

Alumni-onderzoek honoursminor Kind & Jeugd

Een kwantitatief onderzoek naar de meerwaarde van alumni verpleegkundigen met een afgeronde honoursminor Kind & Jeugd in de praktijk

M.J. Schakelaar (341546)
N. Uiterwijk Winkel (340887)

Afstudeeronderzoek U3
Osiriscode: HVVB16AFOU3
Opdrachtgever: Hanzehogeschool Groningen - Academie voor Verpleegkunde
Docentbegeleider: A. Kool
Studiejaar 2018-2019

HBO Verpleegkunde
Hanzehogeschool Groningen
18 januari 2019

Samenvatting

Het onderzoek naar de meerwaarde van alumni verpleegkundigen met een afgeronde honoursminor Kind en Jeugd in de praktijk, is uitgevoerd in het kader van het afstuderen aan de Academie voor Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen.

Sinds de invoering van de honoursminor zijn zo'n 75 studenten afgestudeerd met een aantekening op hun diploma vanwege het afronden van de honoursminor Kind en Jeugd. Vanuit de literatuur komen er verschillende punten naar voren die de verwachting scheppen dat honoursstudenten 'meer' kunnen dan reguliere studenten en dat dit in de uitoefening van het verpleegkundig beroep ook naar voren komt. Om deze verwachting te toetsen is het van belang te onderzoeken of de honoursalumni zich op bepaalde kenmerken daadwerkelijk onderscheiden van reguliere alumni en of er daarmee een meerwaarde aan de honoursstudent wordt ervaren. Een valide meetinstrument voor het meten van deze ervaren meerwaarde is er momenteel niet.

Met behulp van dit afstudeeronderzoek is getracht de onderzoeksvraag "Welke opvattingen en waarderungen, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde aan alumni met een afgeronde honoursminor Kind en Jeugd, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers?" te beantwoorden. Het doel van dit afstudeeronderzoek was om aan de hand van de opvattingen en waarderungen die werkgevers hadden over HBO-verpleegkunde alumni in het werkveld die de honoursminor Kind en Jeugd hadden gevolgd, een concept meetinstrument te vormen waarmee de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers gemeten kon worden.

Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van een zelf opgestelde online vragenlijst. Deze vragenlijst bestond uit 27 vragen, waarvan 24 stellingen over het wel of niet voorkomen van bepaalde eigenschappen, vaardigheden en gedragskenmerken bij werknemers die in de literatuur werden aangedragen als meerwaardecomponenten aan honoursalumni. De online vragenlijst is verspreid onder vier werkgevers van honoursalumni Kind en Jeugd in Nederland. Middels het statistiekprogramma SPSS is per component geanalyseerd wat de frequentie van de gegeven scores door de werkgevers op de stellingen was. Aan de hand van deze gegevens is in kaart gebracht op welke componenten daadwerkelijk door werkgevers een meerwaarde werd ervaren aan de honoursalumni en is een keuze gemaakt welke componenten mogelijk konden worden opgenomen in het concept meetinstrument.

Als resultaat uit de online vragenlijsten kwam naar voren dat er door werkgevers op negen veronderstelde meerwaardecomponenten daadwerkelijk een meerwaarde werd ervaren. Deze meerwaarde kon worden vertaald in de ervaring dat honoursalumni meer uitdaging zoeken binnen de praktijk, sneller geneigd zijn uit zichzelf iets te ondernemen, innovatiever en creatiever zijn, meer gericht zijn op hun eigen professionele ontwikkeling, beschikken over meer overstijgende kennis en vaardigheden, beter interdisciplinair werken, vraaggerichter kunnen werken en zich bewuster zijn van hun omgeving dan werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd niet hebben gevolgd. Daarnaast droegen werkgevers zelf aan dat honoursalumni inhoudelijk meer kennis hebben van de kindergeneeskunde specialisatie en dat het kunnen leggen van een betere link tussen theorie en praktijk er toe leidt dat de werknemers sneller kunnen integreren op de afdeling.

Het onderzoek heeft uitgewezen dat niet geconcludeerd kan worden dat alle veronderstelde meerwaardecomponenten ook daadwerkelijk door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. De meerwaardecomponenten 'Uitdaging zoekend', 'Initiatiefrijk', 'Innovatief', 'Creatief', 'Ontwikkelingsgericht', 'Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden', 'Interdisciplinair werken', 'Vraaggerichtheid', 'Omgevingsbewust', 'Vakkennis kindergeneeskunde' en 'Afdelingsintegratie', die op basis van dit onderzoek naar voren komen, zouden wellicht als basis kunnen fungeren voor het opstellen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni. Voor vervolgonderzoek werd aangeraden het concept meetinstrument als 'concept' te blijven gebruiken en het onderzoek uit te voeren onder een omvangrijkere onderzoeksgroep.

Voorwoord

Beste Lezer,

Voor u ligt het afstudeeronderzoek 'alumni-onderzoek honoursminor Kind en Jeugd'. Dit afstudeeronderzoek is een kwantitatief onderzoek naar de meerwaarde aan alumni verpleegkundigen met een afgeronde honoursminor Kind & Jeugd in de praktijk. In het kader van het afstuderen aan de opleiding HBO-Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen is dit afstudeeronderzoek geschreven in opdracht van de Academie voor Verpleegkunde. Het afstudeeronderzoek heeft plaats gevonden in het eerste semester van studiejaar 2018-2019.

Het onderwerp van dit afstudeeronderzoek is aangedragen door dhr. Kool, docent aan de Academie voor Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen. Dhr. Kool is zowel opdrachtgever als docentbegeleider tijdens het afstudeeronderzoek geweest.

Wij willen dhr. Kool bedanken voor de goede begeleiding tijdens het schrijven van dit afstudeeronderzoek. Daarnaast willen wij de respondenten bedanken voor hun medewerking, zonder deze medewerking had dit onderzoek niet plaats kunnen vinden.

Wij wensen u veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

Mèlanie Schakelaar & Noor Uiterwijk Winkel
Vierdejaars studenten HBO-Verpleegkunde

Groningen, 18 januari 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Voorwoord	3
1. Inleiding	5
2. Uitgangspunten onderzoek	8
2.1 Doelstelling	8
2.2 Vraagstelling	8
2.3 Definiëring begrippen	8
3. Onderzoeksmethode	8
3.1 Grondvorm.....	8
3.2 Onderzoeksdesign.....	9
3.3 Onderzoekspopulatie.....	9
3.4 Data-verzameling	10
3.5 Data-analyse	12
3.6 Ethische kwesties	13
4. Resultaten	13
4.1 Resultaten per component	13
4.2 Resultaten per domein	15
4.2.1 Domein Bedrevenheid	15
4.2.2 Domein Werkhouding	16
4.2.3 Domein Persoonlijkheid.....	17
4.2.4 Domein Samenwerking	17
5. Conclusie	18
6. Discussie	19
7. Aanbevelingen	23
8. Literatuurlijst	24
9. Bijlagen	26
9.1 Bijlage 1: Verklaring geheimhouding persoonsgegevens - Noor Uiterwijk Winkel.....	26
9.2 Bijlage 2: Verklaring geheimhouding persoonsgegevens - Mèlanie Schakelaar	27
9.3 Bijlage 3: Flowchart benadering onderzoekspopulatie.....	28
9.4 Bijlage 4: Online vragenlijst	29
9.5 Bijlage 5: Concept meetinstrument	34
9.6 Bijlage 6: Antiplagiatverklaring	36

1. Inleiding

In het kader van het afstudeeronderzoek binnen de opleiding HBO Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen wordt een onderzoek gedaan naar de meerwaarde van het volgen van honoursonderwijs.

Honoursonderwijs is volgens het Hanze Honours College van de Hanzehogeschool Groningen (2017) 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. Honoursonderwijs biedt een setting met complexe problematiek, welke zowel verdiepend als verbredend van aard kan zijn. In deze setting krijgen honoursstudenten de ruimte en verantwoordelijkheid om hun talenten op een eigen manier te ontwikkelen en vanuit verschillende perspectieven te komen tot betekenisvolle kennis, vaardigheden en attitudes, die met elkaar en met de wereld om hen heen wordt gedeeld (Hanze Honours College, 2017).

Sinds 2012 bestaat het beroep HBO-Verpleegkundige uit de beroepsrollen zorgverlener, coach, beroepsbeoefenaar, regisseur en ontwerper (V&VN, 2012). Gedurende de opleiding HBO-Verpleegkunde aan de Academie voor Verpleegkunde worden er, vanuit het curriculum dat sinds 2012 als leidraad wordt genomen binnen de opleiding, competenties binnen deze beroepsrollen ontwikkeld (Hanzehogeschool Groningen, 2015). Aan de Academie voor Verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen worden verschillende honoursprogramma's aangeboden, waarmee excellente studenten worden uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen binnen deze vijf rollen. Kennis en ervaring worden vergroot aan de hand van extra theoretische kennis en praktijkervaring in de gekozen sector (Hanzehogeschool Groningen, 2018). Eén van de honoursprogramma's die aan de Academie voor Verpleegkunde wordt aangeboden is de honoursminor Kind en Jeugd. Een honoursminor is een verdiepend programma voor een geselecteerde groep van excellente studenten en betekent voor de honoursminor Kind en Jeugd concreet dat er een extra praktijkervaring binnen de kind- en jeugdsector wordt aangeboden, om aan doelen vanuit de minor te kunnen werken (Hanzehogeschool Groningen, 2018).

In de honoursminor Kind en Jeugd staat de wereld van jongeren van 0 tot 19 jaar centraal. De honoursminor biedt verdieping in zorgvraagstukken die in de verschillende fasen van het leven van jongeren kunnen voorkomen. Zo is er bijvoorbeeld aandacht voor het gezond houden, het weer gezond worden van jongeren en het leven van jongeren met fysieke of geestelijke beperkingen (Hanzehogeschool Groningen, 2018). Tijdens de honoursminor Kind en Jeugd krijgen studenten de kans zich aan de hand van het profiel voor de excellente professional te ontwikkelen. Dit profiel geeft de eigenschappen, kenmerken en gedragingen weer die typerend zijn voor een excellente verpleegkundige. Focuspunten binnen de honoursminor zijn analytisch denken, wetenschappelijk bewijsvoeren, communiceren, coördineren, empathisch handelen, innoveren, kennis delen, reflecteren en samenwerken (Paans, Wijkamp, Wolfensberger, 2014).

Vanuit de Hanzehogeschool Groningen wordt verondersteld dat ervaringen die op deze punten tijdens de honoursminor Kind en Jeugd worden opgedaan, het beroep in de kind- en jeugdsector aantrekkelijker kunnen maken (Hanzehogeschool Groningen, 2018). Wat betreft de verpleegkundige relevantie krijgt de student middels het volgen van de honoursminor Kind en Jeugd een extra mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot een bekwaam verpleegkundige. Een bekwaam verpleegkundige beschikt over contextgerichte kennis en vaardigheden en gaat zelfstandig en verantwoordelijk te werk (V&VN, 2012). Door het volgen van de honoursminor doen de honoursstudenten meer ervaring op met het verlenen van complexe, multidisciplinaire zorg in een specifieke sector (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2011). Deze complexiteit van de zorg heeft te maken met het feit dat de doelgroep waarmee gewerkt wordt bestaat uit kinderen en daarnaast uit hun ouders en/of verzorgers. Naast de zorg voor het kind zelf, hebben ook ouders vaak een grote zorgvraag en inbreng. De verpleegkundige in opleiding leert tijdens de honoursminor Kind en Jeugd dan ook vraagstukken op een ruimdenkende manier te bestuderen en de zorg af te stemmen op het gehele gezinssysteem (Hanzehogeschool Groningen, 2018).

Sinds de invoering van de honoursminor zijn zo'n 75 studenten afgestudeerd met een aantekening op hun diploma vanwege het afronden van de honoursminor Kind en Jeugd. Afgelopen jaar is voor het eerst door studentonderzoekers van de Academie voor Verpleegkunde verkennend onderzoek uitgevoerd naar de waarde die afgestudeerde verpleegkundigen, alumni, ervaren hebben van de honoursminor Kind en Jeugd. Resultaten die uit dit verkennende onderzoek naar voren komen zijn dat de honoursminor persoonlijke vorming biedt aan de verpleegkundige, doordat hij of zij bewustere keuzes maakt, intrinsiek gemotiveerd is en aan de hand van het gevolgde honoursprogramma zelf richting kan geven aan zijn of haar carrière. Op professioneel gebied blijkt de overgang naar het werkveld door de honoursstudenten soepeler te worden ervaren door de opgedane extra praktijkervaring. Tijdens de praktijkperiode zijn er competenties ontwikkeld, ervaringen gedeeld en is de student gestimuleerd om innoverend te denken en te werken (Monsma & ten Kate-Brekelmans, 2017).

