

Meerwaarde die werkgevers ervaren bij honoursalumni Critical Care

“Een meetinstrument om meerwaarde in kaart te brengen”

Opleiding:	HBO verpleegkunde
Vak:	U3
Osiris code vak:	HVVB16AFOU3
Datum van inleveren:	15-01-2019
Naam van de studenten:	Eline Schiphof / 365143 Malissa Siebum / 355497
Studiejaar:	4
Opdrachtgever:	A. Kool
Docentbegeleider:	A. Kool
Tweede examiner:	L. de Vries

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksverslag 'Meerwaarde die werkgevers ervaren bij honoursalumni Critical Care, "een meetinstrument om meerwaarde in kaart te brengen"'. Dit onderzoeksverslag hebben wij geschreven in het kader van onze afstudeerperiode van de opleiding tot HBO-Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool in Groningen. We hebben onderzoek gedaan naar welke indicatoren meerwaarde meten bij de honoursalumni Critical Care in tegenstelling tot reguliere alumni. Vanuit dit onderzoek is een conceptmeetinstrument opgezet. Dit onderzoek is gedaan in opdracht van de Hanzehogeschool te Groningen, Academie voor Verpleegkunde. Het onderzoek en het schrijven van het onderzoeksverslag heeft plaatsgevonden van 06-09-2018 tot en met 15-01-2019.

Wij willen graag alle betrokkenen bedanken voor de begeleiding en steun tijdens dit afstudeeronderzoek. Als eerste willen wij Arie Kool bedanken voor zijn begeleiding en inzet tijdens deze periode. Tot slot willen wij alle werkgevers en oud-studenten die hebben meegewerkt aan ons onderzoek, door middel van enquêtes in te vullen, bedanken voor hun inzet.

Wij wensen u veel plezier tijdens het lezen van ons afstudeeronderzoek.

Malissa Siebum en Eline Schiphof
Groningen, 15-01-2019

Samenvatting

Inleiding Sinds 2011 wordt er binnen de Hanzehogeschool Groningen gebruik gemaakt van de honoursprogramma's, waaronder Critical Care door Academie voor Verpleegkunde. Vorig jaar is er onderzoek gedaan naar het effect van de honoursminor Critical Care op de loopbaan van alumni. Daaruit is gebleken dat het van belang is om verder onderzoek te doen naar welke meerwaarde werkgevers ervaren bij honoursalumni Critical Care in tegenstelling tot reguliere alumni. Om hier antwoord op te krijgen is de volgende vraagstelling opgesteld: *“Welke opvattingen en waarderingen, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een conceptmeetinstrument die de meerwaarde weergeeft van honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere alumni?”* Het doel van dit onderzoek is een conceptmeetinstrument te ontwikkelen waarbij meerwaarde gemeten kan worden. Door middel van de resultaten wordt inzichtelijk bij welke indicatoren werkgevers meerwaarde ervaren. Deze resultaten, inclusief aanbevelingen, worden aangeboden aan de Hanzehogeschool Academie voor Verpleegkunde.

Methode Er is van 06-09-2018 tot en met 15-01-2019 kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Aan het begin van het onderzoek is er literatuurstudie gedaan waarbij verschillende indicatoren naar voren zijn gekomen die meerwaarde zouden kunnen meten. Deze indicatoren zijn onderverdeeld in vier verschillende categorieën, namelijk: autonomie, zelfbewustzijn, grensverleggend en deskundigheid. De populatie van dit onderzoek zijn de werkgevers van de alumni die van 2011 tot en met 2018 de honoursminor Critical Care hebben gevolgd. Via mailcontact zijn alle alumni (73) benaderd met de vraag om contactgegevens van hun werkgevers met ons te delen. Uiteindelijk zijn er naar acht werkgevers en negen alumni enquêtes verstuurd (totaal 12). De enquête is vormgegeven door middel van de matrixvorm waarbij de vijf punts Likertschaal (van helemaal geen meerwaarde tot veel meerwaarde) wordt gebruikt. De eerste vragen zijn bedoeld om informatie te verkrijgen van de respondenten, daarna zal de vijf punts Likertschaal gebruikt worden om antwoord te krijgen van werkgevers die waarde geven aan de indicatoren. Door middel van deze methodiek worden numerieke gegevens verzameld over de indicatoren.

Resultaten In totaal hebben vier werkgevers (23,5% van alle respondenten) deelgenomen aan de enquête. De resultaten die voortkomen uit de enquête laten zien dat het gemiddelde van alle indicatoren ligt tussen de drie (neutraal) en vier (meerwaarde). De indicatoren die een gemiddelde van drie bedragen zijn vervolgens van de lijst verwijderd, omdat gemiddeld gezien, de werkgevers hiervan geen meerwaarde ervaren.

Conclusie Uit de resultaten blijkt dat de opgestelde categorieën met bijbehorende indicatoren als bouwstenen kunnen dienen om meerwaarde te meten bij de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni. Dit betekent dat het concept meetinstrument gebruikt kan worden om meerwaarde te meten.

Aanbeveling Het ontwikkelde meetinstrument kan worden ingezet in verder onderzoek naar de meerwaarde die werkgevers ervaren. Daarnaast zouden de indicatoren, die meerwaarde meten, kenbaar gemaakt moeten worden tijdens de introductiebijeenkomst van de honoursminor Critical Care. Zodat studenten kritischer nadenken over het wel of niet volgen van de honoursminor Critical Care.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting.....	2
Inleiding	4
1. Theoretisch kader	6
1.1. Het belang van alumni-honours onderzoek.....	6
1.2. Het verzamelen van gegevens	6
1.3. Verpleegkundige relevantie	7
2. Onderzoeksmethodiek.....	8
2.1. Grondvorm.....	8
2.2. Onderzoeksdesign.....	8
2.3. Gegevensverzameling en -analyse	8
2.3.1. Items vragenlijst.....	9
2.3.2. Vormgeving van de vragenlijst	10
2.3.3. Het wervingsproces	11
2.3.4. Analyse enquête	12
2.4. Ethische aspecten	12
2.4.1. Betrouwbaarheid.....	12
2.4.2. Validiteit	13
3. Resultaten.....	14
3.1. Resultaten enquête	14
3.1.1. Beschrijving respondenten	14
3.1.2. Uitkomsten enquête	15
3.1.3. Toelichting resultaten enquête	17
3.1.4. Aanvulling werkgevers	17
4. Discussie	18
4.1. Resultaten en theorie	18
4.2. Sterke punten en beperkingen	18
4.3. Onderzoeksresultaten voor de organisatie/maatschappij	19
5. Conclusie	20
6. Aanbevelingen	21
Bibliografie	22
Bijlagen	24

Inleiding

Excellentie en studiecultuur worden in het hogeronderwijsbeleid al geruime tijd als erg belangrijk beschouwd. Als toekomstbeeld voor 2025 schetste de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in de Strategische Agenda een studiecultuur aan hogescholen en universiteiten die zich kenmerkt door: uitdaging, presteren en het maximale uit je studie halen. Binnen dit toekomstbeeld staan de honoursprogramma's centraal (Tiesinga & Wolfensberger, 2014). Honoursprogramma's bieden gemotiveerde en ambitieuze studenten een kans om hun talenten te ontwikkelen tot een hoger niveau (Kool, Mainhard, Jaarsma, & Brek, 2016).

Sinds 2011 wordt er binnen de Hanzehogeschool Groningen gebruik gemaakt van de honoursprogramma's (Roesthuis & Welling, 2018). De visie die de Hanzehogeschool ten opzichte van de honoursprogramma's uitdraagt is als volgt: "Honoursonderwijs is innovatief en student gestuurd onderwijs waarin studenten die meer willen, kunnen en durven de regie nemen op de ontwikkeling van hun persoonlijke en professionele talenten met oog voor mens en maatschappij." (Hanzehogeschool Groningen, 2017). De Hanzehogeschool biedt meerdere honoursprogramma's aan. Binnen de opleiding Bachelor Verpleegkunde worden er drie verschillende honoursprogramma's aangeboden waar Critical Care er één van is. Het doel van de honoursminor Critical Care is dat de student binnen een intensieve zorgpraktijk in staat is om een bestaande of bedreigde stoornis te bewaken, te observeren en te verplegen, gegevens kan verzamelen door te klinisch redeneren, interventies methodisch kan uitvoeren en de zorg kan onderbouwen ten behoeve van de continuïteit (HanzeHogeschool Groningen, 2018). Momenteel zijn er 84 afgestudeerde alumni binnen de bachelor Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool te Groningen met een afgeronde honoursminor Critical Care.

