aanbevelingen op basis van wetenschappelijke evidentie.
Is deze bron actueel?	Ja, deze bron dateert van 2025.
Is de kwaliteit van deze bron beoordeeld door een gekwalificeerde organisatie?	De european federation of nurses associations (EFN) vertegenwoordigt het verpleegkundig beroep op Europees niveau. De federatie representeert 36 nationale associaties van verpleegkundigen waartoe in het totaal 3 miljoen verpleegkundigen behoren. (Nursing Student Mentorship, 2025) De literatuur van EFN kan beschouwd worden als zogenaamde 'grijze literatuur'. De bron in kwestie is een project geleid door de

	WHO en gefinancierd door de Europese Commissie.
Wie zijn de auteurs, ontwikkelaars, financiers/sponsors?	Ontwikkeld in het kader van 'the Nursing Action'. Project geleid door de WHO en gefinancierd door de Europese commissie. Leiderschap van Paul De Raeve, 'EFN Secretary General'; Manuel Ballotta, 'EFN Policy Advisor'; Andreas Xyrichis, 'Kings College London'; en academische collega's van de Universiteit Hasselt, 'Faculty of Medicine and Life Sciences, Healthcare & Ethics Research Group': Jochen Bergs, Alexandra Cloostermans, Kevin Berben, David Dirkx, Thomas Broeckmans, Aurélie Van Heel en Katijn Haers. Ondersteund door de leden van de EFN door 'the EFN Professional Committee' en 'the EFN General Assembly'.
Welke zijn de eventuele belangenconflicten en zijn deze vermeld?	Eventuele belangenconflicten zijn niet vermeld.
Wat is de methodologie die gebruikt wordt in de bron?	
- Design met korte beschrijving	Policy Brief Aanbevelingen op basis van wetenschappelijke evidentie over een specifiek politiek thema. Het doel is om de beleidsmakers te informeren. (Publications Office of the European Union, 2025) Umbrella review Een umbrella review synthetiseert wetenschappelijke evidentie van systematische reviews en/of meta-analyses over een breed onderwerp. (<i>Research Guides: Types Of Reviews: Umbrella Reviews</i>, z.d.)
- In- en exclusiecriteria/selectiecriteria	In de literatuurstudie werden systematic reviews en meta-analyses geïncludeerd die in het Engels werden gepubliceerd. Deze artikels hadden als focus

	‘mentorship in klinische settings of in de setting van educatie in de gezondheidszorg’. Exclusiecriteria waren narrative reviews, primaire onderzoeksstudies of studies buiten de gezondheidszorg. Ook werden reviews met incomplete data of met onvoldoende kwaliteit geëxcludeerd.
- Steekproef	Geen
- Interventie/observatie	Geen
Is het artikel na jouw analyse kwaliteitsvol en opgenomen in de literatuurselectie?	Ja, als zijnde ‘grijze literatuur’.
Wat zijn de resultaten van de bron?	- Er is nood aan een versterking van veerkracht binnnen de opleiding verpleegkunde, voor de overgang naar afgestudeerde verpleegkundige. - Mentoring voor verpleegkunde studenten zorgt voor een verhoogde kans dat pas afgestudeerde verpleegkundigen in het beroep willen blijven en waardevolle relaties opbouwen met hun collega’s. Het verlaagt ook stress en angst. - Voordelen van mentorschap die worden beschreven zijn: het verwerven van vaardigheden, de professionele rol leren begrijpen, ‘acclimatiseren’ aan de cultuur van het werkveld en persoonlijke en professionele ontwikkeling. - Virtuele interactie met mede-mentoren draagt bij aan positieve leeruitkomsten. Er wordt zo immers meer kennis uitgewisseld en vergaard en het verbetert klinische vaardigheden en de zorgverlening.
Wat is de conclusie van de bron?	- De rol van de mentor-verpleegkundige wordt steeds belangrijker, internationaal. Docenten nemen steeds minder

	de rol van mentor op in het klinisch werkveld. - De relatie tussen de docent verpleegkunde, de student verpleegkunde en de mentor-verpleegkundige blijft de basis. Er worden hierdoor betere leerresultaten bereikt en de kwaliteit van zorg stijgt. - Mentorschap voor verpleegkundigen is effectief wat betreft de retentie en het succes van studenten verpleegkunde. - Opleiding voor verpleegkundigen voor mentorschap zal de pedagogiek en het evaluatieproces van mentor-verpleegkundigen verbeteren. Er wordt hierbij gefocust op kritisch denken, reflectie en besluitvorming. - Er is nood aan innovatie en verder onderzoek voor het ontwikkelen van effectieve en toegankelijke tools ter assesment, bijvoorbeeld digitale tools. Technologie speelt een belangrijke rol in het faciliteren van flexibele en effectieve mentorprogramma's.
--	--