Om zicht te krijgen op de maatschappelijke waarde van de honoursminor Kind en Jeugd is het van belang dat, naast de ervaringen van alumni zelf, ook de opvattingen en waarderingen van werkgevers van HBO-V afgestudeerden met de honoursaantekening Kind en Jeugd in beeld worden gebracht. Vanuit het Hanze Honours College van de Hanzehogeschool Groningen wordt getracht middels het honoursprogramma excellente studenten te onderscheiden van reguliere studenten, met als doel meer hooggekwalficeerde mensen in het werkveld te krijgen (Hanze Honours College, 2017). Om deze verwachting te toetsen is het van belang te onderzoeken of de honoursalumni zich op bepaalde kenmerken daadwerkelijk onderscheiden van reguliere alumni en of er daarmee een meerwaarde aan de honoursstudent wordt ervaren. Werkgevers die honoursalumni en reguliere alumni in dienst hebben, zijn een belangrijke factor om deze veronderstelde meerwaarde inzichtelijk te krijgen. Op dit moment bestaat er echter nog geen valide meetinstrument om de meerwaarde, ervaren door werkgevers, te meten.

Hoewel er momenteel nog geen valide meetinstrument is, zijn er wel punten die vanuit verschillende onderzoeksbronnen worden aangedragen waarin het onderscheid tussen reguliere alumni en honoursalumni zichtbaar wordt. Zo is er door van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman en Pilot (2007) onderzoek gedaan naar de meerwaarde van honours voor talentontwikkeling in het HBO. Het succes van honoursprogramma's wordt hierin beschreven. In dit onderzoek komt naar voren dat in de praktijk door werkgevers wordt ervaren dat honoursalumni uitdaging zoeken, harde werkers zijn en goede resultaten teweegbrengen. Via interviews met de werkgevers blijkt dat zij ervaren dat werknemers met een honoursachtergrond initiatiefrijk zijn, goed sociaalvaardig zijn, interdisciplinair kunnen werken, ambitieus zijn, doorzettingsvermogen hebben en empathisch kunnen handelen. Ook staan zij open voor verandering en kunnen zij zich goed aanpassen (van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman & Pilot, 2007).

Daarnaast komt er uit recent onderzoek naar het onderscheid tussen reguliere alumni en honoursalumni naar voren dat de meerwaarde die werkgevers ervaren aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni zich in verschillende facetten uit (Kool, Mainhard, Jaarsma, Brekelmans en Beukelen, 2016). Tijdens het begin van een carrière blijkt dat werknemers met een honoursaantekening qua werkhouding beschikken over een betere werkbetrokkenheid in vergelijking met werknemers die een regulier bachelor programma hebben gevolgd (Kool et al., 2016).

Tevens wordt er vanaf 2016 in opdracht van het Hanze Honours College onderzoek gedaan naar de waarde en effecten van het Honours talentprogramma dat aan de Hanzehogeschool Groningen binnen verschillende opleidingen wordt aangeboden (Kool & Seelen, 2018). Vanuit honoursalumni en huidige werkgevers worden in dit onderzoek ervaringen en verwachtingen getoetst. De werkgevers geven in verschillende surveys aan dat honoursalumni "meer" leveren dan gemiddelde afgestudeerden en boven een groep uit kunnen stijgen (Kool & Seelen, 2018). Middels dit onderzoek is ondervonden dat honoursalumni daarnaast vraaggerichter zijn tijdens het werk, een duidelijkere visie uitdragen en een innovatieve houding hebben. Vanuit de huidige werkgevers van deze alumni komen verder verschillende domeinen naar voren die aan de honoursalumni worden gewaardeerd. Creativiteit, ondernemerschap, het tonen van moed en het nemen van risico, fouten durven te maken en hiervan te

leren, ruimdenkendheid, visiegerichtheid, zelfsturend zijn, toegankelijk zijn, beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden, een omgevingsbewuste houding hebben, ontwikkelingsgerichtheid en het hebben van een innovatief vermogen zijn punten die in het lopende onderzoek van Kool en Seelen (2018) naar voren komen. Deze punten worden gezien bij alumni die een bepaald honoursprogramma gevolgd hebben.

Ondanks het gebrek aan een valide meetinstrument voor het meten van de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers, leveren bovenstaande punten uit de literatuur wel bouwstenen die kunnen dienen voor het vormen van een concept meetinstrument. De verschillende punten die uit de onderzoeken van Kool et al. (2016), Kool en Seelen (2018) en van Eijl et al. (2007) naar voren komen en de ervaren meerwaarde indiceren, laten verschillende eigenschappen, vaardigheden en gedragskenmerken van werknemers zien. Deze eigenschappen, vaardigheden en gedragskenmerken, door de studentonderzoekers in het vervolg componenten genoemd, kunnen worden ondergebracht in een aantal overkoepelende domeinen. De studentonderzoekers hebben er in het kader van dit onderzoek voor gekozen om de componenten onder te verdelen in de overkoepelende domeinen bedrevenheid, werkhouding, persoonlijkheid en samenwerking. Deze domeinen vormen een samenvattend label voor de onderliggende componenten en vormen hiermee vier gebieden waarop getoetst kan worden. Ter ondersteuning zijn de componenten per overkoepelend domein weergegeven in tabel 1. Door de studentonderzoekers wordt verondersteld dat de verschillende componenten het beoogde, bijbehorende domein meten. De componenten zijn door de studentonderzoekers zelf gekoppeld aan de vier domeinen.

Tabel 1. Componenten en domeinen m.b.t. de ervaren meerwaarde

Domeinen	Componenten
Bedrevenheid	Uitdaging zoekend Initiatiefrijk Ambitieuus Open staan voor verandering Aanpassingsgerichtheid Visie uitdragend Innovatief Creatief Ontwikkelingsgericht Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden
Werkhouding	Hardwerkend Doorzettingsvermogen Moedig Durven risico te nemen Fouten durven maken Zelfsturend
Persoonlijkheid	Sociale vaardigheden Empathisch vermogen Toegankelijkheid
Samenwerking	Interdisciplinair werken Werkbetrokkenheid Vraaggerichtheid Ruimdenkend Omgevingsbewustheid

Om richting een valide meetinstrument te komen voor het meten van de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni, vind er in opdracht van de Academie voor Verpleegkunde te Groningen een veldonderzoek plaats binnen de zorginstellingen waar alumni met een honoursaantekening Kind en Jeugd actief het verpleegkundig beroep uitoefenen. Onderzocht zal

worden of de veronderstelde meerwaardecomponenten, die zijn ontleend aan de literatuur, daadwerkelijk door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. Hiermee wordt de basis gelegd voor het opstellen van meetwaarden voor een concept meetinstrument. Het relatieve voordeel van honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni wordt hierbij impliciet gemeten door het oordeel van werkgevers als uitgangspunt te nemen.

Dit onderzoek begint met een toelichting en verantwoording van de onderzoeksmethode, onderzoeksgroep en de wijze van dataverzameling- en analyse. Na de methode volgen de resultaten van het onderzoek. Tot slot volgen de conclusie en de discussie, waarin de resultaten van het onderzoek en het onderzoeksdesign kritisch worden besproken. Daarnaast worden de sterke kanten en beperkingen van het onderzoek en implicaties voor vervolgonderzoek belicht.

2. Uitgangspunten onderzoek

2.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is, om aan de hand van opvattingen en waarderingen die werkgevers hebben over HBO-verpleegkunde alumni in het werkveld die de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd, een concept meetinstrument te vormen waarmee deze ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers gemeten kan worden.

2.2 Vraagstelling

“Welke opvattingen en waarderingen, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde aan alumni met een afgeronde honoursminor Kind en Jeugd, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers?”

2.3 Definiëring begrippen

Alumni: alumni zijn afgestudeerde, oud-studenten van een universiteit of hogeschool. Het woord is afkomstig uit het Latijn en betekent ‘afgestudeerden’ (Ensie, 2016).

Honoursminor Kind en Jeugd: een uitdagend programma voor excellente studenten gericht op kinderen en jeugdigen aan de opleiding HBO-verpleegkunde van de Hanzehogeschool Groningen (Hanzehogeschool Groningen, 2018).

Meerwaarde: in deze context is meerwaarde de extra waarde die wordt ervaren door werkgevers van werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd hebben afgerond, bovenop het reguliere bachelor programma HBO-verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen (Van Dale Uitgevers, 2018). De ervaren meerwaarde is vertaald in de domeinen bedrevenheid, werkhouding, persoonlijkheid en samenwerking. Elk domein is uitgewerkt in verschillende componenten, die zullen dienen als meetwaarden. De componenten en domeinen zijn terug te vinden in tabel 1.

3. Onderzoeksmethode

3.1 Grondvorm

Voor het onderzoek is een kwantitatieve onderzoeksmethode gebruikt. Een kwantitatief onderzoek wordt vaak ingezet bij onderzoeksproblemen die gericht zijn op (het tellen van) de mate waarin verschijnselen voorkomen en/of de mate waarin zij onderling met elkaar samenhangen. Het is vaak een theorie-toetsend onderzoek met behulp van cijfermatige gegevens en wordt uitgewerkt aan de hand van statische technieken om de resultaten te beschrijven (Verhoeven, 2018).

3.2 Onderzoeksdesign

De keuze van het onderzoeksdesign was afhankelijk van de vraagstelling van het onderzoek en daarmee ook van het type onderzoek dat is uitgevoerd. In dit onderzoek was er sprake van een exploratief onderzoek. Bij exploratief onderzoek worden gegevens beschreven, maar wordt er ook nagegaan waarom bepaalde gegevens, samenhang of verschillen worden gevonden (Baarda, Bakker, van der Hulst, Julsing, Fischer, van Vianen & de Goede, 2012). Er is voor dit type onderzoek gekozen, omdat de studentonderzoekers met dit onderzoek na wilden gaan in hoeverre er door werkgevers een meerwaarde wordt gezien aan afgestudeerde verpleegkundigen met een honoursaantekening Kind en Jeugd in de praktijk. Daarnaast was er ook interesse in de factoren die deze meerwaarde beïnvloeden, om uiteindelijk te komen tot een concept meetinstrument voor het meten van de ervaren meerwaarde. Het kwantitatieve onderzoek dat is uitgevoerd bestond uit een eenmalig surveyonderzoek. Surveyonderzoek is een dataverzamelmethode waarbij informatie verzameld kan worden aan de hand van vragenlijsten en/of observaties (Baarda et al., 2012).

3.3 Onderzoekspopulatie

Voor dit onderzoek is er contact gezocht met de werkgevers van alumni met een afgeronde honoursminor Kind en Jeugd aan de Hanzehogeschool Groningen. Om in contact te komen met werkgevers is er allereerst contact opgenomen met de desbetreffende alumni. Op het moment van onderzoeken waren er vanuit de Hanzehogeschool Groningen 75 alumni met de honoursaantekening Kind en Jeugd. De studentonderzoekers hebben de e-mailadressen van deze alumni ontvangen van de opdrachtgever. De 75 alumni vormden een kleine groep, die als middel diende om contact te leggen met de werkgevers uit de verpleegkundige praktijk. Het inclusie criterium voor deelname aan het onderzoek was dat alleen werkgevers van honoursalumni, die op het moment van onderzoeken nog werkzaam waren in de kind- en jeugdsector van de verpleegkundige praktijk, konden deelnemen.

Via een e-mail is aan de 75 alumni uitleg gegeven over het belang van het onderzoek en medewerking aan het onderzoek gevraagd. Zes alumni reageerden hierop. Hiervan waren twee alumni positief over medewerking en vier alumni gaven aan niet mee te willen werken aan het onderzoek of niet meer in de kind- en jeugdsector werkzaam te zijn. Via een herinneringsmail is aan de 69 overige alumni nogmaals om medewerking gevraagd. In deze mail is benadrukt dat deelname aan het onderzoek voor de alumni zelf niet tijdsintensief zou zijn, maar dat alleen de goedkeuring voor het opnemen van contact met de werkgevers gewenst was. Op deze herinnering hebben zes alumni gereageerd, waarvan één positief en vijf negatief. Aangezien de mate van respons niet erg hoog was hebben de studentonderzoekers ervoor gekozen om via LinkedIn contact te zoeken met de overige honoursalumni waarvan via dit sociale medianetwerk zichtbaar was dat zij werkzaam zijn in de kind- en jeugdsector. Een totaal van 20 alumni is uiteindelijk via LinkedIn door de studentonderzoekers benaderd. Hierop reageerden vijf alumni, waarvan uiteindelijk één alumni de gegevens van zijn/haar werkgever heeft doorgegeven. De drie alumni die positief reageerden op de e-mail hebben door de studentonderzoekers een vervolgmil ontvangen met de vraag naar de gegevens van hun werkgever(s). Alle drie de alumni hebben vervolgens de contactgegevens van hun werkgevers doorgegeven. Aan de vijftien alumni, waarvan de studentonderzoekers via LinkedIn geen gehoor hebben gekregen is een derde e-mail verstuurd. Op deze e-mail reageerde één alumni. Zij gaf aan geen hulp te kunnen bieden aangezien zij op het moment van onderzoeken in de ziektewet zat en niet zal terugkeren in het werkveld.