Studenten kunnen het honoursprogramma gebruiken als opstap naar een stage-, opleidingsplaats, of een vervolgopleiding. Daarnaast kan de student een contactennetwerk opbouwen en/of vergroten. Verder blijkt dat alumni die een honoursminor hebben gevolgd vaker werk vinden op het gebied van hun gevolgde opleiding en verdienen alumni beter dan studenten die geen honoursminor hebben gevolgd. (Leest, et al., 2015)

In 2018 is er onderzoek gedaan binnen de Hanzehogeschool Groningen naar het effect van de honoursminor Critical Care op de loopbaan van alumni. Hieruit blijkt dat het volgen van de honoursminor een positief effect heeft op de loopbaan van de alumni. De alumni geven aan dat er een positief effect is op het verkrijgen van een baan, dat de juiste aansluiting ervaren wordt tussen de theorie en praktijk en het belangrijk geweest is voor het creëren van een netwerk. De onderzoekers geven aan dat er aanvullend onderzoek nodig is om de meerwaarde te meten tussen alumni met een afgeronde honoursminor Critical Care en reguliere alumni (Roesthuis & Welling, 2018).

Het onderzoek van Roesthuis en Welling (2018) is uitgevoerd in opdracht van de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool, te Groningen. Door de uitkomst van dit onderzoek is vervolgens de vraag ontstaan of de werkgevers meerwaarde ervaren bij alumni met honoursminor Critical Care in vergelijking met reguliere alumni. Dit thema staat binnen in dit onderzoek centraal. Om gegevens te verkrijgen binnen dit onderzoek is er een meetinstrument nodig om inzicht te verkrijgen wat meerwaarde is. Echter is er geen meetinstrument beschikbaar om de meerwaarde te meten. Wel zijn er verschillende indicatoren gevonden, door middel van een literatuurstudie, die door werkgevers en alumni als belangrijk worden ervaren. Aan de hand van die literatuurstudie wordt er binnen dit onderzoek gekeken of er een conceptmeetinstrument opgezet kan worden. De basis voor deze indicatoren zullen verder uitgelegd worden in het theoretisch kader.

Om de vraag van de opdrachtgever te beantwoorden is de volgende vraagstelling opgesteld: *“Welke opvattingen en waarderings, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een conceptmeetinstrument die de meerwaarde weergeeft van de honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere alumni?”*

De doelstelling die daarbij passend is, is als volgt geformuleerd:

“Door middel van kwantitatief onderzoek en indicatoren die door werkgevers en alumni als belangrijk worden bevonden, wordt er een conceptmeetinstrument aangeboden die inzicht geeft in meerwaarde van honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere alumni”.

Begrippen definiëring.

Begrip	Betekenis
Alumni	“Afgestudeerde/oud-student”
Reguliere alumni	“Afgestudeerde/oud-student die het standaard curriculum volgt, zonder aanvullend onderwijs”
Honours minor	“Aanvullend programma voor gemotiveerde en talentvolle studenten”
Critical Care	“Gespecialiseerd in de behandeling van patiënten met levensbedreigende aandoeningen”
Meerwaarde	“Voordelen/ toegevoegde waarde”
Bouwstenen	“Onderdelen/elementen”

1. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven op welke manier de gegevens worden verzameld en welke methoden hierbij toepasselijk zijn.

1.1. Het belang van alumni-honours onderzoek

Binnen dit onderzoek staat de vraagstelling: *“Welke opvattingen en waarderingen, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een conceptmeetinstrument die de meerwaarde weergeeft van de honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere alumni?”* centraal.

In het onderzoek van Sweijen en Wolfensberger (2008), wordt er beschreven dat werkgevers geïnteresseerd zijn in hoe iemand zich onderscheidt van de ander. Maar daarbij is het niet duidelijk hoe werkgevers daadwerkelijk aankijken tegen Critical Care honoursalumni en wat de ervaren meerwaarde van deze alumni is. In een voorgaand onderzoek die uitgevoerd is voor de Academie voor Verpleegkunde (Roesthuis & Welling, 2018) is er onderzoek gedaan naar het effect van de honoursminor Critical Care op de loopbaan van alumni. Binnen dit onderzoek werd door de alumni aangegeven dat er een meerwaarde wordt bevonden na het volgen van de honoursminor Critical Care. Daarnaast wordt er aangegeven in het voorgaande onderzoek dat het van belang is om te onderzoeken wat voor meerwaarde een werkgever ziet in alumni die een honoursaantekening hebben. En of er een duidelijke link is met theorie en praktijk bij het gevolgd hebben van een honoursminor Critical Care. Om inzicht te krijgen over welke meerwaarde werkgevers ervaren van honoursalumni Critical Care moet er een meetinstrument worden ontwikkeld. Dit meetinstrument zal worden ontwikkeld aan de hand van bestaande opvattingen en waarderingen die beschreven staan in de literatuur.

1.2. Het verzamelen van gegevens

Binnen dit onderzoek wordt er gekeken naar welke meerwaarde werkgevers ervaren van de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni. Om meerwaarde te kunnen meten is er een meetinstrument nodig. Tijdens dit onderzoek wordt inzicht verkregen in welke indicatoren de meerwaarde aangeven en meten bij honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere alumni. Deze indicatoren zijn verkregen door middel van literatuuronderzoek en zullen gebruikt worden als richtlijn voor de enquête.

Een specifiek onderzoek (Kool & Seelen, 2018) geeft een duidelijke weergave over indicatoren die werkgevers en alumni als belangrijk ervaren binnen hun loopbaan na het afronden van hun honoursminor Critical Care. Daarnaast komt er in een tweede onderzoek (Kool, Mainhard, Jaarsma, & Brek, 2016) gelijke indicatoren naar voren die als belangrijke verschillen werden gezien tussen honoursalumni en reguliere alumni. Tot slot komen er nieuwe indicatoren naar voren bij een derde onderzoek (Sweijen & Wolfensberger, 2008). Volgens van Sweijen en Wolfensberger (2008) vergroten deze indicatoren de persoonlijke ontwikkeling van de honoursstudent. Naast de nieuw bevonden indicatoren gaf dit artikel ook een bevestiging van de indicatoren die al uit de bovengenoemde onderzoeken als belangrijk werden bevonden.

Naast de indicatoren die zijn gevonden door het zoeken in de literatuur is ervoor gekozen om twee verschillende studiehandleidingen nader te bekijken. In de studiehandleiding voor de honoursminor Critical Care kwamen soortgelijke indicatoren naar voren die als belangrijke leeruitkomsten werden aangeduid. Deze leeruitkomsten zouden studenten aan het einde van de honoursminor Critical Care hebben geleerd (Cools, Smienk, & Zijlstra). Doordat in deze vier verschillende bronnen de indicatoren overeenkwamen is er besloten om alleen deze specifieke indicatoren te gebruiken.

Binnen de enquête worden de gevonden indicatoren in een specifieke categorie onderverdeeld. Er zijn vier verschillende categorieën opgesteld, namelijk autonomie, zelfbewustzijn, deskundigheid en

grensverleggend. Deze categorieën zijn samengesteld door twee individuele en onafhankelijke onderzoekers die de indicatoren in thema's hebben gezet. Er is afgewogen welke indicatoren het beste bij elkaar passen. Na het indelen van de indicatoren in groepen is er gezocht naar een label die de samenhang tussen de indicatoren weergeeft. Vervolgens zijn de indicatoren samen ingevuld in een synoniemenlijst, waaruit de volgende categorieën zijn voortgekomen:

Autonomie	Zelfbewustzijn	Deskundigheid	Grensverleggend
- Interdisciplinair werken - Ondernemende houding - Ondernemerschap - Zelfsturing - Coaching kwaliteit - Continuïteit - Leiderschap	- Visievorming - Eigen regie - Zelfreflectie - Zelfkennis - Persoonlijke ontwikkeling - Zelfrepresentativiteit - Empathisch vermogen - Ambitieuus	- Inhoudelijke kennis - Uitdaging - Drive - Kennis en kunde - Creativiteit - Methodisch handelen - Patiëntgerichtheid - Communicatieve vaardigheden - Kritische houding	- Risico's durven nemen - Moed tonen - Onderscheidend vermogen - Buiten kaders denken - Innovatief - Doorzettingsvermogen

1.3. Verpleegkundige relevantie

Binnen het beroepsprofiel van verpleegkundigen 2020 (V&VN, 2012), wordt er gesproken van een toenemende complexiteit van zorg. Hierdoor komt er meer vraag naar Bachelor niveau verpleegkundigen. Tevens komt er meer vraag naar verpleegkundigen met een afgeronde specialisatie. Daarnaast beschrijft het beroepsprofiel dat de verpleegkundige op basis van het proces klinisch redeneren zijn/haar zorg verleent. Dit komt binnen het honoursprogramma Critical Care duidelijk naar voren. Naast klinisch redeneren wordt er ook extra aandacht besteed aan risicosignalering wat binnen het beroepsprofiel ook benoemd wordt als een belangrijk aspect binnen het verpleegkundige beroep.