Beoordeling van de wetenschappelijke bron 4	
Bronvermelding APA	Hagrass, H. M., Ibrahim, S. A. E., Anany, R. I. E., & El-Gazar, H. E. (2023). Effect of an educational program about mentorship competencies on nurse mentors' performance: a quasi-experimental study. <i>BMC Nursing</i> , 22(1), 429. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01597-y
Wat is de onderzoeksvraag of doelstelling van de bron?	Wat is het effect van een educatieprogramma over mentorschapscompetenties op de begeleidingskwaliteit van mentorverpleegkundigen?
Is deze bron relevant voor jouw gekozen onderzoeksvraag?	Deze bron gaat specifiek over het verbeteren van de begeleidingskwaliteit van mentorverpleegkundigen door een educatieprogramma. Dit is heel relevant, gezien een eventuele vaste mentor ook de nodige hoge begeleidingskwaliteit dient te bieden.
Is deze bron actueel?	Ja, deze bron dateert van 2023.
Is de kwaliteit van deze bron beoordeeld door een gekwalificeerde organisatie?	Ja, het tijdschrift 'BMC Nursing' heeft een Q1 scopus score voor de periode 2013 tot en met 2024. (Exceptionele academische impact. Q1 tijdschriften publiceren studies die origineel, goed ontwikkeld en van hoge impact zijn. Bij een Q1 scopus score is er sprake van excellentie.) (Iferp, 2026)
Wie zijn de auteurs, ontwikkelaars, financiers/sponsors?	Heba Moussa Hagrass, Sanaa Abd El-Azeem Ibrahim, Rasha Ibrahim El-Sayed Anany en Heba E. El-Gazar
Welke zijn de eventuele belangenconflicten en zijn deze vermeld?	De auteurs geven aan dat er geen belangenconflicten waren.
Wat is de methodologie die gebruikt wordt in de bron?	

- Design met korte beschrijving	Quasi-experimentele studie Bij een quasi-experimentele studie worden de participanten met een niet-willekeurige methode over groepen verdeeld (geen randomisatie). Net als een experimentele studie onderzoekt het een oorzaak-gevolgrelatie. (Thomas, 2024)
- In- en exclusiecriteria/selectiecriteria	Mentoren: Geselecteerd door middel van een interview met de project coördinatoren. Volgende criteria werden gescoord met een score op 100: - Communicatieve vaardigheden - Het professionele voorkomen - Tact in het spreken Vervolgens werden de verpleegkundigen met de hoogste score gekozen. Studenten: Interne studenten verpleegkunde onder supervisie van de geselecteerde mentoren.
- Steekproef	In 7 'Healthcare Authority hospitals' in het Port Said gouvernement in Egypte werd bij 30 mentor-verpleegkundigen en 60 interne studenten verpleegkunde data gecollecteerd.
- Interventie/observatie	Het effect werd geëvalueerd van een educatieprogramma over mentorschapscompetenties op de begeleidingskwaliteit van mentorverpleegkundigen.
Is het artikel na jouw analyse kwaliteitsvol en opgenomen in de literatuurselectie?	Ja.
Wat zijn de resultaten van de bron?	Er werd een significante verbetering waargenomen bij de mentor-verpleegkundigen op vlak van mentorschapscompetenties en -prestaties na het implementeren van het educatie programma.
Wat is de conclusie van de bron?	Het educatie programma voor mentoren heeft voor een duidelijke verbetering van de mentoring-prestaties gezorgd in deze studie. De studie raadt dit nieuw innovatief mentorship programma te dissemineren en generaliseren.