Daarnaast is er contact opgenomen met dhr. J. Alkema, docent aan de Hanzehogeschool Groningen en regisseur van de honoursminor Kind en Jeugd. Dhr. Alkema heeft zijn connecties binnen de ziekenhuizen, waar op het moment van onderzoeken honoursstudenten Kind en Jeugd stageliepen, ingezet om bij te staan in de werving van respondenten. Er is voor deze stap gekozen, omdat er een reële kans bestond dat er honoursalumni werkzaam zouden zijn op de locaties waar de huidige honoursstudenten stagelopen.

In totaal hebben vier honoursalumni de contactgegevens van hun werkgever(s) doorgegeven, wat resulteerde in een mogelijke onderzoeksgroep van vijf werkgevers. Deze groep bestond uit twee

werkgevers vanuit het Universitair Medisch Centrum Groningen, twee werkgevers vanuit het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis in Amsterdam en één werkgever vanuit het Wilhelmina Kinderziekenhuis Assen. Naar aanleiding van het contact met dhr. Alkema ontvingen de studentonderzoekers de contactgegevens van twee andere werkgevers, één vanuit het Martini Ziekenhuis Groningen en één vanuit het Ziekenhuis Tjongerschans Heerenveen. Hiermee kwam de mogelijke onderzoeksgroep op zeven werkgevers. Aan deze werkgevers is via de mail gevraagd of zij wilden deelnemen aan het surveyonderzoek. Hierop heeft één werkgever de online vragenlijst na de eerste mailing ingevuld en drie werkgevers hebben de online vragenlijst na een herinneringsmail ingevuld. De uiteindelijke respons op de vragenlijst bestond uit vier respondenten ($n=4$). Ter verantwoording van de zoektocht naar respondenten is een flowchart opgesteld. Deze flowchart is te vinden als bijlage 3 van dit onderzoeksverslag.

Door rekening te houden met voor het onderzoek geldende beschrijvingen en daarnaast verklaringen over de werkelijkheid te kunnen geven, is er aandacht besteed aan het bepalen van de validiteit van het kwantitatieve onderzoek. De geldigheid van de onderzoeksgroep vormde een belangrijke vorm van validiteit, namelijk de externe validiteit. De externe validiteit van een onderzoek, oftewel de representativiteit van een onderzoek, is afhankelijk van de steekproef en de mate van respons. Over het algemeen is de externe validiteit, de mate waarin er aan de hand van de resultaten van de onderzoeksgroep uitspraken gedaan kunnen worden over de gehele populatie, in veel onderzoeken niet sterk, omdat de onderzoeksgroep niet voldoende overeenkomt met de groep uit de praktijk (Baarda et al., 2012). In dit onderzoek was sprake van een kleine onderzoeksgroep ($n=4$). Middels een convenience steekproef is er gekozen om uit de populatie steekproeffleden te selecteren die voorhanden lagen. Aan de hand van deze convenience steekproef is er contact gelegd met alle werkgevers waarvan de alumni toestemming gaven voor benadering. Deze groep kwam goed overeen met de gewenste groep uit de praktijk. De deelnemers uit de onderzoeksgroep vertegenwoordigden meerdere honoursalumni Kind en Jeugd van de Hanzehogeschool Groningen die op vier verschillende locaties in Nederland werkzaam zijn binnen zorginstellingen in de kind- en jeugdsector. Op basis hiervan kon gesteld worden dat de opbouw van de steekproef op belangrijke kenmerken overeenkwam met de totale populatie. Echter was de onderzoeksgroep zo klein van omvang dat de kans groot was dat bij herhaling van het onderzoek andere resultaten naar voren zouden kunnen komen. Dit toonde aan dat de externe validiteit van dit onderzoek niet sterk was (Korzilius, 2008).

3.4 Data-verzameling

In dit onderzoek is voor de dataverzameling gebruik gemaakt van een zelf opgestelde online vragenlijst bestaande uit 27 vragen. De online vragenlijst is via de e-mail verzonden naar de deelnemers van het onderzoek. Het surveyonderzoek werd uitgevoerd om na te gaan of de, uit de literatuur vooropgestelde, onderscheidende kenmerken van honoursalumni Kind en Jeugd ook door de werkgevers van de honoursalumni als onderscheidend worden gezien. Aan de hand van deze gegevens werd getracht de basis te leggen voor het opstellen van meetwaarden voor een concept meetinstrument. Om na te gaan welke opvattingen en waarderingen werkgevers hebben over hun werknemers is er een vragenlijst opgesteld die bestond uit gestructureerde vragen. Er is voor een surveyonderzoek in de vorm van een zelf opgestelde online vragenlijst gekozen, omdat er momenteel geen gestandaardiseerd meetinstrument bestaat. Een online vragenlijst kon relatief snel worden opgesteld aan de hand van de meerwaardecomponenten, het kon relatief snel worden uitgezet, er konden grote groepen mensen mee worden bereikt en er kon een groot aantal vragen mee worden afgenomen, omdat het invullen van de vragenlijst relatief weinig tijd zou kosten (Baarda et al., 2012).

Om inzicht te krijgen in de verscheidenheid van de locaties waar de honoursalumni en hun werkgevers werkzaam zijn, was de eerste vraag in de vragenlijst gericht op de locatie en de afdeling van de respondenten. Daarna werd de vragenlijst opgedeeld in vier overkoepelende domeinen die de verschillende componenten met betrekking tot de ervaren meerwaarde vormgaven. De vier overkoepelende domeinen zijn bedrevenheid, werkhouding, persoonlijkheid en samenwerking. De componenten behorende bij de vier domeinen zijn in tabel 1 opgenomen. Per domein zijn de bijbehorende componenten uitgevraagd aan de hand van 26 gesloten en open vragen. De vragen

gingen in op de mate waarin de werkgevers deze componenten extra ervaren bij de werknemers met een honoursaantekening Kind en Jeugd ten opzichte van werknemers die de reguliere bachelor Verpleegkunde hebben gevolgd. De gesloten vragen werden als stellingen aangeboden, waarbij schalen als antwoordmogelijkheden werden gegeven met behulp van de vierpunts Likertschaal. De vragen 2 tot en met 11 waren gericht op stellingen behorende bij het domein 'Bedrevenheid', de vragen 12 tot en met 17 waren gericht op stellingen behorende bij het domein 'Werkhouding', de vragen 18 tot en met 20 waren gericht op stellingen behorende bij het domein 'Persoonlijkheid' en de vragen 21 tot en met 25 waren gericht op stellingen behorende bij het domein 'Samenwerking'. Daarnaast is er middels twee laatste open vragen onderzocht of de werkgevers op andere punten, die niet genoemd werden in de vragenlijst, wellicht nog meerwaarde ervaren aan de honoursalumni Kind en Jeugd ten opzichte van reguliere alumni.

De antwoorden op de stellingen vormden een schaal van 'mee oneens' tot 'geheel mee eens'. Er werd geen meerwaarde ervaren als er 'mee oneens' op de stelling werd geantwoord, er werd een neutrale meerwaarde ervaren als er 'neutraal' op de stelling werd geantwoord, er werd een kleine meerwaarde ervaren als er 'gedeeltelijk mee eens' op de stelling werd geantwoord en er werd een grote meerwaarde ervaren als er 'geheel mee eens' op de stelling werd geantwoord. De vierpunts Likertschaal, de bijbehorende score en de betekenis hiervan zijn opgenomen in tabel 2. In deze tabel wordt de ervaren meerwaarde die gekoppeld is aan de Likertschaal uitgewerkt.

Tabel 2. Likertschaal

Likertschaal	Mee oneens	Neutraal	Gedeeltelijk mee eens	Geheel mee eens
Score	1	2	3	4
Ervaren meerwaarde	Geen meerwaarde	Neutraal	Kleine meerwaarde	Grote meerwaarde

Voorafgaand aan het onderzoek werd door de studentonderzoekers verondersteld dat het soms lastig te achterhalen zou zijn waarom iemand een bepaalde score op de Likertschaal als antwoord zou geven. Een bepaalde score op de Likertschaal zou aangeven of de werkgever het wel of niet eens was met de gegeven stelling, maar zou geen inzicht geven in waarom de werkgever het wel of niet eens was met de stelling. Dit werd door de studentonderzoekers ondervangen door naast de gesloten vragen ook de mogelijkheid te geven om antwoorden te onderbouwen. Tijdens de dataverzameling is hier door enkele respondenten bij verschillende vragen gebruik van gemaakt.

Betrouwbaarheid is een voorwaarde voor het bepalen van validiteit van een kwantitatief onderzoek (Verhoeven, 2018). Een betrouwbaar onderzoek heeft onderzoeksresultaten die volledig onafhankelijk zijn van toeval en een minder betrouwbaar onderzoek heeft onderzoeksresultaten die deels of volledig afhankelijk zijn van toeval. Het begrip 'betrouwbaarheid' duidt dan ook op het zo min mogelijk afhankelijk zijn van toeval bij de onderzoeksresultaten (Baarda & de Goede, 2006). Toevallige fouten die mogelijk een rol zouden kunnen hebben gespeeld in het onderzoek zijn zaken als: een positieve of negatieve kijk van een bepaalde werkgever op de (honours)werknemers, geen tijd om de vragenlijst in te vullen en slordigheid bij het invullen van de vragenlijst, omdat de vragenlijst snel en onder tijdsdruk zou kunnen zijn ingevuld.

De online vragenlijst als meetinstrument, speelde op zichzelfstaand op meerdere manieren een rol als factor die de betrouwbaarheid van het onderzoek beïnvloedde. De keuze voor dit meetinstrument heeft gevolgen gehad voor de interne validiteit van het onderzoek. De interne validiteit van een onderzoek houdt in of het resultaat van het onderzoek en de conclusie die daaruit naar voren komt de juiste weergave is van de werkelijkheid, of dat deze weergave vertekend is door versturende factoren (Baarda et al., 2012). Doordat de online vragenlijst in dit afstudeeronderzoek is opgesteld aan de hand van meerwaardecomponenten die uit de literatuur naar voren kwamen, maar waarvoor nog onvoldoende bewijskracht was dat deze componenten ook daadwerkelijk het begrip 'meerwaarde aan honoursalumni' maten, was de gebruikte vragenlijst geen valide meetinstrument (Korzilius, 2008). Onduidelijk was of de componenten uit de vragenlijst maten wat zij beoogden te meten en daarmee een juiste weergave waren van de werkelijke ervaren meerwaarde aan honoursalumni. Er is getracht de begripsvaliditeit zo hoog

mogelijk te maken door de meerwaardeaspecten die uit het grotere theoretische kader naar voren kwamen en samenhang vertoonden met andere kenmerken van honoursalumni, als meetpunten te nemen binnen de vragenlijst. Op deze manier is er, ondanks het gebrek aan een gestandaardiseerd meetinstrument, aandacht besteed aan de eis dat de vragenlijst daadwerkelijk het begrip ‘meerwaarde aan de honoursalumni’ mat.

Daarnaast konden er in het onderzoek andere factoren een rol spelen die de resultaten konden beïnvloeden. Doordat bij het surveyonderzoek alleen gegevens verzameld werden en de onderzoekseenheden niet blootgesteld werden aan een interventie, gaf het surveyonderzoek slechts beperkt de mogelijkheid om te controleren of bij een geconstateerde samenhang andere toevallige en systematische factoren wellicht een rol speelden. Voor het beoordelen van het onderzoek is er gekeken naar de mate waarin systematische fouten voorkwamen. Systematische fouten die bij de vragenlijst bijvoorbeeld konden optreden konden te maken hebben met onduidelijkheden die werden ervaren in de keuzemogelijkheden die er waren, waardoor de respondent twijfelde over wat in te vullen (Baarda et al., 2012). Ook kon het zijn dat respondenten een antwoord invulden dat paste bij een verwachtingspatroon, de respondent vulde dan niet het antwoord in wat hij of zij daadwerkelijk vond, maar een sociaal wenselijk antwoord. Als respondenten kiezen voor een sociaal wenselijk antwoord ontstaat er een systematische vertekening van het onderzoek (Verhoeven, 2018). Om de betrouwbaarheid van het surveyonderzoek vast te stellen is er bij de vragenlijst gelet op de homogeniteit van de vragen die gebruikt werden om een bepaald begrip te meten.