2. Onderzoeksmethodiek

In dit hoofdstuk worden de grondvorm, onderzoeksdesign, populatie, gegevensverzameling en -analyse en ethische aspecten behandeld. Als eerste wordt de grondvorm toegelicht. In paragraaf 2.2 wordt het onderzoeksdesign behandeld. De populatie is verwerkt in paragraaf 2.3, waarna de gegevensverzameling en -analyse wordt toegelicht. Tot slot worden de ethische aspecten besproken.

2.1. Grondvorm

In dit onderzoek is door middel van het kwantitatieve onderzoek een concept meetinstrument ontworpen, waarmee de meerwaarde gemeten kan worden. Er is gebruik gemaakt van een surveyonderzoek, in de vorm van een digitale enquête. Door middel van het surveyonderzoek zijn er numerieke gegevens van de werkgevers verzameld (Verhoeven, 2018). Uit de gegevens wordt een conclusie getrokken of het concept meetinstrument valide is en of er eventuele aanpassingen nodig zijn.

2.2. Onderzoeksdesign

Er is als eerst een lijst met indicatoren opgesteld die de meerwaarde zou moeten kunnen meten. Dit is door middel van literatuurstudie tot stand gekomen. Vervolgens is er een enquête opgesteld aan de hand van de indicatoren. De indicatoren kunnen beoordeeld worden door middel van een Likertschaal. Daarnaast zijn er een aantal vragen opgesteld om een beschrijving van de respondent te verkrijgen. Aan het eind van de enquête is de vraag gesteld of er nog aanvullingen zijn, ten opzichte van de indicatoren die al zijn gevonden. De enquêtes zijn afgenomen bij de werkgevers die mee wilden werken aan het onderzoek. De resultaten die voortkomen uit de enquêtes zijn gebundeld en daaruit is vervolgens een conclusie getrokken. Deze resultaten en conclusies kunt u verderop in het onderzoek lezen. Nadat de conclusie getrokken is zijn er adviezen benoemd met daarbij eventuele vervolgstappen.

2.3. Gegevensverzameling en -analyse

Er is gebruik gemaakt van digitale enquêtes die zijn afgenomen bij de werkgevers van de alumni met de aantekening honoursminor Critical Care. Voordelen van de digitale enquête is, dat er veel mensen benaderd kunnen worden in een korte tijd, wat veel respons kan opleveren. Daarnaast kunnen er veel vragen gesteld worden, waarbij de ondervraagde ook toelichting kan geven (Verhoeven, 2018). Deze toelichting is aan het einde van de vragenlijst toegepast, waarbij de werkgevers zijn of haar eigen aanvullingen heeft kunnen geven.

De enquête bestaat uit open- en gesloten vragen. De nadruk tijdens dit onderzoek ligt voornamelijk op de gesloten vragen. De gesloten vragen zijn de basis van het te vormen meetinstrumenten die uiteindelijk getest wordt. Door middel van de gesloten vragen kunnen de resultaten snel en objectief geanalyseerd worden. Open vragen worden toegepast in dit onderzoek, zodat werkgevers aan kunnen geven of zij nog bepaalde indicatoren missen die de werkgevers duidelijk waarnemen en zien als meerwaarde bij honoursalumni Critical Care in tegenstelling tot reguliere alumni. De overige open vragen geven beschrijvingen van de respondenten.

Bij het maken van de enquête is er rekening gehouden met routing, ook wel een logische volgorde in een vragenlijst genoemd. Dit kan ergernissen voorkomen bij de respondenten (Verhoeven, 2018).

Hieronder staat beschreven hoe de constructie van de vragenlijst is opgesteld en hoe het wervingsproces is verlopen.

2.3.1. Items vragenlijst

Voorafgaand aan de enquête is er een lijst opgesteld met indicatoren. Deze indicatoren zijn voortgekomen uit literatuurstudie, zie voor verdere uitleg hoofdstuk 1.2. De indicatoren zijn onderverdeeld in vier verschillende categorieën, namelijk: autonomie, zelfbewustzijn, deskundigheid en grensverleggend. Er is voor gekozen om alleen de indicatoren weer te geven in de enquête en niet onder te verdelen in de categorieën. Hierdoor wordt de werkgever niet beïnvloed door de denkwijze van de onderzoekers.

2.3.2. Vormgeving van de vragenlijst

Binnen dit onderzoek zijn er twee voorbeeldenquêtes opgesteld. Er is onderscheid gemaakt in de beschrijvende vraag en de matrixvraag. Zie de afbeeldingen hieronder.

8. Welke meerwaarde ervaart u bij de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni bij onderstaande indicatoren?*

(1= helemaal geen meerwaarde, 2= weinig meerwaarde, 3= neutraal, 4= meerwaarde, 5= veel meerwaarde)

	1	2	3	4	5
Inhoudelijke kennis					
Uitdaging					
Drive					
Kennis en kunde					
Creativiteit					
Methodisch handelen					
Patiëntgerichtheid					
Communicatieve vaardigheden					
Kritische houding					

(Matrixvorm)

5. De honoursalumni Critical Care kan in tegenstelling tot de reguliere alumni beter interdisciplinair werken.*

Selecteer één antwoord in elke rij

1	2	3	4	5

6. De honoursalumni Critical Care laat in tegenstelling tot de reguliere alumni een meer ondernemende houding in het werkveld zien.*

Selecteer één antwoord in elke rij

1	2	3	4	5

7. De honoursalumni Critical Care laat de eigen regie duidelijker zien in de praktijk ten aanzien van een reguliere alumni.*

Selecteer één antwoord in elke rij

1	2	3	4	5

8. De honoursalumni Critical Care kan de rol van coaching beter uitvoeren dan de reguliere alumni.*

Selecteer één antwoord in elke rij

1	2	3	4	5

(Beschrijvende vraag)

Beide enquêtes zijn in een panel, bestaand uit tien personen, vergeleken waarbij gekeken is naar welke enquête het beste hanteerbaar is. De matrixvorm wordt door 100%, van de ondervraagden, als meest prettig hanteerbaar en snelst te beantwoorden ervaren. Hierdoor is er voor de matrixvorm gekozen.

Binnenin de enquête is er gebruik gemaakt van de Likertschaal (SimplyPsychology, 2008). De Likertschaal wordt gebruikt bij het kwantitatieve onderzoek. Door middel van deze methodiek worden er numerieke gegevens verzameld over de indicatoren. Hieruit kan vervolgens een gemiddelde getrokken worden per indicator. Wanneer dit gemiddelde drie of lager scoort zal de indicator verwijderd worden uit de lijst. Hierdoor ontstaat er een conceptmeetinstrument die ook daadwerkelijk de meerwaarde meet bij honoursalumni Critical Care.

Een werkgever kan de vragen van de enquête beantwoorden door één van de punten tussen het ene uiterste en het andere uiterste te kiezen. In deze enquête is er gebruik gemaakt van een vijfpunts-Likertschaal. Hierbij konden de werkgevers kiezen tussen helemaal geen meerwaarde (5) en veel meerwaarde (1).

Daarnaast wordt aan het eind van de enquête ruimte gecreëerd waar werkgevers nog hun aanvullingen kunnen geven op wat zij verstaan onder meerwaarde bij honoursalumni Critical Care in vergelijking met reguliere alumni.

2.3.3. Het wervingsproces

De eerste stap binnen het wervingsproces was het plaatsen van een facebook-oproep op de Hanzehogeschool Academie voor Verpleegkunde facebookpagina. Dit bericht bevatte de vraag of er alumni waren die de contactgegevens van hun werkgevers met de onderzoekers wouden delen. Een alumni heeft hierop gereageerd. Daarna is er een lijst verkregen met alle contactgegevens van de alumni met de aantekening honoursminor Critical Care. Naar alle alumni (73) is een mail verstuurd met de vraag of zij bereid waren om de contactgegevens van hun werkgevers te delen. Hierop kwam een respons van twaalf alumni die deel wilden nemen aan het onderzoek. Slechts vijf alumni gaf uiteindelijk de contactgegevens van hun werkgevers door. Waarvan drie alumni de mailadressen doorstuurde van hun werkgever, een alumni gaf slechts het algemene nummer van het UMCG door met de namen van de werkgevers, en een alumni gaf slechts een naam van een oude werkgever door werkzaam bij het Diaconessenhuis Utrecht.

Met drie werkgevers is direct contact opgenomen via de mailadressen, dit waren:

- Martini ziekenhuis Groningen, Interne geneeskunde, MDL en Geriatrie;
- Wilhelmina ziekenhuis Assen, SEH;
- Wilhelmina ziekenhuis Assen, Chirurgisch dagcentrum en A2.

Met drie werkgevers is er contact gezocht via LinkedIn, dit waren:

- Diaconessenhuis Utrecht, CCU;
- UMCG ICV2;
- UMCG ICV3.