Beoordeling van de wetenschappelijke bron 5	
Bronvermelding APA	Ke, Y., Kuo, C., & Hung, C. (2017). The effects of nursing preceptorship on new nurses' competence, professional socialization, job satisfaction and retention: A systematic review. <i>Journal Of Advanced Nursing</i> , 73(10), 2296–2305. https://doi.org/10.1111/jan.13317
Wat is de onderzoeksvraag of doelstelling van de bron?	Wat is het effect van verpleegkundig preceptorschap op de competenties, werktevredenheid, professionele socialisatie en retentie van startende verpleegkundigen?
Is deze bron relevant voor jouw gekozen onderzoeksvraag?	Ja, het gaat immers over preceptorschap bij startende verpleegkundigen.
Is deze bron actueel?	Ja, deze bron dateert van 2017.
Is de kwaliteit van deze bron beoordeeld door een gekwalificeerde organisatie?	Ja, het tijdschrift 'Journal of Advanced Nursing' heeft een Q1 scopus score voor de periode 1976 tot en met 2025. (Exceptionele academische impact. Q1 tijdschriften publiceren studies die origineel, goed ontwikkeld en van hoge impact zijn. Bij een Q1 scopus score is er sprake van excellentie.) (Iferp, 2026)
Wie zijn de auteurs, ontwikkelaars, financiers/sponsors?	Ya-Ting Ke, Chia-Chi Kuo, Chich-Hsiu Hung
Welke zijn de eventuele belangenconflicten en zijn deze vermeld?	De auteurs geven aan dat er geen belangenconflicten waren.
Wat is de methodologie die gebruikt wordt in de bron?	
- Design met korte beschrijving	Systematic review Een synthese van al het beschikbare empirisch onderzoek over een specifiek onderwerp. Hierbij wordt er gebruik gemaakt van een uitgebreide zoekmethode en is er sprake van zo weinig mogelijk 'bias'. (LibGuides: Systematic Reviews/Evidence Synthesis: Systematic Reviews, 2026)

- In- en exclusiecriteria/selectiecriteria	Er werd in vijf Engels/Chinese databases gezocht naar artikels die gepubliceerd werden vóór 2015. Uit 328 artikels werden slechts zes artikels weerhouden, gepubliceerd tussen 2001 en 2014. De Joanna Briggs Methodologie werd gebruikt voor het verwerken van één randomization control trial, één 'quasi-experimental study' en vier observationele studies. Twee beoordelaars hebben onafhankelijk van elkaar elke studie kritisch bekeken door gebruik te maken van 'the critical appraisal tools' van 'the Joanna Briggs Institute'.
- Steekproef	Geen
- Interventie/observatie	Geen
Is het artikel na jouw analyse kwaliteitsvol en opgenomen in de literatuurselectie?	Ja. De bron dateert van 2017, maar het is wel een artikel met exceptionele academische impact. (Q1 scopus score) Er is een zeer uitgebreide methodologie gebruikt, wat al getuigt van zeer sterke wetenschappelijke onderbouwing. Er wordt ook gesproken over een 'fixed preceptor/preceptee model', wat in de andere artikels niet expliciet wordt besproken. De resultaten spreken de andere geselecteerde bronnen in deze literatuurstudie niet tegen.
Wat zijn de resultaten van de bron?	- Het meest gangbare model voor preceptorschap was een vaste één-op-één koppeling tussen preceptor en pas afgestuurde verpleegkundige voor een periode van één tot drie maanden. - De competenties van startende verpleegkundigen verbeteren aanzienlijk door preceptorschap.
Wat is de conclusie van de bron?	Preceptorship kan de verpleegkundige competenties van startende verpleegkundigen verbeteren. Er is echter meer onderzoek nodig naar het effect op de retentie, werktevredenheid en professionele socialisatie van startende verpleegkundigen.

Beoordeling van de wetenschappelijke bron 6	
Bronvermelding APA	Södergård, E., Juntunen, J., Kuivila, H., Tomietto, M., & Mikkonen, K. (2025). THE Effect of Mentoring Programmes on Newly Graduated Nurses' Retention and Turnover: An Umbrella Review. <i>Journal Of Advanced Nursing</i> . https://doi.org/10.1111/jan.70326
Wat is de onderzoeksvraag of doelstelling van de bron?	Samenvatting van het effect van mentorschap binnen mentorprogramma's op de retentie en het verloop van pas afgestudeerde verpleegkundigen in de gezondheidszorg.
Is deze bron relevant voor jouw gekozen onderzoeksvraag?	Ja, deze bron bespreekt mentorschap binnen mentorprogramma's in de gezondheidszorg.
Is deze bron actueel?	Ja, de bron dateert van 2025.
Is de kwaliteit van deze bron beoordeeld door een gekwalificeerde organisatie?	Ja, het tijdschrift 'Journal of Advanced Nursing' heeft een Q1 scopus score voor de periode 1976 tot en met 2025. (Exceptionele academische impact. Q1 tijdschriften publiceren studies die origineel, goed ontwikkeld en van hoge impact zijn. Bij een Q1 scopus score is er sprake van excellentie) (Iferp, 2026)
Wie zijn de auteurs, ontwikkelaars, financiers/sponsors?	Elina Södergård, Jonna Juntunen, Heli-Maria Kuivila, Marco Tomietto, Kristina Mikkonen
Welke zijn de eventuele belangenconflicten en zijn deze vermeld?	De auteurs geven aan dat er geen belangenconflicten waren.
Wat is de methodologie die gebruikt wordt in de bron?	
- Design met korte beschrijving	Umbrella review Een umbrella review synthetiseert wetenschappelijke evidentie van systematische reviews en/of meta-analyses over een breed onderwerp. (Research Guides: Types Of Reviews: Umbrella Reviews, z.d.)
- In- en exclusiecriteria/selectiecriteria	2 onafhankelijke reviewers hebben een screening uitgevoerd op basis van titels,