3.5 Data-analyse

De antwoorden op de online vragenlijst werden als de verzamelde data gezien. In de vragenlijst die de respondenten ontvingen stonden vragen over de meerwaarde die werkgevers ervaren wat betreft de verpleegkundigen met een honoursaantekening Kind en Jeugd op de domeinen bedrevenheid, werkhouding, persoonlijkheid en samenwerking. Data verzameld uit de vier ingevulde vragenlijsten zijn in een datamatrix weergegeven en geanalyseerd in het statistiekprogramma SPSS. De componenten die een bepaald domein (bedrevenheid, werkhouding, persoonlijkheid of samenwerking) beoogden te meten, werden uitgezet tegen de score die werd toegekend aan de stelling gebaseerd op de Likertschaal. Iedere stelling mat één component. De data zijn vervolgens verwerkt in een tabel waarbij de componenten die een bepaald ‘meerwaarde’-domein beoogden te meten werden weggezet tegen de scores van de werkgevers. Vervolgens werden de componenten samengevoegd tot één overkoepelend domein en werden de scores op schaal per component binnen het beoogde domein weergegeven in tabelvorm en geanalyseerd.

Aan de hand van de gegevens in de tabellen werd geconstateerd of er door 50% van de respondenten een score van 3 en/of 4 werd gegeven en er daarmee in lichte of grote mate meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni ervaren werd. Bij de componenten waar, op basis van de Likertschaal, scores van 1 en/of 2 werden gegeven door de werkgevers was er geen sprake van een ervaren meerwaarde. De componenten waarop door 50% van de respondenten geen meerwaarde werd ervaren door de werkgevers, werden gezien als niet relevante meetwaarden voor het begrip ‘meerwaarde aan de honoursalumni’ en werden niet meegenomen in het concept meetinstrument. De componenten waar door 50% van de respondenten een kleine, dan wel grote meerwaarde werd ervaren, werden wel aangedragen als bouwstenen voor het concept meetinstrument.

Bepaalde eigenschappen, vaardigheden en/of gedragskenmerken die niet als componenten door de literatuur werden aangedragen, waarvan werkgevers aangaven dat zij deze bovengemiddeld zien bij honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni, werden meegenomen als mogelijke meetwaarden voor het concept meetinstrument. Op deze manier werd er getracht een concept meetinstrument, in dit geval een vragenlijst, op te stellen aan de hand van de componenten die daadwerkelijk het verschil aangeven tussen de ervaren meerwaarde van honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni. Het opstellen van dit concept meetinstrument was een eerste stap richting een valide meetinstrument voor

het meten van de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers.

Voor het vergroten van de betrouwbaarheid van het onderzoek was het van belang dat het onderzoek zo werd opgesteld dat het herhaalbaar was. Dit voorkwam het ontstaan van toevallige fouten tijdens het onderzoek. Het voldoen aan de herhaalbaarheidseis zou betekenen dat het onderzoek op een ander tijdstip, met een andere onderzoeker, met andere proefpersonen en onder andere omstandigheden op gelijke wijze uitgevoerd zou kunnen worden (Verhoeven, 2018). Om het onderzoek op een later moment op gelijke wijze uit te kunnen voeren zijn de procedures van het onderzoek helder en overzichtelijk beschreven. Als het onderzoeksdesign, de dataverzamelmethode en data-analysemethode op gelijke wijze zullen worden uitgevoerd zal het onderzoek reproduceerbaar zijn.

3.6 Ethische kwesties

Bij het onderzoek waren meerdere partijen betrokken: de studentonderzoekers, de opdrachtgever en de respondenten. De studentonderzoekers waren verplicht om het onderzoek op een eerlijke en objectieve manier uit te voeren en geen gegevens aan externe personen te geven als de opdrachtgever hier geen toestemming voor heeft gegeven (Baarda et al., 2012). Een onderzoek is ethisch verantwoord op het moment dat de respondenten vrijwillig meewerken, zij toestemming hebben gegeven, er juiste voorlichting wordt gegeven en er geen valse gegevens worden verleend. Daarnaast was het van belang dat de gegevens anoniem werden verwerkt en de uitkomsten van deelname aan het onderzoek voor de respondenten geen nadelige effecten zouden hebben (Baarda & de Goede, 2016). Deze aspecten zijn met zorg meegenomen tijdens het surveyonderzoek.

De studentonderzoekers hebben geheimhouding en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens verklaard. Deze verklaringen zijn opgenomen in bijlage 1 en 2. Ondersteund vanuit de Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het HBO (2010) zullen alle respondenten voorafgaand aan deelname aan het surveyonderzoek een toestemmingsverklaring (informed consent) invullen.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de vier ingevulde vragenlijsten weergegeven en geanalyseerd. De vier respondenten zijn werkzaam op vier verschillende locaties; het Wilhelmina Ziekenhuis Assen, het Beatrix Kinderziekenhuis te Groningen, het Tjongerschans ziekenhuis Heerenveen en het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis in Amsterdam. Alle vier de respondenten zijn als werkgever werkzaam in de kind- en jeugdsector en hebben minimaal één honoursalumnus Kind en Jeugd in dienst. De data verzameld uit de online vragenlijsten is weergegeven in een datamatrix en geanalyseerd in het statistiekprogramma SPSS. De vragenlijst bestond uit 27 vragen, waarvan 24 stellingen betreffende de componenten waar een ervaren meerwaarde op wordt verwacht. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 4 van dit onderzoeksverslag. De resultaten zijn in de volgende paragrafen overzichtelijk weergegeven in tabellen. In de eerste paragraaf is er per component geanalyseerd wat de werkgevers op de stellingen uit de online vragenlijst hebben geantwoord. Vervolgens zijn de componenten in de tweede paragraaf samengevoegd tot de overkoepelende domeinen. Aan de hand van de tabellen per domein is beschreven op welke componenten er wel en op welke componenten er geen sprake is van een ervaren meerwaarde aan de honoursalumni ten opzichte van de regulier alumni.

4.1 Resultaten per component

In tabel 3 is de score die werkgevers hebben gegeven aan een stelling uitgezet tegen het aantal werkgevers die deze score heeft gegeven. De score 'mee oneens' duidt aan dat de werkgever geen meerwaarde ervaart, de score 'neutraal' duidt aan dat de werkgever neutraal gestemd is, de score 'gedeeltelijk mee eens' duidt aan dat de werkgever een kleine meerwaarde ervaart en de score 'geheel mee eens' duidt aan dat de werkgever een grote meerwaarde ervaart op het uitgevraagde component. Bij enkele stellingen zijn de antwoorden van de werkgevers onderbouwd, deze onderbouwingen zijn

achtereenvolgend beschreven. De stellingen in de online vragenlijst zijn allen op gelijke wijze gesteld. De opbouw van de stellingen was als volgt: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd (component) dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

Tabel 3. Frequentie van de voorkomende scores per component op de Likertschaal

Componenten	Mee oneens (score = 1)	Neutraal (score = 2)	Gedeeltelijk mee eens (score =3)	Mee eens (score = 4)
Uitdaging zoekend	0	0	4	0
Initiatiefrijk	1	0	3	0
Ambitieuus	2	2	0	0
Open staan voor verandering	3	1	0	0
Aanpassingsgerichtheid	2	1	1	0
Visie uitdragend	2	1	1	0
Innovatief	1	1	2	0
Creatief	1	1	2	0
Ontwikkelingsgericht	2	0	2	0
Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden	1	0	2	1
Hardwerkend	4	0	0	0
Doorzettingsvermogen	3	0	1	0
Moedig	3	0	1	0
Durven risico te nemen	2	1	1	0
Fouten durven maken	2	2	0	0
Zelfsturend	3	1	0	0
Sociale vaardigheden	2	2	0	0
Empathisch vermogen	3	1	0	0
Toegankelijkheid	3	1	0	0
Interdisciplinair werken	1	1	2	0
Werkbetrokkenheid	2	1	1	0
Vraaggerichtheid	0	1	3	0
Ruimdenkend	3	1	0	0
Omgevingsbewust	0	2	2	0

Als onderbouwing op de stelling "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd zoekt meer uitdaging binnen de praktijk dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd", wordt door één werkgever aangedragen dat honoursalumni Kind en Jeugd er vaak bewust voor kiezen om op een kinderafdeling aan het werk te gaan en dat zij meer feeling hebben met het kind. Door een andere werkgever wordt als onderbouwing gegeven dat de mate van uitdaging zoeken erg wisselend is en afhankelijk is van het vakgebied waarin men expliciet geïnteresseerd is.

Op de stelling "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd heeft ambitieuzere plannen dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd", wordt door één werkgever aangegeven dat de mate van ambitie afhankelijk is van elke individuele werknemer en niet zozeer afhankelijk is van het wel of niet volgen van de honoursminor Kind en Jeugd.

Op de stelling "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd is meer gericht op de ontwikkeling van nieuwe ideeën en dingen (innovatiever) dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd", wordt als onderbouwing door één werkgever aangegeven dat een innovatieve houding erg afhankelijk is van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.

De stelling "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd is creatiever op de werkvloer dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd", wordt door één werkgever onderbouwd. De werkgever geeft aan dat ook creativiteit erg afhankelijk is van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.

De vragenlijst eindigde met de vraag of de werkgevers nog andere vaardigheden, eigenschappen of gedragskenmerken als meerwaarde ervaren bij de werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd ten opzichte van de werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd. Eén werkgever geeft aan het idee te hebben dat de honoursalumni Kind en Jeugd inhoudelijk iets meer van de specialisatie kindergeneeskunde afweten. Een andere werkgever geeft aan dat de werknemers met een afgeronde honoursminor Kind en Jeugd door de extra theoretische kennis vaak sneller geïntegreerd zijn op de afdeling. Zij lijken sneller de link tussen de praktijk en de theorie te kunnen maken. Bovengenoemde punten kunnen vertaald worden naar de componenten 'Vakkennis kindergeneeskunde' en 'Afdelingsintegratie'.

4.2 Resultaten per domein

In deze paragraaf zijn de resultaten uit de online vragenlijst per domein weergegeven en geanalyseerd. De 24 losse componenten zijn samengevoegd tot de vier domeinen die zij beogen te meten; 'Bedrevenheid', 'Werkhouding', 'Persoonlijkheid' en 'Samenwerking'. Per domein zijn de componenten uitgewerkt in tabelvorm. Vanuit de Likertschaal duiden de scores 1 en 2 op geen, dan wel een neutrale ervaren meerwaarde en de scores 3 en 4 duiden op een kleine, dan wel grote ervaren meerwaarde. Op moment dat 50% van de respondenten een score van 3 of hoger geeft op de stelling, wordt verondersteld dat er over het algemeen op het betreffende component door werkgevers een meerwaarde wordt ervaren aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni. Gebaseerd op deze gegevens is er vervolgens aangegeven welke componenten wel, en welke componenten niet, meegenomen konden worden als bouwstenen voor het concept meetinstrument. De componenten waarop door 50% van de respondenten een score van 3 en/of 4 wordt gegeven, worden wel opgenomen in het concept meetinstrument en de componenten waarop door minder dan 50% van de respondenten een score van 3 en/of 4 wordt gescoord, worden niet opgenomen in het concept meetinstrument.

4.2.1 Domein Bedrevenheid

Het domein 'Bedrevenheid' bestaat achtereenvolgend uit de componenten: 'Uitdaging zoekend', 'Initiatiefrijk', 'Ambitieuus', 'Open staan voor verandering', 'Aanpassingsgerichtheid', 'Visie uitdragend', 'Innovatief', 'Creatief', 'Ontwikkelingsgericht' en 'Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden'.

Tabel 4. Frequenties van de voorkomende scores per component binnen het domein 'Bedrevenheid'

Componenten	Mee oneens (score = 1)	Neutraal (score = 2)	Gedeeltelijk mee eens (score =3)	Mee eens (score = 4)
Uitdaging zoekend	0	0	4	0
Initiatiefrijk	1	0	3	0
Ambitieuus	2	2	0	0
Open staan voor verandering	3	1	0	0
Aanpassingsgerichtheid	2	1	1	0
Visie uitdragend	2	1	1	0
Innovatief	1	1	2	0
Creatief	1	1	2	0
Ontwikkelingsgericht	2	0	2	0
Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden	1	0	2	1

Tabel 4 laat zien dat alle vier de werkgevers op het component 'Uitdaging zoekend' een score geven van 3. Dit duidt aan dat de werkgevers een kleine meerwaarde ervaren op dit component en vinden dat honoursalumni in lichte mate meer uitdaging zoeken dan reguliere alumni.

Op het component 'Initiatiefrijk' wordt door 3 werkgevers een score van 3 gegeven. Eén andere werkgever geeft een score van 1. Dit duidt aan dat 3 werkgevers een kleine meerwaarde ervaren op dit

component en vinden dat honoursalumni in lichte mate sneller geneigd zijn uit zichzelf iets te ondernemen dan reguliere alumni.

De componenten 'Ambitieuze' en 'Open staan voor verandering' worden door de werkgevers beoordeeld met de scores 1 en/of 2, wat aanduidt dat de werkgevers niet ervaren dat honoursalumni ambitieuzere plannen hebben en meer open staan voor verandering dan reguliere alumni.