Hierop kwam helaas geen respons. Daarna is er telefonisch contact opgenomen met het UMCG die vervolgens de onderzoekers doorverbonden met de ICV2, vandaaruit zijn er meerdere contactgegevens verkregen waaronder ICV3. Vervolgens is er een mail verstuurd met de enquête naar de vijf verschillende werkgevers die bereid waren om mee te werken. Dit waren:

- Martini ziekenhuis Groningen, Interne geneeskunde, MDL en Geriatrie;
- Wilhelmina ziekenhuis Assen, SEH;
- Wilhelmina ziekenhuis Assen, Chirurgisch dagcentrum en A2.
- UMCG ICV2;
- UMCG ICV3.

Uiteindelijk kwam na de eerste herinnering per mail twee ingevulde enquêtes terug. Vanwege de lage respons is er wederom een herinneringsmail gestuurd naar de betrokken werkgevers en alumni met honoursminor Critical Care die gereageerd hadden op de allereerste mail met de vraag om mee te werken aan het onderzoek. Daarnaast is er contact opgenomen met docent Peter Cools, regisseur van de honoursminor Critical Care op de Hanzehogeschool te Groningen, om een afspraak in te plannen. Het doel van deze afspraak is om nieuwe contacten te werven. Hieruit kwamen twee bruikbare contactgegevens naar voren die nog niet bekend waren bij de onderzoekers. Namelijk:

- Nijsmellinghe SEH, Drachten;
- Scheper ziekenhuis IC, Emmen.

Deze twee werkgevers zijn vervolgens benaderd per mail met de vraag om mee te werken aan het onderzoek. Hierop heeft alleen Nijsmellinghe gereageerd.

Uiteindelijk zijn er vier ingevulde enquêtes teruggekomen. Dit waren de volgende werkgevers:

- UMCG ICV2;
- UMCG regieverpleegkundige onderwijs & opleiding;
- Martini ziekenhuis Groningen, Interne Geneeskunde, MDL en Geriatrie;
- Nijsmellinghe, SEH.

2.3.4. Analyse enquête

Er zijn uiteindelijk acht enquêtes verstuurd naar de werkgevers. Er zijn negen enquêtes naar alumni verstuurd om deze aan hun werkgevers door te geven. Hierop zijn in totaal vier enquêtes teruggekomen. Dit is een percentage van 23,5% van alle verstuurd enquêtes. De uitkomsten zijn verkregen vanuit de enquêtes, door middel van de Likertschaal. Juist deze gegevens zijn van belang om per indicator te laten zien of er voldoende overeenstemming is tussen de respondenten. De antwoorden van de werkgevers worden te samen genomen en hiervan zal per indicator het gemiddelde worden genomen. Het gemiddelde per indicator geeft dan weer of er meerwaarde wordt gezien door de werkgevers. De indicatoren die gemiddeld een drie of lager scoren worden vervolgens verwijderd uit de lijst, omdat deze geen meerwaarde laat zien. Hierdoor wordt het concept meetinstrument betrouwbaarder en meet het meetinstrument dat wat die moet weten, namelijk meerwaarde. Deze punten zullen later in het onderzoeksverslag uitgebreid benoemd worden.

2.4. Ethische aspecten

Tijdens dit onderzoek staan privacy en toestemming centraal. Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing in Nederland. Veel organisaties gebruiken persoonsgegevens en wisselen deze dan ook uit. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de persoonsgegevens die bij de Hanzehogeschool bekend zijn. Deze persoonsgegevens zijn de honoursalumni Critical Care. Er wordt toestemming gevraagd aan de betrokkenen om mee te werken aan het onderzoek. Vervolgens zullen de resultaten van de enquête anoniem zichtbaar worden gemaakt. Wanneer de betrokkene akkoord geeft kunnen de gegevens openbaar gemaakt worden (Autoriteit persoonsgegevens, sd).

Naast de AVG zijn de belangrijkste criteria voor onderzoekskwaliteit de beoordeling van validiteit en betrouwbaarheid. Hieronder worden deze benamingen toegelicht.

2.4.1. Betrouwbaarheid

Onder betrouwbaarheid wordt ook wel verstaan waarin een meting vrij is van random error, willekeurige of toevallige meetfouten (Verhoeven, 2018). Bij betrouwbaarheid is het de bedoeling dat wanneer het onderzoek opnieuw wordt uitgevoerd, met dezelfde condities, er dan ook dezelfde uitslagen uit zullen komen. Hoe groter de kans dan valt op toeval, hoe lager de betrouwbaarheid. In dit onderzoek wordt betrouwbaarheid toegepast door rekening te houden met onder andere het volgende:

- *Audit trial*: Tijdens dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van bijlagen. In deze bijlagen worden de enquêtes zichtbaar gemaakt, zodat het onderzoek herhaalbaar en navolgbaar is (Swaen, Betrouwbaarheid in je scriptie, 2017). Daarnaast is er een logboek bijgehouden, waarin stap voor stap is uitgelegd welke stappen de onderzoekers hebben genomen;
- *Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid*: De 'interbeoordelaarsbetrouwbaarheid' is de mate van overeenstemming tussen verschillende beoordelaars. Deze methode wordt veel gebruikt in onderzoek waarbij gebruikgemaakt wordt van observatie-instrumenten (Nederlands Jeugdinstituut, sd). De betrouwbaarheid van het interbeoordelaarsbetrouwbaarheid wordt hooggehouden, door gebruik te maken van één enquête. De uitkomsten van de enquête wordt uitgedrukt in cijfers, waardoor de opvattingen van de uitkomsten gelijk zullen zijn onder de beoordelaars.

2.4.2. Validiteit

Bij validiteit wordt bepaald in welke mate het uitgevoerde onderzoek vrij is van systematische fouten. Oftewel er wordt gekeken of de resultaten die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen, kloppen met de werkelijkheid (Verhoeven, 2018). Daarbij is het belangrijk dat het onderzoeksinstrument heeft gemeten wat het moest meten. Om de validiteit in dit onderzoek zo hoog mogelijk te krijgen wordt er rekening gehouden met:

- *Indrukvaliditeit*: De mate waarin het instrument de indruk wekt iets relevants te hebben gemeten (Swaen, Validiteit in je scriptie, 2017). Voorafgaand aan het samenstellen van de enquête is er in de literatuur gekeken naar indicatoren die alumni en werkgevers als meerwaarde aangeven door de honoursminor Critical Care. Daarnaast is er aan de werkgevers gevraagd of zij bij die indicatoren die uit het literatuuronderzoek zijn gekomen ook nog aanvullingen hebben. De meningen van experts wordt daarbij toegevoegd, waarna vervolgens een concept meetinstrument kan worden gemaakt. Hierdoor wordt de indrukvaliditeit verhoogd.
- *Inhoudsvaliditeit*: Dit is de mate waarin de aspecten van het te meten begrip vertegenwoordigd zijn in de vragen, oftewel dekking (Swaen, Validiteit in je scriptie, 2017). Om hieraan te voldoen is er voorafgaand aan het samenstellen van de vragen onderzoek gedaan in de literatuur naar indicatoren die beschreven worden als belangrijke punten bij honoursalumni. Deze indicatoren zijn onderverdeeld in vier verschillende categorieën. De indicatoren die voortkomen uit de literatuur worden gebruikt in de enquête, om zo meerwaarde van de categorieën aan te tonen.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de kwantitatieve resultaten weergegeven van het onderzoek. De resultaten zijn afkomstig van de enquête die verdeeld is onder werkgevers waar momenteel alumni met een honoursaantekening Critical Care werkzaam zijn.

3.1. Resultaten enquête

Naar aanleiding van de enquêtes die gehouden zijn worden de resultaten van de opgestelde Likertschaal op gemiddelden berekend. De werkgevers hebben ieder alle indicatoren beoordeeld op een vijfpunts Likertschaal waarbij er antwoorden gegeven konden worden. De Likertschaal is ingedeeld als volgt:

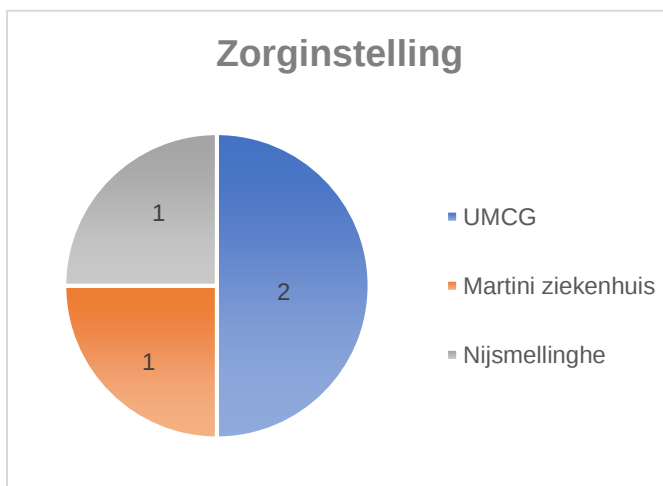
- 1 = helemaal geen meerwaarde;
- 2 = weinig meerwaarde;
- 3 = neutraal;
- 4 = meerwaarde;
- 5 = veel meerwaarde.