	abstracts en full texts en hebben 'the JBI critical appraisal checklist' gebruikt om de kwaliteit te beoordelen. Er werd gezocht in de databases CINAHL, OvidMedline, ProQuest, Scopus, Cochrane en Medic
- Steekproef	Geen
- Interventie/observatie	Geen
Is het artikel na jouw analyse kwaliteitsvol en opgenomen in de literatuurselectie?	Ja.
Wat zijn de resultaten van de bron?	Verschillende studies rapporteerden statistisch significante verbeteringen in retentie en verloop. Meer bepaald bij programma's met gestructureerde opleiding en preceptorship.
Wat is de conclusie van de bron?	Er zijn al verschillende mentorprogramma's ontwikkeld voor pas afgestudeerde verpleegkundigen. Programma's die voortdurende ondersteuning en gestructureerde begeleiding bieden, verhogen de retentie en verlagen het verloop van pas afgestudeerde verpleegkundigen.

Implementatieplan						
Doelstelling SMART	Acties In functie van de doelstelling	Taakverdeling Wie doet welke acties in functie van de doelstelling?	Timing Wanneer wordt de actie uitgevoerd?	Communicatie Hoe wordt dit gecommuniceerd?	Evaluatie Hoe wordt dit geëvalueerd?	Opvolging Wie volgt de implementatie op?
<i>Doelstelling 1: Er wordt binnen het half jaar preceptortraining voorzien voor elke preceptor.</i>	<i>Het uitwerken van een training volgens wetenschappelijke evidentie</i> <i>Elk jaar een trainingsmoment voorzien voor mentoren.</i>	<i>De dedicated mentoren nemen initiatief om deze training uit te werken en voor elke preceptor te voorzien.</i>	<i>Binnen de 5 maanden is de training uitgewerkt en klaar om ingepland te worden.</i>	<i>De dedicated mentor verstuurt een mail naar iedere preceptor en communiceert dit tevens door tijdens een teamvergadering.</i>	<i>Er wordt na de eerste preceptortraining feedback verzameld over de training.</i>	<i>Dedicated mentoren.</i>
<i>Doelstelling 2:</i> <i>Elke preceptor wordt ieder jaar geëvalueerd op basis van het EU competency framework en anonieme feedback van studenten en starters.</i>	<i>Het uitwerken van een evaluatie-formulier voor preceptoren op basis van het EU competency framework op basis van zelfreflectie.</i> <i>Het uitwerken van een anoniem feedbackformulier voor starters en studenten om in te vullen.</i> <i>Elke stage (voor de student) of opleidingsperiode van 6 maanden (voor starters) vult de student of starter het feedbackformulier in voor 2 preceptoren met wie het meeste werd samen gewerkt.</i> <i>Elk jaar ontvangt iedere preceptor al zijn feedbackformulieren en vult deze zijn reflectieformulier in.</i>	<i>De dedicated mentoren werken de evaluatie- en feedbackformulieren uit. Ze volgen het invullen van deze formulieren op.</i>	<i>Binnen het half jaar zijn beide formulieren uitgewerkt en kunnen deze verdeeld worden over de preceptoren, studenten en starters.</i>	<i>De dedicated mentor verstuurt een mail naar iedere preceptor en communiceert dit tevens door tijdens een teamvergadering. Ook wordt dit doorgecommuniceerd aan de studenten en starters bij aanvang van een stage of opleidingsperiode.</i>	<i>Er wordt na implementatie van de formulieren feedback verzameld over manier van evaluatie en het belang hiervan.</i>	<i>Dedicated mentoren.</i>

Doelstelling 3 : Er wordt binnen het jaar beschermde tijd voorzien voor preceptoren.	1. Er vindt overleg plaats tussen de divisiemanagers, verschillende preceptoren, de dedicated mentoren, de beleids-medewerkers van het ziekenhuis, leidinggevenden en een student of starter. Tijdens dit overleg wordt er een voorstel gedaan tot beschermde tijd voor preceptoren.	Er is sprake van eengedeelde verantwoordelijkheid van alle niveau's.	Het overleg vindt plaats binnen het jaar.	Er wordt vanuit de dedicated mentoren het initiatief genomen om een mail te versturen. Deze mail nodigt de verschillende medewerkers uit voor overleg.	Na het overleg wordt besloten of er al dan niet beschermde tijd wordt voorzien voor preceptoren en hoe dit in de praktijk mogelijk gemaakt zal worden.	Het is de verantwoordelijkheid van elke medewerker om na implementatie steeds informeel feedback te geven over de nieuwe werkwijze aan de dedicated mentoren.
Doelstelling 4: Leidinggevenden worden binnen het jaar beter ondersteund door het mogelijk maken van het delegeren van administratieve taken, opleiding in het begeleiden van stagairs en nieuwe medewerkers (zoals ook voor mentoren) en technologische ondersteuning.	1. Er vindt overleg plaats tussen de divisiemanagers, beleidsmedewerkers en leidinggevenden. Tijdens dit overleg wordt de administratieve werklast besproken en de mogelijk tot het delegeren van deze taken. 2. Er wordt vanuit de leidinggevenden contact opgenomen met de ICT-dienst en de zorginnovator van het ziekenhuis om technologische mogelijkheden in het verlichten van de werklast te bekijken. 3. De dedicated mentoren maken met enkele aanpassingen de training voor preceptoren ook compatibel voor leidinggevenden.	De verschillende actoren dragen elk de verantwoordelijkheid om contacten te leggen en initiatief te nemen in het kader van deze verbeteringen.	Binnen het half jaar worden de contacten gelegd. Deze contacten worden onderhouden totdat de implementatie afgerond is.	De leidinggevenden nemen het initiatief om de overlegmomenten in te plannen.	Er wordt na implementatie nog een laatste overlegmoment ingepland om de vernieuwingen te evalueren.	De leidinggevenden.

<i>Doelstelling 5:</i> Beleidsmedewerkers van het ziekenhuis pleiten binnen de 2 jaar voor grotere investeringen vanuit de overheid.	1. Er wordt een duidelijk statement opgesteld met draagkracht van de verschillende actoren. De beleidsmedewerkers verzamelen standpunten en bundelen deze in combinatie met die meest recente wetenschappelijke evidentie. 2. Het statement wordt voorgelegd aan de overheid vanuit de beleidsmedewerkers en leidinggevend van het ziekenhuis.	De beleidsmedewerkers van het departement zorg.	Om genoeg ruimte en tijd te hebben voor een goed doordacht statement zou er best minstens 2 jaar voorzien worden.	De beleidsmedewerkers voor kwaliteit van zorg verzamelen concrete standpunten en aanbevelingen vanuit de interprofessionele zorgraad.	Door meermaals in overleg te gaan met de politiek kan men blijven pleiten voor grote investeringen in de zorg. Er zal telkens bekeken moeten worden of de reeds gedane investeringen effectief blijken en waar de zorg nood aan heeft.	Het pleiten voor grote investeringen in de zorg is een continu proces dat wellicht niet meteen afgerond zal kunnen worden.
<i>Doelstelling 6:</i> Vanuit het ziekenhuis worden langdurig zieken slim ingezet voor de begeleiding van studenten en starters. Dit wordt vervolgens uitgelicht als goed voorbeeld voor de zorg en de maatschappij.	1. Er wordt door de divisie managers contact opgenomen met langdurig zieke verpleegkundigen van het operatiekwatier in overleg met de arbeidsdienst en de dedicated mentoren. (na bv. burnout of fysieke klachten waarbij het niet mogelijk is om full time te werken, maar wel met verminderde uren) Hierbij wordt er voorgesteld om laagdrempelig enkele dagen in de week terug te komen werken om enkel studenten één op één te begeleiden. Deze personen worden dan als ‘extra’ ingezet.	Divisie managers nemen het initiatief om contact op te nemen in overleg met de arbeidsdienst en de dedicated mentoren.	Er wordt binnen het half jaar contact opgenomen.	De dedicated mentoren leggen de nieuwe werkwijze met langdurig zieken voor tijdens een teamoverleg.	Er zal na elke stage (voor studenten) of een opleidingsperiode van 6 maanden (voor starters) feedback verzameld worden van de studenten en starters over de begeleidingskwaliteit.	De dedicated mentoren en divisie managers volgen op welk effect de nieuwe werkwijze heeft. Men publiceert vanuit het ziekenhuis een artikel over het inzetten van langdurig zieken indien het project duidelijk voordelig blijkt te zijn. Met deze ‘good practice’ is het ziekenhuis dan een voorbeeld voor de overheid en andere (zorg)organisaties.