Op de componenten 'Aanpassingsgerichtheid' en 'Visie uitdragend' wordt door de werkgevers verdeeld gescoord. De meeste werkgevers geven deze componenten scores van 1 en/of 2. Eén werkgever scoort op beide componenten een 3. Dit duidt aan dat een groot deel van de werkgevers niet ervaart dat honoursalumni zich richter aan kunnen passen aan veranderende omstandigheden en de visie van de afdeling sterker uitdragen dan reguliere alumni.

Op de componenten 'Innovatief' en 'Creatief' wordt door de helft van de werkgevers een score van 3 gegeven. De andere helft geeft scores van 1 en/of 2 aan deze componenten. Dit laat zien dat 50% van de werkgevers een kleine meerwaarde ervaart op deze componenten en vindt dat honoursalumni meer gericht zijn op de ontwikkeling van nieuwe ideeën en dingen en creatiever zijn op de werkvloer dan reguliere alumni.

Het component 'Ontwikkelingsgericht' wordt door de helft van de werkgevers beoordeeld met een score van 3. De andere helft beoordeelt dit component met de score 1. Dit duidt aan dat de helft van de werkgevers een kleine meerwaarde ervaart aan honoursalumni wat betreft het gericht zijn op de eigen professionele ontwikkeling ten opzichte van reguliere alumni.

Op het component 'Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden' geven 3 werkgevers een score van 3 en/of 4. Eén andere werkgever geeft een score van 1. Dit duidt aan dat het merendeel van de werkgevers een kleine, dan wel grote meerwaarde ervaart op dit component en vindt dat honoursalumni over het algemeen beschikken over meer overstijgende kennis en vaardigheden dan reguliere alumni.

Vanuit de gegeven scores op de Likertschaal komen de componenten 'Uitdaging zoekend', 'Initiatiefrijk', 'Innovatief', 'Creatief', 'Ontwikkelingsgericht' en 'Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden' naar voren als componenten die door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. Deze componenten zouden aan de hand van deze gegevens kunnen fungeren als bouwstenen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde van honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers.

4.2.2 Domein Werkhouding

Het domein 'Werkhouding' bestaat achtereenvolgend uit de componenten: 'Hardwerkend', 'Doorzettingsvermogen', 'Moedig', 'Durven risico te nemen', 'Fouten durven maken' en 'Zelfsturend'.

Tabel 5. Frequenties van de voorkomende scores per component binnen het domein 'Werkhouding'

Componenten	Mee oneens (score = 1)	Neutraal (score = 2)	Gedeeltelijk mee eens (score =3)	Mee eens (score = 4)
Hardwerkend	4	0	0	0
Doorzettingsvermogen	3	0	1	0
Moedig	3	0	1	0
Durven risico te nemen	2	1	1	0
Fouten durven maken	2	2	0	0
Zelfsturend	3	1	0	0

Tabel 5 laat zien dat alle vier de werkgevers op het component 'Hardwerkend' een score geven van 1. Dit duidt aan dat de werkgevers geen meerwaarde ervaren op dit component en vinden dat honoursalumni niet harder werken dan reguliere alumni.

Op de componenten 'Doorzettingsvermogen', 'Moedig' en 'Durven risico te nemen' wordt door 3 werkgevers een score van 1 en/of 2 gegeven. Eén andere werkgever geeft een score van 3 op deze componenten. Dit duidt aan dat op deze componenten door de meeste werkgevers geen meerwaarde wordt ervaren en dat zij niet vinden dat honoursalumni meer doorzettingsvermogen hebben, meer risico durven te nemen in het werk en meer bereid zijn de confrontatie met tegenslag, onzekerheid, angst en intimidatie aan te gaan en te doorstaan dan reguliere alumni.

Alle vier de werkgevers geven op de componenten 'Fouten durven maken' en 'Zelfsturend' scores van 1 en/of 2. Dit duidt aan dat de werkgevers geen meerwaarde ervaren op deze componenten en niet vinden dat honoursalumni sneller kleine fouten durven te maken en hiervan te leren. Ook ervaren de werkgevers niet dat zij meer kunnen vertrouwen op het zelfsturend vermogen van de honoursalumni in vergelijking met de reguliere alumni.

Vanuit de gegeven scores op de Likertschaal komt naar voren dat de componenten 'Hardwerkend', 'Doorzettingsvermogen', 'Moedig', 'Risico durven te nemen', 'Fouten durven maken' en 'Zelfsturend' allemaal niet naar voren komen als componenten die door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. Aan de hand van deze gegevens is het niet aannemelijk dat deze componenten zouden kunnen fungeren als bouwstenen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers.

4.2.3 Domein Persoonlijkheid

Het domein 'Persoonlijkheid' bestaat achtereenvolgend uit de componenten: 'Sociale vaardigheden', 'Empathisch vermogen' en 'Toegankelijkheid'.

Tabel 6. Frequenties van de voorkomende scores per component binnen het domein 'Persoonlijkheid'

Componenten	Mee oneens (score = 1)	Neutraal (score = 2)	Gedeeltelijk mee eens (score =3)	Mee eens (score = 4)
Sociale vaardigheden	2	2	0	0
Empathisch vermogen	3	1	0	0
Toegankelijkheid	3	1	0	0

Tabel 6 laat zien dat alle vier de werkgevers op de componenten 'Sociale vaardigheden', 'Empathisch vermogen' en 'Toegankelijkheid' scores geven van 1 en/of 2. Dit duidt aan dat de werkgevers geen meerwaarde ervaren op deze componenten en vinden dat honoursalumni niet beschikken over betere sociale vaardigheden, zich niet beter kunnen inleven in de situatie en gevoelens van anderen (patiënten, naasten en collega's) en niet gemakkelijker benaderbaar zijn dan reguliere alumni.

Vanuit de gegeven scores op de Likertschaal komt naar voren dat de componenten 'Sociale vaardigheden', 'Empathisch vermogen' en 'Toegankelijkheid' niet naar voren komen als componenten die door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. Aan de hand van deze gegevens is het niet aannemelijk dat deze componenten zouden kunnen fungeren als bouwstenen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers.

4.2.4 Domein Samenwerking

Het domein 'Samenwerking' bestaat achtereenvolgend uit de componenten: 'Interdisciplinair werken', 'Werkbetrokkenheid', 'Vraaggerichtheid', 'Ruimdenkend' en 'Omgevingsbewust'.

Tabel 7. Frequenties van de voorkomende scores per component binnen het domein 'Persoonlijkheid'

Componenten	Mee oneens (score = 1)	Neutraal (score = 2)	Gedeeltelijk mee eens (score =3)	Mee eens (score = 4)
Interdisciplinair werken	1	1	2	0
Werkbetrokkenheid	2	1	1	0
Vraaggerichtheid	0	1	3	0
Ruimdenkend	3	1	0	0
Omgevingsbewust	0	2	2	0

Tabel 7 laat zien dat op het component 'Interdisciplinair werken' door de helft van de werkgevers een score van 3 wordt gegeven. De andere helft geeft scores van 1 en/of 2 aan dit component. Dit duidt aan dat 50% van de werkgevers een kleine meerwaarde ervaart op dit component en vindt dat honoursalumni meer gericht zijn op het interdisciplinair werken in een team dan reguliere alumni.

Op het component 'Werkbetrokkenheid' wordt door de werkgevers verdeeld gescoord. De meeste werkgevers geven op dit component scores van 1 en/of 2. Eén werkgever scoort op het component 'Werkbetrokkenheid' een 3. Dit duidt aan dat een groot deel van de werkgevers niet ervaart dat honoursalumni meer gericht zijn op het betrekken van collega's bij vraagstukken uit de praktijk dan reguliere alumni.

Op het component 'Vraaggerichtheid' wordt door 3 werkgevers een score van 3 gegeven. Eén andere werkgever geeft een score van 2. Dit duidt aan dat 3 werkgevers een kleine meerwaarde ervaren op dit component en vinden dat honoursalumni in lichte mate meer vraaggericht werken dan reguliere alumni.

Alle vier de werkgevers geven op het component 'Ruimdenkend' scores van 1 en/of 2. Dit duidt aan dat de werkgevers geen meerwaarde ervaren op dit component en niet vinden dat honoursalumni meer open staan voor de standpunten en meningen van anderen dan reguliere alumni.

Het component 'Omgevingsbewust' wordt door de helft van de werkgevers beoordeeld met een score van 3. De andere helft beoordeelt dit component met de score 2. Dit duidt aan dat de helft van de werkgevers een kleine meerwaarde ervaart aan honoursalumni wat betreft het bewuster omgaan met zijn/haar omgeving ten opzichte van reguliere alumni.

Vanuit de gegeven scores op de Likertschaal komen de componenten 'Interdisciplinair werken', 'Vraaggerichtheid' en 'Omgevingsbewust' naar voren als componenten die door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. Deze componenten zouden aan de hand van deze gegevens kunnen fungeren als bouwstenen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers.

5. Conclusie

De resultaten uit de online vragenlijst leverden inzichten in welke opvattingen en waarderingen werkgevers hebben over HBO-verpleegkunde alumni in het werkveld die de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd. Met dit onderzoek is getracht de onderzoeksvraag "Welke opvattingen en waarderingen, die door werkgevers worden gezien als meerwaarde aan alumni met een afgeronde honoursminor Kind en Jeugd, kunnen als bouwstenen dienen voor het vormen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni door werkgevers?" te beantwoorden. Het relatieve voordeel van honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni werd hiermee impliciet gemeten door het oordeel van werkgevers als uitgangspunt te nemen.

De componenten die getoetst zijn in de online vragenlijst komen in de literatuur naar voren als veronderstelde meerwaardecomponenten bij honoursalumni. Aan de hand van dit onderzoek kan niet geconcludeerd worden dat al deze veronderstelde meerwaardecomponenten ook daadwerkelijk door werkgevers in hogere mate worden gezien bij honoursalumni in vergelijking met reguliere alumni. Ook

is de meerwaarde, als deze wordt ervaren, niet heel groot. De veronderstelde meerwaarde die door werkgevers in lichte mate wordt ervaren, is vertaald in de ervaring dat werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd meer uitdaging zoeken binnen de praktijk, sneller geneigd zijn uit zichzelf iets te ondernemen, creatiever en innovatiever zijn, meer gericht zijn op de eigen professionele ontwikkeling, en beschikken over meer overstijgende kennis en vaardigheden dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd. Daarnaast hebben werkgevers het idee dat de werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd beter interdisciplinair werken, vraaggerichter werken en zich bewuster zijn van zijn/haar omgeving dan werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd niet hebben gevolgd.

Tevens hebben de werkgevers aangegeven dat zij naast de genoemde componenten nog andere vaardigheden, eigenschappen en/of gedragskenmerken waarnemen bij werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd die zij als een meerwaarde ervaren. Zo werd er door werkgevers aangedragen dat honoursalumni inhoudelijk meer kennis hebben van de kindergeneeskunde specialisatie en dat het kunnen leggen van een betere link tussen theorie en praktijk er toe leidt dat de werknemers sneller kunnen integreren op de afdeling dan werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd niet hebben gevolgd.

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat er op negen van de vermeende meerwaardecomponenten uit de literatuur daadwerkelijk een meerwaarde wordt ervaren en dat er binnen sommige gestelde domeinen op geen enkel component sprake is van een ervaren meerwaarde aan de honoursalumni. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de keuze voor het onderverdelen van de componenten in vier domeinen niet zinvol is.

Met de meerwaardecomponenten 'Uitdaging zoekend', 'Initiatiefrijk', 'Innovatief', 'Creatief', 'Ontwikkelingsgericht', 'Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden', 'Interdisciplinair werken', 'Vraaggerichtheid', 'Omgevingsbewust', 'Vakkennis kindergeneeskunde' en 'Afdelingsintegratie', die op basis van dit onderzoek naar voren komen, zou wellicht een basis gelegd kunnen worden voor het opstellen van een concept meetinstrument voor de ervaren meerwaarde van honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni. Het onderzoek heeft aangetoond dat het niet zinvol is om deze meerwaardecomponenten in het concept meetinstrument onder te verdelen in overkoepelende domeinen. Het concept meetinstrument is opgenomen in bijlage 9.5 van dit onderzoeksverslag.

6. Discussie

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een zelf opgestelde online vragenlijst om aan de hand van verschillende componenten, zoals omschreven in onderzoeken van Kool et al. (2016), Kool en Seelen (2018) en van Eijl et al. (2007), de meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni te meten. De vragenlijst is verspreid onder vier werkgevers die HBO-verpleegkunde alumni met de honoursaantekening Kind en Jeugd vanuit de Hanzehogeschool Groningen werkzaam hebben. Hoewel de onderzoeksgroep klein is ($n=4$), kwam de groep wel goed overeen met de gewenste groep uit de praktijk. De deelnemers uit de onderzoeksgroep vertegenwoordigden meerdere honoursalumni Kind en Jeugd die op vier verschillende locaties in Nederland werkzaam waren binnen zorginstellingen in de Kind- en Jeugdsector. Op basis hiervan kan gesteld worden dat de opbouw van de steekproef die is verkregen op belangrijke kenmerken overeenkomt met de totale populatie. Echter is de kans groot dat bij herhaling van dit onderzoek met een grotere onderzoeksgroep, de resultaten andere inzichten zouden kunnen geven. Hiermee zijn de resultaten van dit onderzoek niet valide.