De indicatoren zijn onderverdeeld in categorieën die voor de werkgevers niet zichtbaar waren. Na teruggave van de enquêtes zijn de resultaten van de indicatoren weer onderverdeeld in de categorieën autonomie, zelfbewustzijn, deskundigheid en grensverleggend.

Als eerst worden de beschrijvingen van de respondenten behandeld, deze gegevens zullen zichtbaar worden in een cirkeldiagram. De paragraaf daaropvolgend zal door middel van een tabel inzicht geven in de verkregen antwoorden op de indicatoren van de werkgevers. Aan het eind komt de open vraag aanbod waarbij werkgevers hun eigen aanvullingen konden geven.

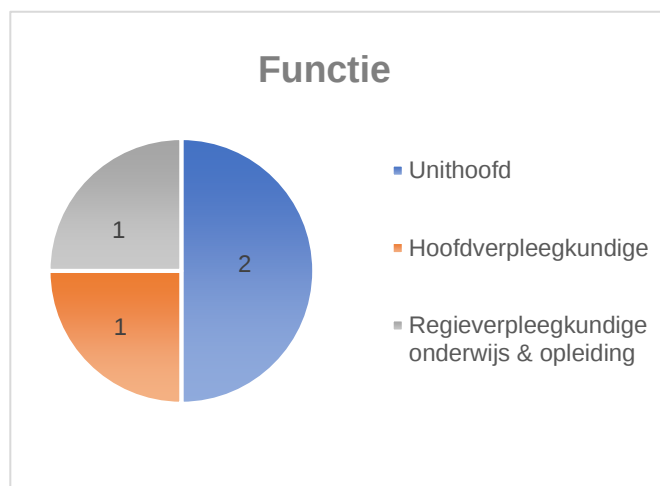
3.1.1. Beschrijving respondenten

Aan het begin van de enquête zijn er drie open vragen gesteld die hieronder met behulp van cirkeldiagrammen en een korte toelichting worden weergegeven.



Vraag 1: Bij welke zorginstelling bent u werkzaam?

Twee werkgevers die de enquête hebben ingevuld zijn werkzaam binnen het UMCG (Groningen), één werkgever is werkzaam in het Martini ziekenhuis (Groningen) en één werkgever is werkzaam in Nijsmellinghe (Drachten).



Vraag 2: Wat is uw functie?

Twee werkgevers geven aan werkzaam te zijn als unithoofd. Eén unithoofd is van het Martini op de Interne geneeskunde, MDL en Geriatrie en het tweede unithoofd in Nijsmellinghe op de Spoedeisende Hulp. De derde werkgever is hoofdverpleegkundige op de intensive care 2 in het UMCG en de vierde werkgever is een regieverpleegkundige onderwijs & opleiding op de intensive care 3 te UMCG.



Vraag 3: Hoeveel verpleegkundigen, met de aantekening honoursminor Critical Care, zijn werkzaam bij u?

De intensive care 2 te UMCG heeft vijf werknemers, het Martini ziekenhuis heeft drie werknemers, intensive care 3 te UMCG heeft drie werknemers en Nijsmellinghe op de Spoedeisende Hulp heeft één werknemer. Dit geeft duidelijk weer dat er twaalf van de 84 alumni werkzaam zijn bij bovenstaande werkgevers.

3.1.2. Uitkomsten enquête

Hieronder zullen de resultaten van de indicatoren per categorie weergegeven worden.

Categorie: Autonomie.

	Respondent 1 Martini ZH	Respondent 2 UMCG - HV	Respondent 3 Nijsmellinghe	Respondent 4 UMCG - Regievpk	Totaal (gemiddeld)
Interdisciplinair werken	3	5	3	3	3.5
Ondernemende houding	4	5	3	4	4
Ondernemerschap	3	4	3	3	3.25
Zelfsturing	3	5	4	2	3.5
Coaching kwaliteit	3	4	3	2	3
Continuïteit	4	4	3	2	3.25
Leiderschap	3	5	4	1	3.25

De indicator coaching kwaliteit scoort gemiddeld een drie. Dit betekent dat werkgevers gemiddeld neutraal hebben geantwoord. Daarom moet deze indicator verwijderd worden uit de lijst en meet het conceptmeetinstrument de meerwaarde die die moet meten.

Categorie: Zelfbewustzijn.

	<u>Respondent 1</u> Martini ZH	<u>Respondent 2</u> UMCG - HV	<u>Respondent 3</u> Nijsmellinghe	<u>Respondent 4</u> UMCG - Regievpk	<u>Totaal</u> (Gemiddeld)
Visievorming	4	5	3	2	3.5
Eigen regie	3	5	3	2	3.25
Zelfreflectie	3	4	3	2	3
Zelfkennis	3	4	3	2	3
Persoonlijke ontwikkeling	3	5	3	3	3.5
Zelfrepresentativiteit	3	5	3	2	3.25
Empathisch vermogen	3	4	3	3	3.25
Ambitieuus	4	5	3	4	4

De indicatoren zelfreflectie en zelfkennis scoren beide gemiddeld een drie. Dit betekent dat werkgevers gemiddeld neutraal hebben geantwoord. Daarom moeten deze indicatoren verwijderd worden uit de lijst en meet het conceptmeetinstrument de meerwaarde die die moet meten.

Categorie: Grensverleggend.

	<u>Respondent 1</u> Martini ZH	<u>Respondent 2</u> UMCG - HV	<u>Respondent 3</u> Nijsmellinghe	<u>Respondent 4</u> UMCG - Regievpk	<u>Totaal</u> (Gemiddeld)
Risico's durven nemen	3	4	3	2	3
Moed tonen	4	5	3	2	3.5
Onderscheidend vermogen	4	4	3	2	3.25
Buiten kaders Denken	3	4	3	2	3
Innovatief	3	4	3	2	3
Doorzettingsvermogen	4	5	3	2	3.5

De indicatoren risico's durven nemen, buiten kaders denken en innovatief scoren allemaal gemiddeld een drie. Dit betekent dat werkgevers gemiddeld neutraal hebben geantwoord. Daarom moeten deze indicatoren verwijderd worden uit de lijst en meet het conceptmeetinstrument de meerwaarde die die moet meten.

Categorie: Deskundigheid.

	<u>Respondent 1</u> Martini ZH	<u>Respondent 2</u> UMCG - HV	<u>Respondent 3</u> Nijsmellinghe	<u>Respondent 4</u> UMCG - Regievpk	<u>Totaal</u> (Gemiddeld)
Inhoudelijke kennis	4	4	3	3	3.5
Uitdaging	3	4	3	3	3.25
Drive	4	5	3	4	4
Kennis en kunde	4	4	3	3	3.5
Creativiteit	3	4	3	3	3.25
Methodisch handelen	4	5	3	4	4
Patiëntgerichtheid	3	4	3	3	3.25
Communicatieve vaardigheden	3	5	3	2	3.25
Kritische houding	4	5	3	2	3.25

Alle indicatoren in deze categorie laten gemiddeld een 3.25 of hoger zien. Dit betekent dat er geen indicatoren verwijderd hoeven te worden uit de lijst.

3.1.3. Toelichting resultaten enquête

Om de resultaten goed te kunnen interpreteren wordt hieronder een verduidelijking weergegeven.

Het gemiddelde van alle indicatoren is 3 of hoger, de gemiddelden variëren van 3 tot 4 (tussen neutraal en meerwaarde). De variërende gemiddelden vloeien voort vanuit het feit dat de werkgevers met meerdere alumni hoger scoren dan de werkgevers met weinig alumni. De indicatoren die drie scoren zijn verwijderd van de lijsten, hierdoor meet het conceptmeetinstrument de meerwaarde bij honoursalumni Critical Care.

3.1.4. Aanvulling werkgevers

Aan het eind van de enquête is er ruimte gecreëerd voor werkgevers om aanvullingen te geven.

Er is door twee werkgevers aanvulling gegeven op het thema: "Wordt er meerwaarde bevonden bij honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere verpleegkundigen?"

De aanvullingen luiden als volgt:

- UMCG: "Ook honours Critical Care studenten moeten wennen aan het werknemer zijn. Dat kost tijd."
- Nijsmellinghe: Er werd aangegeven dat zij de uiteindelijke meerwaarde niet kunnen vaststellen, omdat zij ervaring hebben met een alumni die gelijk na de honours stage de vervolgopleiding tot spoedeisende hulp heeft gevolgd. Daarbij werd aangegeven dat het ook persoonsgebonden is.

De overige twee werkgevers hadden geen aanvullingen.

4. Discussie

In dit hoofdstuk komt de discussie aanbod, hierin worden de resultaten, sterke punten, beperkingen en wat de resultaten van het onderzoek betekenen voor organisatie en maatschappij weergegeven.

4.1. Resultaten en theorie

Tijdens dit onderzoek is er een literatuuronderzoek uitgevoerd. Binnen dit literatuuronderzoek zijn geen bruikbare meetinstrumenten gevonden om meerwaarde te kunnen meten, maar zijn er wel indicatoren gevonden die gebruikt kunnen worden bij het opstellen van een beoordelingslijst. Omdat er geen meetinstrument is gevonden hebben de onderzoekers zelf een meetinstrument moeten ontwerpen aan de hand van gevonden indicatoren vanuit de literatuur. Tijdens het literatuuronderzoek was er geen literatuur vindbaar die specifiek gericht was op Critical Care honoursalumni. Daarom zijn er alleen indicatoren gevonden die gericht waren op honoursalumni in het algemeen. Wel is er een onderzoek gevonden, uitgevoerd door A. Kool en C. Seelen (2018), die een beschrijving geeft over wat voor meerwaarde werkgevers momenteel ervaren over honoursalumni die afgestudeerd zijn van de Hanzehogeschool Groningen, Academie voor Verpleegkunde. Daarnaast belichten de alumni zelf toe welke meerwaarde zij ervaren. Echter richt dit onderzoek zich niet specifiek op de honoursminor Critical Care alumni. De bevonden indicatoren vanuit de gevonden literatuur die alumni als meerwaarde ervaren komen overeen met de meerwaarde die werkgevers ervaren over de honoursalumni Critical Care. Het gemiddelde per indicator ligt tussen de drie en vier. Dit geeft aan dat de gemiddelde werkgever meerwaarde ervaart of neutraal is over de honoursminor Critical Care alumni. De indicatoren die gemiddeld een drie scoren zijn verwijderd van de lijst met indicatoren, omdat dit de gemiddelde score die de werkgever aangeeft neutraal aanduidt. De onderzoekers hebben ervoor gekozen om alleen de indicatoren met gemiddelde scores boven de drie te gebruiken, omdat dit aangeeft dat er meerwaarde gezien wordt door de werkgevers. De overgebleven indicatoren die gemiddeld boven de drie scoren geven gemiddeld meerwaarde aan. Deze indicatoren zouden gebruikt kunnen worden als meetinstrument bij het meten van meerwaarde bij honoursalumni Critical Care.

4.2. Sterke punten en beperkingen

Er is aan het begin van dit onderzoek een onderzoeksvraag opgesteld waarbij de vraag was of er meerwaarde werd bevonden door werkgevers bij honoursalumni Critical Care. Echter bleek, zoals eerdergenoemd, dat er geen meetinstrument was die deze meerwaarde zou kunnen meten. Door deze conclusie moest de vraagstelling met de daarbij behorende doelstelling worden aangepast. Zo is het idee gekomen om een meetinstrument te ontwikkelen die gericht is op de honoursalumni Critical Care, omdat de focus in het begin op een andere vraagstelling lag moest er in een korter tijdsbestek dit huidige onderzoek plaatsvinden. Met langer tijdsbestek was het mogelijk geweest meer respons te verkrijgen van werkgevers. Dit had kunnen leiden tot andere uitkomsten en een betrouwbaarder onderzoek.

Voor het wervingsproces werd er gebruik gemaakt van het databestand die de Hanzehogeschool, Academie voor Verpleegkunde heeft aangeboden. Het verkregen databestand bevatte de gegevens van alle afgestudeerde honoursalumni Critical Care (73). Echter werd geconstateerd dat er nog mailadressen aanwezig waren die gebruikt werden als schoolmail (Bijvoorbeeld: @st.hanze.nl). Deze mailadressen komen na de diplomering van de alumni te vervallen. Dit heeft ervoor gezorgd dat een aantal mails, met de enquête, niet verstuurd kon worden naar verschillende alumni. Daarnaast bestaat er een mogelijkheid dat de verstuurd mail in de ongewenste mailbox van de alumni terecht is gekomen. Deze punten zorgen ervoor dat de mogelijkheid voor respons verlaagd wordt. Tevens bestaat er een mogelijkheid dat de email niet gelezen wordt door alumni vanwege eventuele hoge werkdruk en drukke privélevens.

Na het versturen van de wervingsmail met de vraag of alumni contactgegevens van hun werkgevers met de onderzoekers wilden delen, is er weinig respons teruggekomen. Uiteindelijk hebben twaalf alumni gereageerd dat ze mee wouden werken aan het onderzoek. Van deze twaalf hebben uiteindelijk vijf van de respondenten de contactgegevens van hun werkgevers aangeboden. De mogelijkheid bestaat dat de alumni liever niet deelneemt aan een onderzoek waarbij hun werkgever een oordeel moet uitbrengen over zijn/haar functioneren.

Om informatie te winnen van de werkgevers is ervoor gekozen om een digitale enquête via de mail te versturen. Dit heeft als voordeel dat je een grote populatie makkelijk kunt benaderen. Een nadeel van een digitale enquête is dat de email die verstuurd wordt in de ongewenste mail terecht kan komen of niet gelezen wordt door eventuele werkdruk. De email met de vraag om de enquêtes in te vullen is namelijk naar de werkgevers verstuurd op hun werkmail.

Binnen dit onderzoek hebben vier verschillende werkgevers uit drie verschillende organisaties de enquête ingevuld. Namelijk UMC Groningen, Nijsmellinghe Drachten en Wilhelmina ziekenhuis Assen. Dit laat zien dat de onderzoekers een groot bereik hebben gecreëerd. Daarom laat het een goede representativiteit zien van onze populatie. De kans is groot dat studenten die de opleiding hebben gevolgd aan de Hanzehogeschool, Groningen ook werkzaam zullen zijn in het Noorden van Nederland.

Tijdens dit onderzoek is de Cronbach's alpha per categorie berekend om te kijken of er interne consistentie aanwezig is tussen de indicatoren, deze varieerde tussen de categorieën van 0,92 t/m 0,98. Dit zou betekenen dat als de Cronbach's alpha over alle indicatoren te samen wordt berekend dit ook erg hoog zal zijn. De vraag is dan ook of de indicatoren specifiek onder de opgestelde categorieën vallen, of dat ze ook als een geheel gehanteerd kunnen worden zonder de opgestelde categorieën. Daarnaast waren er maar vier werkgevers die de enquête hebben ingevuld, dit is waarschijnlijk de reden dat de Cronbach's alpha zo hoog is uitgevallen. Omdat er weinig werkgevers mee hebben gedaan aan het onderzoek is ervoor gekozen om de Cronbach's alpha niet te gebruiken in het onderzoek, dit omdat het geen toegevoegde waarde geeft aan wat er onderzocht is.

4.3. Onderzoeksresultaten voor de organisatie/maatschappij

Doordat er een kort tijdsbestek was om het onderzoek uit te voeren is een vervolgonderzoek noodzakelijk om tot verdere inzichten te komen. Een aanvulling op dit onderzoek zou zijn om met dit ontworpen meetinstrument een grotere groep werkgevers te benaderen. Dit zou eventueel de betrouwbaarheid vergroten.

Vanuit het onderzoek blijkt dat werkgevers gemiddeld meerwaarde of neutraal zijn over de honoursalumni Critical Care. Dit geeft aan dat de Hanzehogeschool de honoursminor Critical Care in de bestaande vorm moeten blijven aanbieden. Werkgevers zijn namelijk positief tegenover de alumni afkomstig van de Hanzehogeschool met de aantekening honoursminor Critical Care.

5. Conclusie

In dit hoofdstuk komt de conclusie aan bod, hierin wordt antwoord gegeven op de vraagstelling.

Aan het begin van het onderzoek is de volgende vraagstelling tot stand gekomen:

“Welke opvattingen en waarderings, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een conceptmeetinstrument die de meerwaarde weergeeft van de honoursalumni Critical Care ten opzichte van reguliere alumni?”

De vraagstelling komt voort uit de indicatoren die gevonden zijn uit literatuurstudie. Deze indicatoren zijn uiteindelijk de “bouwstenen” die dienen voor het conceptmeetinstrument. Vervolgens is er onderzoek gedaan of de gevonden indicatoren ook de opvattingen en waarderings weergeven die door de werkgevers als meerwaarde worden ervaren.

Uit de uitkomsten is gebleken dat de bevonden indicatoren, die in de tabel hieronder in het zwart staan aangeduid, als bouwstenen kunnen dienen om meerwaarde bij honoursalumni Critical Care t.o.v. reguliere alumni te meten.