Uit de antwoorden op de vragenlijst bleek dat niet kan worden geconcludeerd dat alle aangedragen meerwaardecomponenten vanuit de literatuur door werkgevers in de praktijk daadwerkelijk worden gezien als onderscheidend bij honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni. Dit resultaat komt niet overeen met de verwachting dat de aangedragen meerwaardecomponenten vanuit de literatuur ook daadwerkelijk in de praktijk ervaren worden door de werkgevers van honoursalumni. Componenten die aan de hand van de vragenlijst naar voren komen als componenten waarop door de werkgevers echt

een verschil wordt ervaren zijn 'Uitdaging zoekend', 'Initiatiefrijk', 'Innovatief', 'Creatief', 'Ontwikkelingsgericht', 'Beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden', 'Interdisciplinair werken', 'Vraaggerichtheid', 'Omgevingsbewust', 'Vakkennis Kindergeneeskunde' en 'Afdelingsintegratie'.

Negen van deze componenten sluiten aan bij de verwachtingen die middels de literatuur zijn geschept. Zo zijn de ervaringen van werkgevers dat werknemers die de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd meer uitdaging zoeken binnen de praktijk, goed interdisciplinair kunnen werken en sneller geneigd zijn uit zichzelf iets te ondernemen ook terug te vinden in het onderzoek van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman en Pilot (2007). Uit hun onderzoek naar de meerwaarde van honours voor talentontwikkeling in het HBO komt namelijk naar voren dat honoursstudenten over het algemeen meer gericht zijn op het zoeken van uitdaging, initiatiefrijker zijn en hun kennis eerder interdisciplinair willen delen dan studenten die geen honoursachtergrond hebben. Tevens wordt in dit onderzoek genoemd dat honoursstudenten meer doorzettingsvermogen hebben en harder kunnen werken dan reguliere studenten. Deze ervaringen worden, voortkomend uit de vragenlijst, echter niet gedeeld door de werkgevers van verpleegkunde alumni met een honoursaantekening Kind en Jeugd. Ook de indruk die geschept wordt dat honoursalumni beter sociaal vaardig zijn en beter empathisch kunnen handelen komt niet overeen met de bevindingen uit het veldwerkonderzoek. Wel wordt er door verschillende onderzoeken aangedragen dat honoursalumni vraaggerichter werken, een innovatievere houding hebben, creatiever zijn, beschikken over overstijgende kennis en vaardigheden, ontwikkelingsgerichter zijn en zich beter bewust zijn van hun omgeving dan reguliere alumni (Kool et al., 2016; Kool & Seelen, 2018). Op deze punten wordt door de werkgevers die hebben deelgenomen aan het afstudeeronderzoek ook een meerwaarde ervaren. Op veel andere punten die door de literatuur worden aangedragen, zoals visiegerichtheid, ruimdenkendheid, zelfsturendheid en de mate van werkbetrokkenheid wordt door de werkgevers van de honoursalumni geen specifieke meerwaarde ervaren.

Een mogelijke verklaring voor dit resultaat biedt het onderzoek van Nederlands Instituut Voor onderzoek van de Eerstelijnsgezondheidszorg, waarin onderzoek wordt gedaan naar competenties van verpleegkundigen in een veranderende gezondheidszorg. Dit onderzoek concludeert dat verpleegkundigen binnen de reguliere verpleegkundige opleidingen bepaalde eigenschappen, vaardigheden en gedragskenmerken hebben ontwikkeld die ook gezien worden bij honoursstudenten, zoals empathisch communiceren met zorgontvangers en zich leren aan te passen aan veranderende omstandigheden op de werkvloer (NIVEL, 2015). Het is niet zeker te stellen dat deze punten expliciet zijn ontwikkeld door het honoursonderwijs. Het zouden dus ook punten kunnen zijn die binnen het reguliere onderwijsaanbod naar voren komen en van daaruit ook geuit worden in de praktijk door reguliere verpleegkunde alumni.

Vanuit de antwoorden op de vragenlijst komt ook naar voren dat naast de genoemde componenten er enkele andere punten zijn waarop werkgevers van honoursalumni een duidelijke meerwaarde ervaren. Honoursalumni Kind en Jeugd blijken inhoudelijk iets meer van de specialisatie kindergeneeskunde af te weten. Daarnaast kunnen honoursalumni Kind en Jeugd door deze extra theoretische kennis vaak sneller integreren op de afdeling dan andere verpleegkundigen. Aan dit resultaat ligt mogelijk ten grondslag dat honoursalumni Kind en Jeugd door de extra praktijkperiode binnen de minor sneller de link tussen theorie en praktijk kunnen maken.

Bij het interpreteren van de resultaten van dit onderzoek moet wel rekening worden gehouden met een aantal methodologische beperkingen van het onderzoek. Enkele beperkingen hebben te maken met de bestaande onderzoekspopulatie, de grootte van de steekproef en de uiteindelijke grootte van de onderzoeksgroep. De onderzoekspopulatie bestond uit de werkgevers van de 75 verpleegkundigen die aan de Hanzehogeschool Groningen zijn afgestudeerd met de honoursaantekening Kind en Jeugd. Voor deelname aan het onderzoek was het inclusie criterium gesteld dat de honoursalumni op het moment van onderzoeken nog werkzaam waren als verpleegkundigen in de kind- en jeugdsector. Van de 75 honoursalumni bleek nog maar een kleine groep (n=20) aan dit inclusie criterium te voldoen. Uit

deze onderzoekspopulatie van 20 werkgevers van honoursalumni is een convenience steekproef getrokken door als het ware gebruik te maken van de contacten die aanwezig waren en alle 20 honoursalumni te benaderen voor goedkeuring voor het opnemen van contact met hun werkgevers. Uiteindelijk besloeg de daadwerkelijke onderzoeksgroep maar een klein deel van de steekproef (n=4). Het aantal respondenten was in dit onderzoek dusdanig klein dat de kans op het ontstaan van toevalligheden erg groot was. Dit kan ervoor hebben gezorgd dat resultaten sneller afweken bij een hele positieve of negatieve respondent. In dit onderzoek waren drie respondenten redelijk gelijk gestemd en was er één respondent die in verhouding over het algemeen negatief ingesteld was. De betreffende respondent scoorde op één stelling een kleine ervaren meerwaarde, maar op de overige stellingen geen of een neutrale ervaren meerwaarde. Met dit gegeven is het plausibel te stellen dat er een vertekend beeld is ontstaan bij de resultaten. Wanneer de onderzoeksgroep uit meer respondenten had bestaan was het wellicht mogelijk geweest de antwoorden van de negatief ingestelde respondent als outliers te bestempelen en deze weg te laten uit het onderzoek.

De grootte van de onderzoeksgroep was afhankelijk van de mate waarop allereerst door de honoursalumni zelf, en later door de werkgevers van deze alumni, op de pogingen tot contact werd gereageerd. Binnen dit onderzoek was er sprake van een grote mate van non-respons. Om in contact te komen met de werkgevers van de honoursalumni is allereerst de stap gezet om contact op te nemen met de alumni met een honoursaantekening Kind en Jeugd en deze groep te informeren over het onderzoek en toestemming te vragen om contact op te nemen met hun werkgevers. De vraag om medewerking is meerdere malen verstuurd, maar de respons via e-mail was slecht. Als vervolgstap is er door de studentonderzoekers voor gekozen de honoursalumni op te zoeken via LinkedIn en de honoursalumni die vindbaar waren en tevens werkzaam zijn in de kind- en jeugdsector, via dit sociale mediakanaal te benaderen. Ook via deze weg bleef de respons beperkt. De studentonderzoekers hebben overleg gehad met meerdere medewerkers van de Academie voor Verpleegkunde over welke strategieën voor een betere respons zouden kunnen zorgen. Via dhr. Alkema, docent aan de Academie voor Verpleegkunde en regisseur van de honoursminor Kind en Jeugd, hebben de studentonderzoekers geprobeerd in contact te komen met een aantal honoursalumni en werkgevers waarmee dhr. Alkema gedurende de afgelopen semesters contact heeft gehad. De mate van respons is hier echter niet aanzienlijk door verbeterd.

Er zijn een aantal aspecten die de mate van non-respons zouden kunnen hebben beïnvloed. De honoursalumni die benaderd zijn kunnen het gevoel hebben gehad dat zij persoonlijk beoordeeld zouden worden door hun werkgevers. Vooral bij werknemers die nog maar een korte tijd werkzaam zijn op een afdeling kan dit een rol hebben gespeeld. Het kan hierdoor een grotere stap zijn geweest om contact te leggen met de werkgever. Ook bij werknemers die als enige op een afdeling de honoursminor Kind en Jeugd hebben gevolgd kan het gevoel ontstaan zijn dat zij op persoonlijke kennis en kunde zouden worden beoordeeld. Dit zou een mogelijke verklaring geven voor de non-respons. Het is door de studentonderzoekers niet de intentie geweest dit gevoel bij de honoursalumni op te wekken. Door de resultaten anoniem te verwerken zouden de studentonderzoekers niet op de hoogte zijn op basis van welke honoursalumni de werkgever de online vragenlijst had ingevuld. Dit werd ook benoemd in de e-mail. Echter had hier meer verduidelijking over gegeven kunnen worden in het bericht naar de honoursalumni. Een andere mogelijke verklaring voor de non-respons is de ervaren drukte van de honoursalumni en de werkgevers. Er kan meerdere malen over de e-mail heen gelezen zijn of er kan vergeten zijn om op de e-mail te reageren. Als voorzorgsmaatregel is hierom meerdere malen een herinneringsmail gestuurd. Vanwege de ervaren drukte als mogelijke verklaring voor non-respons is ervoor gekozen om het informed consent formulier niet in te laten vullen door de werkgevers die wel bereid waren om de online vragenlijst in te vullen. De studentonderzoekers waren van mening dat het uitprinten, invullen, inscannen en weer opsturen van het informed consent formulier de drempel om de online vragenlijst in te vullen zou vergroten en zo een negatieve uitkomst zou hebben. In plaats van het informed consent formulier is er in de e-mail aan de werkgevers uitleg gegeven over de privacy en is hiermee getracht de anonimiteit te verzekeren en de werkgevers voldoende te hebben geïnformeerd. Een andere mogelijke oorzaak die ten grondslag zou kunnen liggen aan de non-respons is de zogenoemde vragenlijst-moeheid, waarbij respondenten moe zijn van alle vragenlijsten die zij

gedurende hun loopbaan gevraagd worden in te vullen (Baarda et al., 2012). Een ander reden die de non-respons kan verklaren kan gevonden worden in de manier van benaderen. Wellicht waren de honoursalumni en werkgevers minder snel bereid om mee te werken aan het afstudeeronderzoek, doordat het werven van de respondenten relatief onpersoonlijk ging. Al het contact ging via e-mail, LinkedIn en de online vragenlijst. De honoursalumni en werkgevers hadden, naast een korte inleiding over de studentonderzoekers, geen idee met wie zij te maken hadden. De keuze om niet mee te werken aan een onderzoek is zo makkelijker te maken, doordat er minder snel een schuldgevoel heerst als er geen duidelijk gezicht is van de studentonderzoekers. Door meer persoonlijk contact te verwerken in het afstudeeronderzoek waren er wellicht meer deelnemers geworven. Het feit dat er relatief gezien weinig werkgevers hebben gereageerd, hoeft nog niet te betekenen dat het onderzoek direct als niet-representatief zal worden bestempeld. Er is nader onderzoek nodig naar de daadwerkelijke redenen achter de non-respons.

Naast de kleine onderzoeksgroep en hoge mate van non-respons is er nog een beperking met betrekking tot het laten slagen van het afstudeeronderzoek. Het kostte veel tijd en moeite om in contact te komen met de honoursalumni, maar na het contact met de honoursalumni moest er nogmaals een stap worden gezet om in contact te komen met de werkgevers van de honoursalumni. Deze twee stappen moesten in relatief korte tijd uitgevoerd worden en zolang er geen respons bij de honoursalumni was, kon er geen contact opgenomen worden met de werkgevers. Ook de vernieuwde privacywetgeving, die sinds mei 2018 is ingegaan, maakte het in sommige gevallen lastig om het onderzoek te laten voortvaren. In deze privacywetgeving zijn de privacy rechten van personen versterkt en uitgebreid. Vanuit deze privacywetgeving moeten personen een geldige toestemming geven alvorens organisaties hun persoonsgegevens mogen gebruiken en verwerken (Autoriteit persoonsgegevens, 2018). Het was omwille hiervan niet mogelijk om naar de afdelingen te bellen waar de honoursalumni werkten, aangezien er eerst toestemming moest zijn gegeven door de honoursalumni om contact op te kunnen nemen met de afdelingen en de werkgevers.

Ook het onderzoeksdesign en het gebruikte meetinstrument zijn punten waar binnen dit onderzoek een kanttekening moet worden gemaakt. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van surveyonderzoek en de keuze voor dit design heeft gevolgen gehad voor de interne validiteit van het onderzoek. Over het algemeen ligt de interne validiteit van surveyonderzoek niet hoog, doordat de resultaten vanuit de vragenlijst vertekend konden zijn door versturende factoren. Bij het surveyonderzoek werden alleen gegevens verzameld en werden de onderzoekseenheden niet blootgesteld aan een interventie. Hierdoor gaf het surveyonderzoek slechts beperkt de mogelijkheid om te controleren of bij een geconstateerde meerwaarde andere toevallige en systematische factoren wellicht een rol speelden. Op basis van deze gegevens waren de resultaten uit het onderzoek en de conclusies die hieruit volgden waarschijnlijk geen juiste weergave van de werkelijkheid. Dit verlaagde de interne validiteit van het onderzoek.

Het meetinstrument dat gebruikt is in dit onderzoek is een zelf opgestelde online vragenlijst. Er is zelf een vragenlijst opgesteld, omdat er op het moment van onderzoeken nog geen gestandaardiseerd meetinstrument bestond voor het meten van de ervaren meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni. Een voorwaarde waar een meetinstrument aan moet voldoen om valide beoordeeld te kunnen worden is dat het meetinstrument moet meten wat het beoogt te meten (Scriptie Master, 2018). Doordat de digitale vragenlijst in dit afstudeeronderzoek is opgesteld aan de hand van meerwaardecomponenten die uit de literatuur naar voren kwamen, maar waarvoor nog onvoldoende bewijskracht was dat deze componenten ook daadwerkelijk het begrip 'meerwaarde aan honoursalumni' maten, was de gebruikte vragenlijst geen valide meetinstrument. Onduidelijk was of de componenten uit de vragenlijst maten wat zij beoogden te meten en daarmee een juiste weergave waren van de werkelijke ervaren meerwaarde aan honoursalumni.

Tevens is er in deze vragenlijst voor gekozen om het begrip 'meerwaarde aan de honoursalumni' te meten aan de hand van componenten die verdeeld zijn onder vier overkoepelende domeinen. De verdeling onder deze domeinen is door de studentonderzoekers zelf toegepast door

meerwaardeaspecten die uit het grotere theoretische kader naar voren kwamen en samenhang met elkaar leken te vertonen, bij elkaar te voegen onder één domein. Deze domeinen worden op zichzelfstaand in dit onderzoek niet getoetst. Het is dan ook niet duidelijk of deze domeinen de onderliggende componenten daadwerkelijk omvatten en of ook alle componenten het domein meten. Uiteindelijk wordt er door de werkgevers maar op vijf van de vermeende meerwaardecomponenten uit de literatuur daadwerkelijk een meerwaarde ervaren en wordt er binnen sommige gestelde domeinen op geen enkel component een meerwaarde aan de honoursalumni ervaren. Hieruit komt naar voren dat de keuze voor het onderverdelen van de componenten in vier domeinen niet zinvol is gebleken. De keuze voor onderverdeling in de vier domeinen kan vanuit de literatuur niet onderbouwd worden en ook geven de resultaten geen consistentie tussen de componenten onder een overkoepelend domein weer. De interne consistentie tussen de componenten zou bij een groter aantal respondenten wellicht kunnen worden berekend aan de hand van de Cronbach's alfa. Met een respondentenaantal van $n=4$ was dit echter binnen dit onderzoek niet zinvol.

Dit afstudeeronderzoek kent twee sterke punten. Eén van de punten heeft te maken met de geografische verdeeldheid van de respondenten. Alle vier de respondenten waren werkzaam als werkgever van honoursalumni in ziekenhuizen op verschillende locaties in Nederland. Hierdoor ontstond er een gespreid beeld over de ervaringen van werkgevers over honoursalumni en zijn de resultaten, en daaruit voortkomende conclusies, niet louter gebaseerd op de ervaringen van werkgevers uit één ziekenhuis. Het andere sterke punt van dit afstudeeronderzoek is dat er binnen de ingevulde vragenlijsten geen sprake was van missende data en alle resultaten konden worden meegenomen in de analyse. Deze gegevens verhoogden de representativiteit van de onderzoeksresultaten.

7. Aanbevelingen

Het is te optimistisch om te zeggen dat de resultaten uit dit onderzoek op dit moment een waardevolle betekenis voor de Academie voor Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen hebben. Gebaseerd op de kleine onderzoeksgroep ($n=4$) en de andere methodologische beperkingen van het onderzoek die van invloed waren op de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek, is te stellen dat de resultaten van dit onderzoek onvoldoende grondslag hebben om harde conclusies te kunnen trekken voor de aangeboden honoursminor binnen de Academie voor Verpleegkunde aan de Hanzehogeschool Groningen. Aan de hand van het huidige onderzoek wordt er aanbevolen de resultaten uit dit onderzoek dan ook voor alsnog niet te gebruiken en de huidige onderwijsmethode op basis hiervan niet aan te passen.

Er is een concept meetinstrument opgesteld. Aanbevolen wordt dat dit concept meetinstrument ook in een eventueel vervolgonderzoek de status 'concept' zal moeten behouden en nog niet kan fungeren als een daadwerkelijk meetinstrument. Er is in het huidige concept meetinstrument gekozen om de losse componenten, waar door de werkgevers een meerwaarde op wordt ervaren, op te nemen met de gedachte dat deze losse componenten meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni zouden kunnen meten. Als eerste stap in een mogelijk vervolgonderzoek zal de focus eerst moeten worden gelegd op de componenten die daadwerkelijk een meerwaarde kunnen meten. Het onderverdelen van meerwaardecomponenten in verschillende domeinen zou uitgevoerd kunnen worden in een later vervolgonderzoek, maar wel pas wanneer de componenten die getoetst worden met zekerheid meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni meten. Met het uitvoeren van vervolgonderzoek naar de componenten en mogelijke overkoepelende domeinen zal er in de toekomst wellicht een valide meetinstrument gevormd kunnen worden, waarmee de meerwaarde aan honoursalumni ten opzichte van reguliere alumni getoetst kan worden.

Om een eventueel vervolgonderzoek te kunnen laten slagen wordt hierop als aanvulling gegeven dat het van groot belang is dat dit vervolgonderzoek met een grotere, representatievere onderzoeksgroep plaatsvindt. In dit afstudeeronderzoek is het contact met de onderzoekspopulatie erg moeizaam verlopen, wat heeft geresulteerd in een kleine onderzoeksgroep ($n=4$). Er zal voor een eventueel vervolgonderzoek nagedacht moeten worden over een geschikte en privacy respecterende manier waarop het contact met de onderzoekspopulatie soepeler kan verlopen, om zo de mogelijke onderzoeksgroep te vergroten.

8. Literatuurlijst

- Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H. & Peij, S. (2010). *Gedragcode praktijkgericht onderzoek voor het HBO*. Den Haag: HBO Raad Vereniging van Hogescholen.
- Autoriteit persoonsgegevens (2018). *Algemene informatie AVG*. Opgeroepen op januari 15, 2019, van <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/algemene-informatie-avg#wat-merken-mensen-van-wie-persoonsgegevens-worden-verwerkt-van-de-avg-6211>
- Baarda, B. & de Goede, M. (2006). Basisboek Methoden en Technieken. *Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, B., Bakker, E., van der Hulst, M., Julsing, M., Fischer, T., van Vianen, R. & de Goede, M. (2012). Basisboek Methoden en Technieken. *Kwantitatief praktijkgericht onderzoek op wetenschappelijke basis*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Eijl, P. van, Wolfensberger, M., Schreve-Brinkman, L. & Pilot, A. (2007). Honours, tool for promoting excellence. *Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert'*. Mededeling 82. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Ensie. (2016). *Betekenis & definitie Alumni*. Opgeroepen op oktober 22, 2018, van Ensie.nl: <https://www.ensie.nl/radboud-universiteit/alumni>
- Hanzehogeschool Groningen. (2015). Cursusteksten bachelor verpleegkunde collegejaar 2015. *Bijlage 3 van de onderwijs- en examenregeling*. Groningen: Academie voor Verpleegkunde.
- Hanzehogeschool Groningen. (2018). *Honoursminor Kind en Jeugd*. Opgeroepen op oktober 3, 2018, van Hanze.nl: <https://www.hanze.nl/nld/onderwijs/gezondheid/academie-voor-verpleegkunde/opleidingen/honoursprogrammas/honoursspecialisatie-kind-jeugd>
- Hanzehogeschool Groningen. (2018). *Talentroutes verpleegkunde*. Opgeroepen op oktober 4, 2018, van Hanze.nl: <https://www.hanze.nl/nld/onderwijs/gezondheid/academie-voor-verpleegkunde/opleidingen/bachelor-voltijd/verpleegkunde/studieloopbaan/honours-talentprogramma/talentroutes-verpleegkunde>
- Hanze Honours College (2017). *Visie op honoursonderwijs*. Opgeroepen op oktober 7, 2018, van Hanze.nl: <https://www.hanze.nl/assets/hanze-honours-college/Documents/Public/2017-0606%20%20Visie%20op%20honoursonderwijs%20definitief.pdf>
- Kool, A., Meinhard, M.T., Jaarsma, A.D.C., Brekelmans, M. & Beukelen, van, P. (2016). Academic success and early career outcomes: Can honors alumni be distinguished from non-honors alumni? *High Ability studies* ,(27)2, 179-192.
- Kool, A. & Seelen, C. (2018). *Alumni en werkgevers over de waarde en effecten van het honours talentprogramma van de Hanzehogeschool, 2017-2018*. Groningen: Lectoraat voor Excellentie in Hoger Onderwijs & Samenleving.
- Korzilius, H. (2008). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.
- Monsma, J. & ten Kate-Brekelmans, W. (2017). *Onderzoeksverslag U3: Honoursonderwijs, wat is de meerwaarde volgens de alumni?* Groningen: Academie voor Verpleegkunde.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2011). *Kwaliteit in verscheidenheid (quality in diversity)*. Den Haag: SER.

- NIVEL (2015). *Competenties in een veranderende gezondheidszorg. Ervaringen van verpleegkundigen, verzorgenden, begeleiders en Praktijkondersteuners*. Opgeroepen op januari 15, 2019, van http://www.publicatiesarbeidsmarktzorgenwelzijn.nl/wp-content/uploads/2015/11/2015_Rapport-competenties-in-veranderende-zorg.pdf
- Paans, W., Wijkamp, I., Wolfensberg, M. (2014). *Profiel van de Excellente Verpleegkundige*. Groningen: Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving.
- Scriptie Master (2018). *Scriptie validiteit, betrouwbaarheid en representativiteit: Hoe zit het ook al weer?* Opgeroepen op januari 16, 2019, van <https://www.scriptiemaster.nl/scriptie-validiteit-betrouwbaarheid-en-representativiteit/>
- Van Dale Uitgevers. (2018). *Betekenis 'meerwaarde'*. Opgeroepen op oktober 22, 2018, van VanDale.nl: <https://www.vandale.nl/gratiswoordenboek/nederlands/betekenis/meerwaarde#.W82KxvZuJrQ>
- Verhoeven, N. (2017). *Statistiek in stappen*. Amsterdam: Boom.
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom.
- V&VN. (2012). *Beroepsprofiel verpleegkundige*. Utrecht: V&V 2020.

9. Bijlagen

9.1 Bijlage 1: Verklaring geheimhouding persoonsgegevens - Noor Uiterwijk Winkel

Onderzoek bij mensen of verzamelen van gegevens van mensen vereist bijzondere zorgvuldigheid. Om de privacy van betrokkenen te waarborgen, dien je als studentonderzoeker altijd vertrouwelijk en zorgvuldig met die informatie om te gaan.

Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle medewerkers in zorg en welzijn. Je verbindt je aan geheimhouding door het ondertekenen van deze verklaring.

In te vullen door student:

Studentnummer	340887
Naam	N.Uiterwijk Winkel
Opleiding	HBO-Verpleegkunde
Geboortedatum	17-05-1998
Geboorteplaats	Hoogeveen

Hierbij verklaar ik dat:

- Ik op de hoogte ben van de informatie en werkwijze zoals vastgelegd is in deze Gedragscode.
- Ik begrijp de informatie en werkwijze en zal me eraan houden zolang ik studeer aan de Hanzehogeschool Groningen.
- Ik in dit kader aan niemand identificeerbaar zal openbaren wat mij tijdens het onderzoek is verteld of wat ik op een andere manier te weten ben gekomen.
- Ik zorgvuldig en verantwoord omga met de onderzoeksgegevens en met de aan mij verleende toegang tot digitale gegevensdragers.

Datum

22 november 2018

Handtekening



9.2 Bijlage 2: Verklaring geheimhouding persoonsgegevens - Mèlanie Schakelaar

Onderzoek bij mensen of verzamelen van gegevens van mensen vereist bijzondere zorgvuldigheid. Om de privacy van betrokkenen te waarborgen, dien je als studentonderzoeker altijd vertrouwelijk en zorgvuldig met die informatie om te gaan.

Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle medewerkers in zorg en welzijn. Je verbindt je aan geheimhouding door het ondertekenen van deze verklaring.

In te vullen door student:

Studentnummer	341546
Naam	M.J. Schakelaar
Opleiding	HBO-Verpleegkunde
Geboortedatum	08-07-1994
Geboorteplaats	Gouda

Hierbij verklaar ik dat:

- Ik op de hoogte ben van de informatie en werkwijze zoals vastgelegd is in deze Gedragscode.
- Ik begrijp de informatie en werkwijze en zal me eraan houden zolang ik studeer aan de Hanzehogeschool Groningen.
- Ik in dit kader aan niemand identificeerbaar zal openbaren wat mij tijdens het onderzoek is verteld of wat ik op een andere manier te weten ben gekomen.
- Ik zorgvuldig en verantwoord omga met de onderzoeksgegevens en met de aan mij verleende toegang tot digitale gegevensdragers.

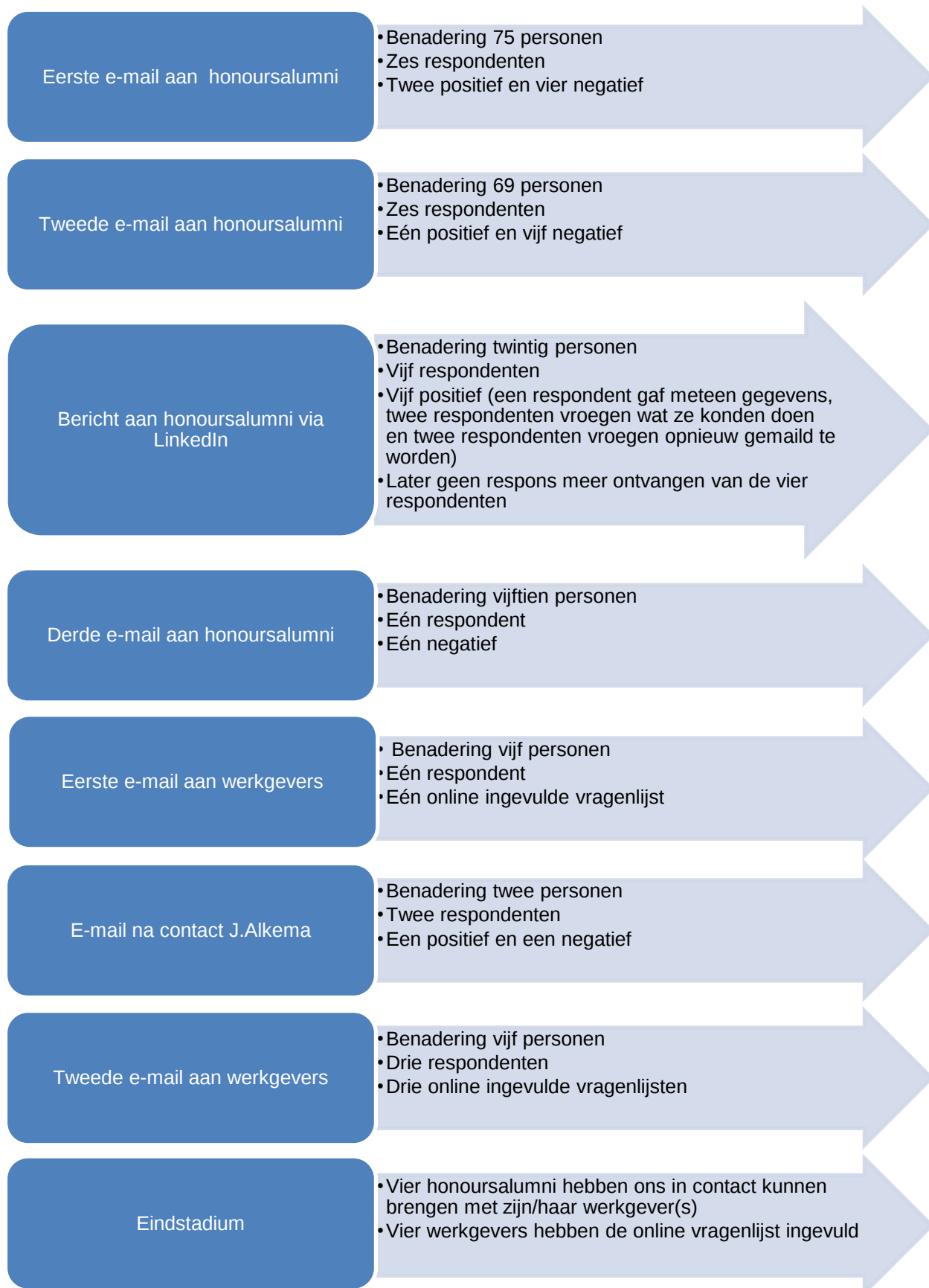
Datum

22 november 2018

Handtekening



9.3 Bijlage 3: Flowchart benadering onderzoekspopulatie



9.4 Bijlage 4: Online vragenlijst

Beste heer/mevrouw,

Hartelijk dank dat u mee wilt werken aan ons afstudeeronderzoek betreffende de honoursminor Kind en Jeugd. De volgende vragenlijst bestaat uit 24 stellingen en één open vraag. Met de uitkomsten van deze vragenlijst trachten wij vaardigheden, eigenschappen en gedragskenmerken die honoursalumni typeren in beeld te brengen. Aan de hand van de 24 stellingen zal aan u worden gevraagd aan te geven in hoeverre u een meerwaarde ervaart van uw werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd ten opzichte van uw werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd. Bij iedere stelling krijgt u de mogelijkheid uw antwoord te onderbouwen.

Uw antwoorden zullen anoniem worden verwerkt.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Noor Uiterwijk Winkel & Mèlanie Schakelaar

Vierdejaars studenten HBO-V aan de Hanzehogeschool Groningen

1. Bij welke instelling en op welke afdeling bent u momenteel werkzaam?

Vragen behorende bij domein 'Bedrevenheid'

2. Stelling 1: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **zoekt meer uitdaging** binnen de praktijk dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

3. Stelling 2: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd is **sneller geneigd uit zichzelf iets te ondernemen (initiatiefrijker)** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

4. Stelling 3: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **heeft ambitieuzere plannen** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

5. Stelling 4: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **staat meer open voor verandering** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

6. Stelling 5: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **kan zich meer gericht aanpassen aan veranderende omstandigheden op de werkvloer** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

7. Stelling 6: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **draagt de visie van de afdeling sterker uit** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

8. Stelling 7: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op de ontwikkeling van nieuwe ideeën en dingen (innovatiever)** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

9. Stelling 8: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is creatiever op de werkvloer** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

10. Stelling 9: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op zijn/haar eigen professionele ontwikkeling** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

11. Stelling 10: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **beschikt over meer overstijgende kennis en vaardigheden** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

Vragen behorende bij domein 'Werkhouding'

12. Stelling 11: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **werkt harder** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

13. Stelling 12: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **heeft meer doorzettingsvermogen** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

14. Stelling 13: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer bereid de confrontatie met tegenslag, onzekerheid, angst en intimidatie aan te gaan en te doorstaan**, dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

15. Stelling 14: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **durft meer risico te nemen in het werk** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

16. Stelling 15: "In de uitwerking van het verpleegkundig beroep kan ik als **werkgever meer vertrouwen op het zelfsturend vermogen van de werknemer** die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd dan op dat van de werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

17. Stelling 16: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **durft sneller kleine fouten te maken en hiervan te leren** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

Vragen behorende bij domein 'Persoonlijkheid'

18. Stelling 17: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **beschikt over betere sociale vaardigheden** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

19. Stelling 18: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **kan zich beter inleven in de situatie en gevoelens van anderen** (patiënten/naasten/collega's) dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

20. Stelling 19: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is gemakkelijker benaderbaar** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

Vragen behorende bij domein 'Samenwerking'

21. Stelling 20: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op het interdisciplinair werken in een team** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

22. Stelling 21: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op het betrekken van collega's bij vraagstukken uit de praktijk** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

23. Stelling 22: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **werkt meer vraaggericht** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

24. Stelling 23: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **staat meer open voor de standpunten en meningen van anderen** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

25. Stelling 24: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft **gevolgd is zich bewuster van zijn/haar omgeving** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

Overige vragen

26. Ervaart u als werkgever nog andere vaardigheden, eigenschappen of gedragskenmerken bij de werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd die u als een meerwaarde ervaart ten opzichte van werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd?

☐ Ja ☐ Nee

27. Indien u bij vraag 26 'Ja' heeft aangekruist, kunt u deze vaardigheden, eigenschappen en gedragskenmerken noemen?

Hartelijk bedankt voor het invullen van deze vragenlijst. Uw medewerking wordt zeer op prijs gesteld!

Wanneer er naar aanleiding van deze vragenlijst nog vragen of onduidelijkheden zijn, zijn wij graag bereid u te helpen.

Wij zijn bereikbaar via onderstaande mailadressen:

m.j.schakelaar@st.hanze.nl

n.uitervijk.winkel@st.hanze.nl

Met vriendelijke groet,

Mèlanie Schakelaar & Noor Uiterwijk Winkel

9.5 Bijlage 5: Concept meetinstrument

1. Bij welke instelling en op welke afdeling bent u momenteel werkzaam?

2. Stelling 1: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **zoekt meer uitdaging** binnen de praktijk dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☒ **Mee oneens** ☐ **Neutraal** ☐ **Gedeeltelijk mee eens** ☐ **Geheel mee eens**

Onderbouwing:

3. Stelling 2: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd is **sneller geneigd uit zichzelf iets te ondernemen (initiatiefrijker)** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ **Mee oneens** ☐ **Neutraal** ☐ **Gedeeltelijk mee eens** ☐ **Geheel mee eens**

Onderbouwing:

4. Stelling 3: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op de ontwikkeling van nieuwe ideeën en dingen (innovatiever)** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☒ **Mee oneens** ☐ **Neutraal** ☐ **Gedeeltelijk mee eens** ☐ **Geheel mee eens**

Onderbouwing:

5. Stelling 4: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is creatiever op de werkvloer** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☒ **Mee oneens** ☐ **Neutraal** ☐ **Gedeeltelijk mee eens** ☐ **Geheel mee eens**

Onderbouwing:

6. Stelling 5: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op zijn/haar eigen professionele ontwikkeling** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☒ **Mee oneens** ☐ **Neutraal** ☐ **Gedeeltelijk mee eens** ☐ **Geheel mee eens**

Onderbouwing:

7. Stelling 6: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **beschikt over meer overstijgende kennis en vaardigheden** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☒ **Mee oneens** ☐ **Neutraal** ☐ **Gedeeltelijk mee eens** ☐ **Geheel mee eens**

Onderbouwing:

8. Stelling 7: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **is meer gericht op het interdisciplinair werken in een team** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

9. Stelling 8: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft **gevolgd werkt meer vraaggericht** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

10. Stelling 9: "De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft **gevolgd is zich bewuster van zijn/haar omgeving** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd".

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

11. Stelling 10: De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **beschikt over meer inhoudelijke kennis van de specialisatie kindergeneeskunde** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd'.

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

Onderbouwing:

12. Stelling 11: De werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd **legt sneller een link tussen theorie en praktijk en integreert hierdoor sneller op een afdeling** dan werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd'.

☐ Mee oneens ☐ Neutraal ☐ Gedeeltelijk mee eens ☐ Geheel mee eens

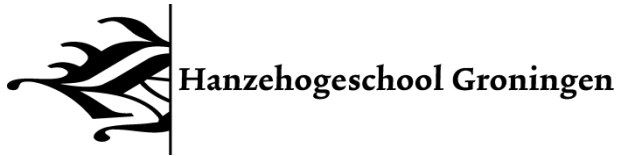
Onderbouwing:

13. Ervaart u als werkgever nog andere vaardigheden, eigenschappen of gedragskenmerken bij de werknemer die de honoursminor Kind en Jeugd heeft gevolgd die u als een meerwaarde ervaart ten opzichte van werknemers die de honoursminor niet hebben gevolgd?

☐ Ja ☐ Nee

14. Indien u bij vraag 13 'Ja' heeft aangekruist, kunt u deze vaardigheden, eigenschappen en gedragskenmerken noemen?

9.6 Bijlage 6: Antiplagiaatverklaring



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

Plaats: Groningen

Datum: 16 januari 2019

Student:

Handtekening:

Mèlanie Schakelaar

Noor Uiterwijk Winkel