Autonomie	Zelfbewustzijn	Deskundigheid	Grensverleggend
- Interdisciplinair werken - Ondernemende houding - Ondernemerschap - Zelfsturing - Coaching kwaliteit - Continuïteit - Leiderschap	- Visievorming - Eigen regie - Zelfreflectie - Zelfkennis - Persoonlijke ontwikkeling - Zelfrepresentativiteit - Empathisch vermogen - Ambitieuus	- Inhoudelijke kennis - Uitdaging - Drive - Kennis en kunde - Creativiteit - Methodisch handelen - Patiëntgerichtheid - Communicatieve vaardigheden - Kritische houding	- Risico's durven nemen - Moed tonen - Onderscheidend vermogen - Buiten kaders denken - Innovatief - Doorzettingsvermogen

Dit is vastgesteld aan de hand van de afgenomen enquête, waarbij er gevraagd is aan de werkgevers om per Likertschaal meerwaarde aan te geven op elke indicator. Er zijn in totaal zes indicatoren die een drie hebben gescoord op het gemiddelde van wat de werkgevers hebben ingevuld op de Likertschaal, daarom is ervoor gekozen om deze te elimineren van de lijst. Het gemiddelde van drie geeft namelijk aan dat de gemiddelde werkgever hierover neutraal lijkt te zijn en laat dus zien dat er geen meerwaarde wordt bevonden op deze indicatoren. De indicatoren die geëlimineerd zullen worden zijn in de tabel hierboven in het rood aangeduid.

Daarnaast geven werkgevers aan geen aanvullende indicatoren belangrijk te vinden t.o.v. de aangeboden indicatoren. Dit betekent dat het conceptmeetinstrument gebruikt kan worden om meerwaarde te meten bij honoursalumni Critical Care.

6. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden er aanbevelingen gedaan, die aan de hand van praktijkonderzoek worden aangeboden aan de Hanzehogeschool, Academie voor Verpleegkunde.

1. Het ontwikkelde meetinstrument kan worden ingezet voor verder onderzoek naar de meerwaarde die werkgevers ervaren bij honoursalumni Critical Care in tegenstelling tot reguliere verpleegkundigen.
2. Er is gebleken dat werkgevers de indicatoren terugzien bij honoursalumni Critical Care. De meerwaarde die door middel van de indicatoren wordt gemeten na het volgen van de honoursminor Critical Care moet duidelijk kenbaar gemaakt worden tijdens de introductiebijeenkomst van de honoursminor Critical Care. Door dit toe te passen zullen wellicht studenten kritischer nadenken over het wel of niet volgen van de honoursminor Critical Care.

Bibliografie

- Autoriteitpersoonsgegevens. (sd). *Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)*. Opgeroepen op oktober 18, 2018, van Autoriteitpersoonsgegevens: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten/algemene-verordening-gegevensbescherming-avg>
- Cools, P., Smienk, R., & Zijlstra, S. (sd). *Honoursminor Critical Care: Theorie / 2017-2018*. Groningen. Opgeroepen op november 15, 2018
- Garssen, B., & Hornsveld, H. (1992, juni). Gedragstherapie. *Power-analyse, of de bepaling van de steekproefgrootte*, pp. 107-121.
- Hanzehogeschool Groningen. (2017, juni 06). *Hanze Honours College*. Opgeroepen op november 13, 2018, van Hanzehogeschool Groningen: <https://www.hanze.nl/assets/hanze-honours-college/Documents/Public/2017-0606%20%20Visie%20op%20honoursonderwijs%20definitief.pdf>
- HanzeHogeschool Groningen. (2018, april 25). *Honoursminor Critical Care*. Opgeroepen op september 26, 2018, van HanzeHogeschool Groningen: <https://www.hanze.nl/nld/onderwijs/gezondheid/academie-voor-verpleegkunde/opleidingen/honoursprogrammas/honoursspecialisatie-critical-care>
- Hoftijzer, M., & Korte, P. (2013). *Enquêtes opstellen*. Noordhoff Uitgevers bv.
- Kool, A., & Seelen, C. (2018, juni). *Alumni en werkgevers over de waarde en effecten van het honours talentprogramma van de Hanzehogeschool, 2017-2018*.
- Kool, A., Mainhard, M. T., Jaarsma, A. D., & Brek, M. (2016). *Academic success and early career outcomes: Can honors alumni be distinguished from non-honors alumni?* Opgeroepen op november 13, 2018
- Leest, B., Wolbers, M., Allen, J., Belfi, B., Jongbloed, B., Kolster, R., . . . Van der Velden, R. (2015, November 01). *Opbrengsten en kosten van excellentie*.
- Nederlands Jeugdinstituut. (sd). *Databank instrumenten*. Opgeroepen op Januari 15, 2019, van Nederlands Jeugdinstituut: <https://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Instrumenten/Databank-Instrumenten-Meer-informatie/Betrouwbaarheid>
- Roesthuis, M., & Welling, K. (2018). *Honoursminor Critical Care: 'Het effect van de honoursminor Critical Care op de loopbaan van alumni'*. Groningen.
- SimplyPsychology. (2008). *Likert Scale*. Opgehaald van SimplyPsychology: <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>
- Swaen, B. (2017, maart 21). *Betrouwbaarheid in je scriptie*. Opgeroepen op oktober 10, 2018, van Scribbr: <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/betrouwbaarheid-je-scriptie/>
- Swaen, B. (2017, augustus 3). *Validiteit in je scriptie*. Opgeroepen op oktober 10, 2018, van Scribbr: <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-van-scriptieonderzoek/>
- Sweijen, S., & Wolfensberger, M. (2008). *Alumni over de meerwaarde van hun Honours Programma*. Utrecht.
- Tiesinga, L., & Wolfensberger, M. (2014). Tijdschrift voor Hoger Onderwijs. *De cultuur van honoursstudenten en de mogelijke invloed op de reguliere studiecultuur*, 5-6.

V&VN. (2012). *Beroepsprofiel verpleegkundigen V&V 2020 Deel 3 Beroepsprofiel verpleegkundige*. Utrecht.

Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom.

Bijlagen

1. Logboek/ Planning
2. Safe Assignment
3. Enquête

Bijlage 1: Logboek/ Planning

Datum	Planning/ wat te doen	Wie:
24-09-2018 t/m 28-09-2018	- Arie Kool geeft een GO om alumni te mailen met de vraag of ze willen mee werken met het onderzoek; - Er wordt een mail opgesteld en verstuurd.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum.
31-09-2018 t/m 04-10-2018	- Er wordt een format opgesteld om de respondenten te sturen via de mail; - Er wordt contact opgenomen met de alumni die mee willen werken; - Er wordt literatuuronderzoek gedaan; - Voortgangsgesprek met Arie Kool.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum.
08-10-2018 t/m 12-10-2018	- Er wordt literatuur zoek gedaan; - Voortgangsgesprek met Arie Kool; - Er worden indicatoren gezocht in de literatuur voor de enquête; - Inleiding en theoretisch kader wordt geschreven; - Onderzoeksmethodiek wordt geschreven.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Malissa Siebum; Eline Schiphof.
15-10-2018 t/m 19-10-2018	- Voortgangsgesprek met Arie Kool, feedback op nagekeken inleiding, theoretisch kader en onderzoeksdesign; - Inleiding en theoretisch kader wordt geschreven; - Onderzoeksmethodiek wordt geschreven.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Malissa Siebum; Eline Schiphof.
29-10-2018 t/m 02-11-2018	- Aanpassen inleiding, theoretisch kader en onderzoeksmethodiek; - Voortgangsgesprek Arie Kool.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum.
05-11-2018 t/m 09-11-2018	- Voortgang gesprek Arie Kool; - Start opzet enquête.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum.
12-11-2018 t/m 16-11-2018	- Voortgangsgesprek met Arie Kool, feedback op nagekeken inleiding, theoretisch kader en onderzoeksmethodiek; - Aanpassen inleiding, theoretisch kader en onderzoeksmethodiek; - Enquête wordt gemaakt.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof.
19-11-2018 t/m 23-11-2018	- Indicatoren worden op nieuw in categorieën onderverdeeld samen met nog een onafhankelijke onderzoeker; - 2 verschillende opgestelde enquêtes laten testen door een panel van 10 personen om te kijken welke gebruiksvriendelijker is; - Enquête na testen uitkiezen - Voortgangsgesprek Arie Kool; - Bellen UMCG (ICV2 &3) om contactgegevens van de werkgevers te verkrijgen en vragen of deze personen mee willen werken met het onderzoek	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum Eline Schiphof
26-11-2018 t/m 30-11-2018	- De gekozen enquête laten beoordelen door Arie Kool;	Eline Schiphof;

	- Voortgangsgesprek Arie Kool; - Bellen UMCG (ICV2 &3) om contactgegevens van de werkgevers te verkrijgen en vragen of deze personen mee willen werken met het onderzoek; - Enquêtes versturen naar verschillende verkregen email-adressen; - Enquête versturen naar UMCG.	Eline Schiphof; Malissa Siebum; Eline Schiphof; Malissa Siebum.
03-12-2018 t/m 07-12-2018	- Herinnering versturen naar de verkregen emailadressen om de enquête in te vullen;	Eline Schiphof en Malissa Siebum;
10-12-2018 t/m 14-12-2018	- Een mail verstuurd naar Peter Cools, met de vraag of er nog gegevens bekend zijn waar honours alumni werkzaam zijn; - Afspraak plannen met Peter Cools; - Voortgangsgesprek Arie Kool; - Gesprek Peter Cools; - Nieuwe contactgegevens geworven en deze gemaaild met de vraag om deel te nemen aan het onderzoek; - Gegevens verwerkt vanuit de enquêtes	Eline Schiphof; Malissa Siebum; Malissa Siebum; Malissa Siebum; Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum.
17-12-2018 t/m 21-12-2018	- 2^e herinneringsmail verzonden naar de werkgevers die nog niet hebben gereageerd; - Kritisch kijken naar de geschreven hoofdstukken: inleiding, theoretisch kader, onderzoeksdesign; - Start gemaakt met het uitwerken van de resultaten, conclusie, aanbeveling; - De enquête wordt gesloten; - Eerste concept wordt ingeleverd bij Arie Kool; - Feedback ontvangen en verwerkt in het verslag; - Concept twee wordt ingeleverd bij Arie Kool.	Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum; Eline Schiphof en Malissa Siebum. Eline Schiphof en Malissa Siebum Malissa Siebum
07-01-2019 t/m 11-01-2019	- Feedback ontvangen en verwerkt in het verslag; - Voortgangsgesprek Arie Kool; - Samenvatting schrijven; - Derde concept inleveren.	Eline Schiphof en Malissa Siebum Eline Schiphof en Malissa Siebum Eline Schiphof en Malissa Siebum Eline Schiphof en Malissa Siebum
14-01-2019 t/m 18-01-2019	- Feedback ontvangen van Arie Kool en Lois de Vries en verwerkt; - Discussie inleveren bij Arie Kool - Definitieve onderzoeksverslag uploaden in OnStage	Eline Schiphof en Malissa Siebum Eline Schiphof en Malissa Siebum Eline Schiphof en Malissa Siebum

Enquête: Is er een meerwaarde bij honoursalumni Critical Care t.a.v. reguliere alumni?

Beste werkgevers,

Wij zijn Malissa Siebum en Eline Schiphof. Wij zijn vierdejaars studenten van de opleiding Bachelor Verpleegkunde aan de HanzeHogeschool in Groningen.

In september 2018 zijn wij bij de HanzeHogeschool gestart met ons afstudeeronderzoek.

Waarom? De HanzeHogeschool beschikt sinds een aantal jaren over de Honoursminor Critical Care. Dit betekent dat de minor gevolgd wordt in de praktijk. Een halfjaar terug is een onderzoek gestart naar de meerwaarde van deze honoursminor. Er is onderzocht wat de afgestudeerde verpleegkundige zelf hebben ervaren door de honoursminor Critical Care. Wij gaan nu onderzoeken of werkgevers ook meerwaarde zien bij de honoursalumni met aantekening Critical Care ten aanzien van de reguliere alumni. Echter is er nog geen meetinstrument die deze meerwaarde zou kunnen meten. We hopen met uw hulp dit wel te kunnen realiseren!

Uw antwoorden zijn een waardevolle bron van informatie. Met de resultaten zullen wij de HanzeHogeschool een advies geven over welke indicatoren meerwaarde meten en zullen daarmee een concept meetinstrument adviseren.

Uw gegevens worden anoniem verwerkt en intern gebruikt ter onderbouwing van het advies. Het beantwoorden van de vragen zal ongeveer 5 minuten in beslag nemen. **Zou u de enquête voor 28-12-2018 willen invullen?**

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Malissa Siebum en Eline Schiphof

HanzeHogeschool studenten.

ENQUÊTE STARTEN

Algemene gegevens

In deze enquête komt u wellicht woorden tegen die niet bekend zijn bij u. Wij lichten de volgende woorden even toe:

- *Alumni*: afgestudeerde/ oud-student;
- *Reguliere alumni*: Afgestudeerde/ oud-student die het standaard curriculum volgt, zonder aanvullend onderwijs;
- *Honours minor*: Aanvullend programma voor gemotiveerde en talentvolle studenten;
- *Critical Care*: Gespecialiseerd in de behandeling van patiënten met levensbedreigende aandoeningen.

1. Bij welke zorginstelling bent u werkzaam?*

Typ één of enkele woorden...

500

2. Wat is uw functie?*

Typ één of enkele woorden...

500

3. Hoeveel afgestudeerde verpleegkundigen, met de aantekening honoursminor Critical Care, zijn momenteel werkzaam bij u?*

Selecteer één antwoord

1

2

3

4

5

Meer dan 5

Elke volgende vraag kunt u beoordelen met de Likertschaal van 1 tot en met 5. Deze cijfers betekenen het volgende: 1 = helemaal geen meerwaarde; 2 = weinig meerwaarde; 3 = neutraal; 4 = meerwaarde; 5 = veel meerwaarde.

Alle onderwerpen moeten eerst beoordeeld worden met een cijfer voordat u verder kunt naar de volgende vraag.

Veel succes!

4. Welke meerwaarde ervaart u bij de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni bij onderstaande onderwerpen?*

(1= helemaal geen meerwaarde, 2= weinig meerwaarde, 3= neutraal, 4= meerwaarde, 5= veel meerwaarde)

	1	2	3	4	5
Interdisciplinair werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ondernemende houding	☐	☐	☐	☐	☐
Ondernemerschap	☐	☐	☐	☐	☐
Zelfsturing	☐	☐	☐	☐	☐
Coaching kwaliteit	☐	☐	☐	☐	☐
Continuïteit	☐	☐	☐	☐	☐
Leiderschap	☐	☐	☐	☐	☐

5. Welke meerwaarde ervaart u bij de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni bij onderstaande onderwerpen?*

(1= helemaal geen meerwaarde, 2= weinig meerwaarde, 3= neutraal, 4= meerwaarde, 5= veel meerwaarde)

	1	2	3	4	5
Visievorming					
Eigen regie					
Zelfreflectie					
Zelfkennis					
Persoonlijke ontwikkeling					
Zelf-representativiteit					
Empathisch vermogen					
Ambitieuus					

6. Welke meerwaarde ervaart u bij de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni bij onderstaande onderwerpen?*

(1= helemaal geen meerwaarde, 2= weinig meerwaarde, 3= neutraal, 4= meerwaarde, 5= veel meerwaarde)

	1	2	3	4	5
Risico's durven nemen					
Moed tonen					
Onderscheidend vermogen					
Buiten kaders denken					
Innovatief					
Doorzettingsvermogen					

7. Welke meerwaarde ervaart u bij de honoursalumni Critical Care ten opzichte van de reguliere alumni bij onderstaande onderwerpen?*

(1= helemaal geen meerwaarde, 2= weinig meerwaarde, 3= neutraal, 4= meerwaarde, 5= veel meerwaarde)

	1	2	3	4	5
Inhoudelijke kennis					
Uitdaging					
Drive					
Kennis en kunde					
Creativiteit					
Methodisch handelen					
Patiëntgerichtheid					
Communicatieve vaardigheden					
Kritische houding					

8. Heeft u nog aanvullingen, ten opzichte van voorgaande onderwerpen, die u zelf als belangrijk ervaart bij de honoursalumni Critical Care in tegenstelling tot de reguliere alumni?*

Typ één of enkele woorden...

500

VERSTUREN 

Dit is het einde van de enquête.

Bedankt voor uw deelname en inzet!

Het versturen van de enquête kan door te klikken op de knop: "Versturen".

Bijlage 3: Safe Assignment



Hanzehogeschool Groningen

Hierbij verklaren wij, dat wij bijgevoegd werkstuk zelfstandig en zonder gebruik van andere dan de door ons aangegeven bronnen en hulpmiddelen gemaakt hebben. Alle passages in het werkstuk die letterlijk of inhoudelijk uit gepubliceerde en niet gepubliceerde teksten overgenomen zijn, hebben wij kenbaar gemaakt door middel van noten. Dit werkstuk is in deze of vergelijkbare vorm nog niet eerder ter beoordeling aangeboden.

Plaats: Hanzehogeschool te Groningen

Datum: 15-01-2019

Naam student 1: Malissa Siebum

Handtekening student 1:

Naam student 2: Eline Schiphof

Handtekening student 2: