

# RICHTLIJN

---

## OVER DE ONTWIKKELING VAN MENTORCOMPETENTIES VAN MENTORVERPLEEGKUNDIGEN



Deze richtlijn van de Europese Unie (EU) heeft tot doel de ontwikkeling van mentorcompetenties van mentorverpleegkundigen te versterken, wat de veerkracht van het gezondheidstelsel in EU-landen kan verbeteren. De richtlijn is gebaseerd op kritisch geëvalueerd onderzoeksbewijs en is ontwikkeld in de jaren tussen 2018 en 2021 via het Erasmus+-project - Quality Mentorship for Developing Competent Nursing Students (QualMent) onder leiding van een internationaal team van deskundigen met uitgebreide kennis en expertise op het gebied van begeleiding.

De volgende auteurs hebben dit document geschreven en samengesteld:

Ashlee Oikarainen<sup>1</sup>, dr. Kristina Mikkonen<sup>1</sup>, Erika Juskauskienė<sup>2</sup>, dr. Maria Kääriäinen<sup>1</sup>, Veera Kaarlela<sup>1</sup>, dr. M. Flores Vizcaya-Moreno<sup>3</sup>, dr. Rosa M Pérez-Cañaveras<sup>3</sup>, dr. Paul de Raeve<sup>4</sup>, dr. Boris Miha Kaučič<sup>5</sup>, dr. Bojana Filej<sup>5</sup>, dr. Olga Riklikienė<sup>2</sup>

Dit document is beoordeeld door deskundigenpanels in België, Finland, Litouwen, Slovenië en Spanje.

<sup>1</sup>Universiteit van Oulu, Onderzoek Eenheid voor verpleegkunde en gezondheidsmanagement, Finland; <sup>2</sup>Litouwse Universiteit voor Gezondheidswetenschappen, Litouwen; <sup>3</sup>Universiteit van Alicante, Faculteit voor Gezondheidswetenschappen, Spanje; <sup>4</sup>Europese Federatie van verenigingen voor verpleegkundigen, België; <sup>5</sup>College voor Verpleegkunde in Celje, Slovenië

De ontwikkeling van deze richtlijn werd ondersteund door financiering van de Europese Commissie. De auteurs hebben de informatie in dit document verstrekt en deze informatie vertegenwoordigt niet noodzakelijk de besluiten of het aangegeven beleid van de Europese Commissie.

Dit document is beschikbaar op de QualMent-projectwebsite: <https://www.qualment.eu/>

## SAMENVATTING VAN DE RICHTLIJN

**Achtergrond:** Een aanzienlijk deel van het verpleegkundig onderwijs wordt uitgevoerd in klinische leeromgevingen. Mentorverpleegkundigen dragen een belangrijke rol bij het ondersteunen van de professionele competentieontwikkeling van studenten verpleegkunde. Mentoren die kerncompetenties in mentorschap verwerven, kunnen studenten verpleegkunde beter ondersteunen bij het behalen van de acht competentiegebieden die zijn gedefinieerd in Richtlijn 55 van de Europese Unie, artikel 31.

**Doel:** Aanbevelingen geven over de ontwikkeling van de competentie van mentorverpleegkundigen in het begeleiden van studenten verpleegkunde in de klinische praktijk.

**Doelstellingen:** 1) Effectieve begeleidingspraktijken promoten en ondersteunen; 2) de competentieontwikkeling van mentoren verbeteren; en 3) het verbeteren van het verpleegkundig onderwijs op internationaal niveau door middel van hoogwaardige begeleidende en klinische leeromgevingen voor

verpleegkundestudenten.

**Doelgroepen:** Mentoren voor klinische verpleegkundigen, verpleegkundigopleiders en onderwijsorganisaties, verpleegkundig managers op alle niveaus, andere gezondheidswerkers, bachelor- en postdoctorale studenten verpleegkunde, nationale verpleegverenigingen, regelgevende instanties voor verpleegkundigen, politici en beleidsmakers.

**Aanbevelingen:** Landen over de hele wereld blijven zoeken naar oplossingen om de uitdagingen aan te gaan die verband houden met het behoud van een duurzaam verplegend personeelsbestand. Het waarborgen van hoogwaardige klinische leeromgevingen en het ondersteunen van de competentieontwikkeling van mentoren bij het begeleiden van studenten verpleegkunde blijven belangrijke strategieën bij het verbeteren van de werving, behoud en afstuderen van competente studenten verpleegkunde. Versterking van kwalitatief mentorschap moet prioriteit krijgen op de politieke agenda van de lidstaten, samen met de eis dat mentorverpleegkundigen in alle zorgomgevingen deelnemen aan gestructureerd mentoronderwijs.



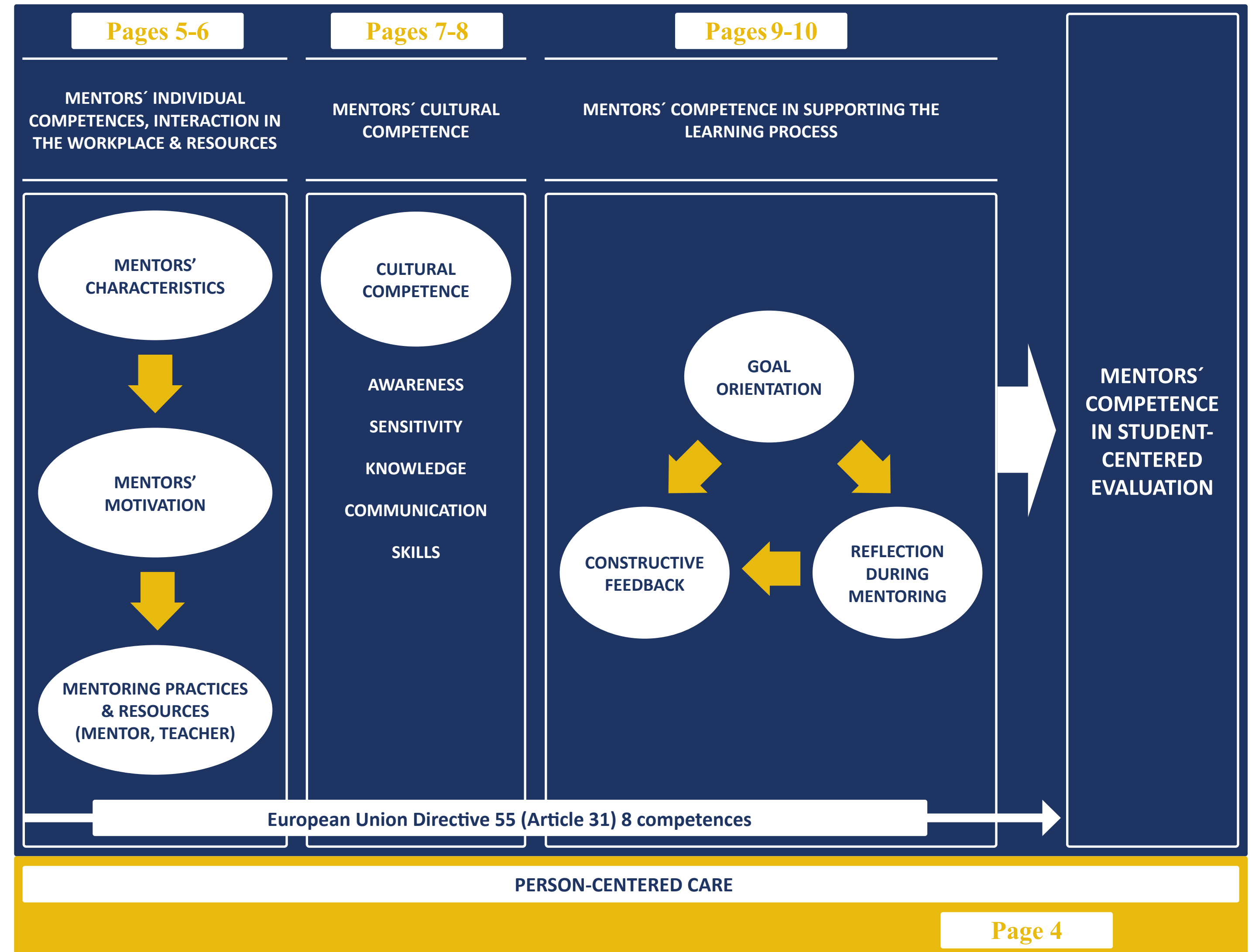
# 1 Mentorcompetentie

Deze richtlijn is ontworpen om u te ondersteunen in uw rol als mentor voor klinische verpleegkundigen en schetst uw verantwoordelijkheden en kansen bij het ondersteunen van het leren van studenten verpleegkunde. Het belang van de rol inzake het mentoren van klinische verpleegkundigen en realiseren van kwaliteitsmentorschap kan niet genoeg worden benadrukt. Hoogwaardige klinische leeromgevingen zijn belangrijk bij het voorbereiden van het duurzame verpleegkundige personeel van de toekomst. In deze omgevingen passen studenten hun kennis toe, leren ze belangrijke vaardigheden en verwerven ze de vereiste competentie die nodig is om verpleegkunde te beoefenen.

Het op bewijs gebaseerde competentiemodel voor mentorverpleegkundigen (Mikkonen et al., 2019) schetst de belangrijkste componenten van mentorcompetentie. Mentoren fungeren voor klinische verpleegkundigen als rolmodellen voor studenten en hebben de mogelijkheid om professionele waarden en integriteit bij te brengen in klinische omgevingen. Ze ondersteunen studenten bij het uitoefenen van veilige, persoonsgerichte zorg die in overeenstemming is met EU-richtlijn 2013/55/EU artikel 31 (bladzijde 4).

Mentorcompetentie bestaat uit 1) individuele competenties van mentoren, 2) culturele competentie in begeleiding en 3) competentie in het ondersteunen van het leerproces van studenten (bladzijde 5 t/m 10). Aanbevelingen voor begeleiding in klinische leeromgevingen zijn te vinden op bladzijde 10 t/m 11 van dit document.

## Het op bewijs gebaseerde competentiemodel van mentoren voor klinische verpleegkundigen



## 2 Stichting van begeleiding

Mentoren hebben vakkennis in zowel het klinische gebied waarin ze opereren als in hun pedagogische benadering bij het ondersteunen van het leren van studenten verpleegkunde. Mentoren zijn niet alleen klinische deskundigen, maar fungeren als rolmodel voor studenten en helpen hen zich te ontwikkelen tot professionals die competent zijn in het leveren van hoogwaardige, veilige en persoonsgerichte zorg.

### 2.1 Hoogwaardige en op bewijs gebaseerde begeleiding

Mentoren zijn verantwoordelijk voor het op een bewijs gebaseerde manier begeleiden van studenten. De elementen van op bewijs gebaseerde begeleiding worden hieronder gedefinieerd.



*What is needed to ensure that mentoring is of high-quality and evidence-based?*

De realisatie van kwalitatief mentorschap vereist de ontwikkeling van praktijken die beter aansluiten bij de behoeften van studenten verpleegkunde en die hun professionele identiteit als verpleegkundige bevorderen. Uit een onderzoek in vier Centraal/Oost-EU-lidstaten bleek dat studenten verpleegkunde zeer tevreden waren met hun klinische stage-ervaringen en dat de meerderheid van de studenten

vond dat hun mentor een belangrijk professioneel rolmodel was (Antohe et al., 2015). Er werd aanbevolen om doorlopende professionele ontwikkelingsprogramma's over mentorschap aan te bieden aan verplegend personeel op basis- en gevorderd niveau.

### 2.2 Persoonsgerichte zorg

Mentoren ondersteunen de professionele groei van studenten om verantwoordelijke professionals te worden die de benadering van persoonsgerichte zorg integreren in de verpleegkundige praktijk. Deze benadering staat centraal in het klinische leerproces van studenten. Het is essentieel dat mentoren competent zijn in het begeleiden van studenten bij het bewust overnemen van de perspectieven van individuen, families en gemeenschappen in klinische redeneer- en besluitvormingsprocessen.

### 2.3 Competentiekader van de Europese Federatie van verenigingen voor verpleegkundigen

Mentorverpleegkundigen zijn verplicht om studenten zodanig te ondersteunen dat ze de acht competentiegebieden verwerven die zijn gedefinieerd in Richtlijn 2013/55/EU artikel 31, waaronder:

(klik hier voor meer details)

- Het zelfstandig diagnosticeren van de benodigde verpleegkundige zorg met behulp van de huidige theoretische en klinische kennis en het plannen, organiseren en uitvoeren van verpleegkundige zorg bij de behandeling van patiënten;
- Effectief samenwerken met andere medewerkers in de gezondheidssector, inclusief deelname aan de praktische opleiding van gezondheidspersoneel;
- Individen, gezinnen en groepen in staat stellen een gezonde levensstijl en zelfzorg te ontwikkelen op basis van de verworven kennis en vaardigheden;
- Het zelfstandig initiëren van levensreddende maatregelen en in crisis- en rampensituaties te kunnen handelen;
- Zorgbehoevenden en hun naasten onafhankelijk te adviseren, instrueren en ondersteunen;
- Zelfstandig de kwaliteit van verpleegkundige zorg waarborgen en evalueren;
- Beroepsmatig duidelijk te communiceren en samen te werken met andere personen die op het gebied van de gezondheidszorg werkzaam zijn;
- De kwaliteit van de zorg analyseren om de eigen praktijkervaring als algemeen verpleegkundige te verbeteren.



## 3 Individuele competenties en interactie van mentoren op de werkplek

### 3.1 Individuele competenties van mentoren

De persoonlijke kenmerken en motivatie van mentorverpleegkundigen hebben grote invloed op de ontwikkeling van een succesvolle mentor-studentrelatie. Mentoren spelen een sleutelrol bij de integratie van studenten in werkomgevingen en in interprofessionele zorgteams. Mentoren moeten bekend zijn met mentorpraktijken en de beschikbare middelen voor begeleiding. Mentoren betrekken alle relevante belanghebbenden, zoals leraren verpleegkunde, studenten en andere personeelsleden, bij het begeleidingssproces.

Belangrijke kenmerken van mentorverpleegkundigen zijn onder meer:

- Vertrouwen in persoonlijke bekwaamheid bij het uitvoeren van verpleegkundige taken en het voldoen aan de verantwoordelijkheden van mentorschap
- Mogelijkheid om een ondersteunend leerklimaat te creëren
- Initiatief nemen in het versterken van relaties en samenwerking met de student en de leraar voor verpleegkunde
- Competent in het integreren van studenten in zorgteams en het introduceren van studenten bij collega's
- Bereidheid om regelmatig de leerervaringen van studenten te bespreken
- Vermogen en bereidheid om een empathische houding te uiten ten opzichte van begeleiding en persoonsgerichte zorg
- Inzicht in de eigen rol en verantwoordelijkheid van de mentor in het leerproces van de student.

Motivatie voor het begeleiden van studenten is te zien in:

- de bereidheid van de mentor om studenten te begeleiden en interesse om studenten te leren kennen
- erkenning en begrip van het belang dat motivatie heeft voor het leren van studenten
- het voortdurende streven van de mentor om zich als mentor te ontwikkelen
- het vermogen van de mentor om zijn of haar eigen motivatie als mentor te identificeren, evenals het niveau van motivatie van de studenten om te leren

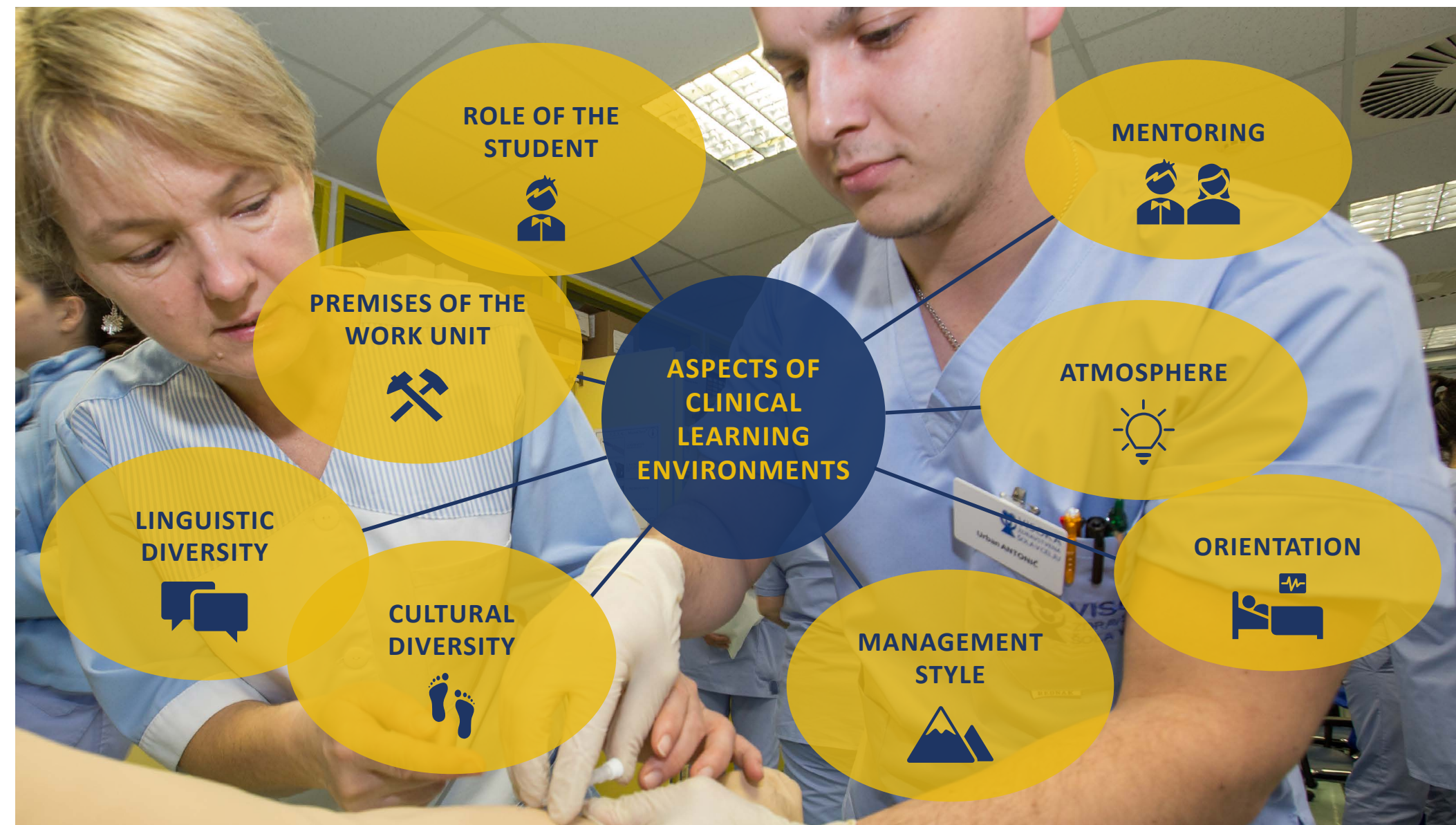
Mentoren moeten bekend zijn met mentorpraktijken en de beschikbare middelen voor begeleiding. Deze zijn een essentieel onderdeel van het succes van mentorschap. Dit omvat:

- kennis van begeleidingspraktijken binnen de eigen organisatie en daarbuiten
- kennis van het huidige competentieniveau van studenten, hun onderwijscontext en achtergrond
- het vermogen om effectief samen te werken met de leraar verpleegkunde en te herkennen wanneer er behoefte is aan extra contact
- inzicht in de middelen die beschikbaar zijn voor mentoren om hen te ondersteunen in hun mentorrol



### 3.2 De rol van mentoren in hoogwaardige klinische leeromgevingen

Mentoren spelen een sleutelrol bij het in stand houden van klinische leeromgevingen die fysiek, sociaal en emotioneel veilig zijn. Onderstaande afbeelding definieert belangrijke aspecten van klinische leeromgevingen. Studenten hebben verschillende culturele en taalkundige achtergronden en het is van vitaal belang om respect voor verschillen te behouden. Bijkomende belangrijke aspecten van klinische leeromgevingen zijn onder meer de gebouwen van de werkeenheid, de rol van de student, begeleiding, omgeving, oriëntatie en managementstijl. Het is essentieel dat organisaties en alle professionals binnen zorgteams zich inzetten voor de veiligheid van studenten.



*Kwalitatief hoogwaardige begeleiding kan van invloed zijn op wat voor soort professionals het verpleegkundig veld betreden en het behoud van professionals helpen vergroten.*

### 3.3 Tips voor het maximaliseren van positieve leerervaringen en resultaten voor studenten als organisatie

Tip 1 Integreer positieve begeleidingspraktijken in de organisatiecultuur van zorgomgevingen.

Tip 2 Doe een bewustepoging om studenten te integreren in werkomgevingen en in interprofessionele zorgteams.

Tip 3 Versterk de samenwerking tussen mentor, student en leraar verpleegkunde, aangezien het studenten kan helpen slagen in de klinische praktijk.

Tip 4 Herken de kernkenmerken van nieuwe generatie (Millennial en Generatie Z) studenten om na te denken over hoe je deze studenten succesvol kunt benaderen en coachen.

Tip 5 Gebruik leer- en kennistechnologieën en casestudy's tijdens begeleiding om het leerproces van studenten te verbeteren.

### 3.4 Tips voor activiteiten die kunnen worden geïntegreerd in mentoronderwijs

Tip 1 Benadruk het belang om studenten verpleegkunde de tijd te geven om zich te oriënteren op de nieuwe klinische leeromgeving. Mentorverpleegkundigen kunnen nadenken over hoe ze studenten kunnen helpen zich welkom en veilig te voelen.

Tip 2 Tijdens het oefenen van relevante verpleegkundige vaardigheden, moeten studenten worden ondersteund en mentorverpleegkundigen moeten ervoor zorgen dat professionele normen worden gehandhaafd. Mentorverpleegkundigen kunnen ervaringen uitwisselen over strategieën die worden gebruikt tijdens het coachen van studenten bij het plannen en beoordelen van patiëntenzorg.

Tip 3 Integreer strategieën in begeleidingsonderwijs die mentorverpleegkundigen helpen bij het ontwikkelen van de student-mentorrelatie en andere competentiegebieden die essentieel zijn voor effectieve begeleiding in klinische stages.



## 4 Culturele competentie van mentoren

### 4.1 Ontwikkeling van de culturele competentie van mentoren bij begeleiding

Tijdens klinische stage worden verpleegkundestudenten met verschillende culturele en taalkundige achtergronden vaak geconfronteerd met uitdagingen die verband houden met culturele verschillen en taalbarrières. De rol van de mentorverpleegkundige kan een uitdaging zijn en vereist speciale aandacht voor de ontwikkeling van de culturele competentie van mentoren op het gebied van begeleiding. De noodzaak om mentoren educatief voor te bereiden bij het bieden van cultureel passende begeleiding om te voldoen aan de professionele leerbehoeften van studenten is van cruciaal belang.

### 4.2 Definitie van culturele competentie bij begeleiding

Culturele competentie is gedefinieerd als een “complexe know-act gebaseerd op kritische reflectie en actie, die de gezondheidswerker gebruikt om cultureel veilige, congruente en effectieve zorg te bieden in samenwerking met individuen, families en gemeenschappen die gezondheidservaringen hebben, en die houdt rekening met de sociale en politieke dimensies van zorg” (Blanchet Garneau en Pepin, 2015, blz. 12). Culturele competentie bij begeleiding wordt gedefinieerd als “het proces waarin de facultaire mentor voortdurend streeft naar het vermogen en de beschikbaarheid om effectief mentor te zijn binnen de culturele context van de student-mentee” (Campinha-Bacote, 2010, blz. 131).

De culturele competentie van mentoren omvat de volgende kenmerken.

- cultureel bewustzijn, gevoeligheid en kennis
- interculturele communicatie en interactie
- culturele vaardigheden en het vermogen om een cultureel veilige leeromgeving te creëren.

### 4.3 Begeleiding van diverse studenten verpleegkunde

Specifieke competenties die nodig zijn om cultureel congruente persoonsgerichte zorg en cultureel bewuste begeleiding te bieden aan cultureel en taalkundig diverse studenten worden hieronder

gedefinieerd.

Cultureel bewustzijn, gevoeligheid en kennis

- verlangen en inzet om cultureel en taalkundig diverse studenten te integreren, begeleiden en ondersteunen
- kennis van eigen culturele achtergrond
- reflectie over hoe de eigen cultuur en geloofssysteem iemands handelen als professional en interacties met anderen beïnvloedt
- bereidheid om mogelijke vooroordelen en houdingen ten opzichte van patiënten/cliënten of studenten op te geven en culturele gevoeligheid te ontwikkelen
- erkenning van het belang van culturele acceptatie van cultureel diverse patiënten/cliënten en studenten
- het bevorderen van een gastvrije houding ten opzichte van verschillende culturen en opvattingen over zorg
- respect voor diversiteit in persoonsgerichte zorg en in de begeleiding van studenten

Interculturele communicatie en interactie:

- de vaardigheden hebben om effectief te communiceren en om te gaan met cultureel diverse patiënten/cliënten en studenten
- inzicht hebben in de effecten van cultuur op patronen van verbale en non-verbale communicatie

Culturele vaardigheden in verpleging en begeleiding:

- de vaardigheden hebben om met cultureel uitdagende situaties om te gaan in persoonsgerichte zorg en in begeleiding
- vaardigheden om comfortabel en effectief te werken met cultureel diverse studenten, terwijl ze hun individuele leerbehoeften en communicatiestijlen begrijpen
- ervoor zorgen dat de cultureel diverse student in staat is te functioneren in de zorgcontext en veilige, cultureel congruente zorg te bieden aan de patiënt/cliënt



#### 4.4 Tips voor activiteiten die kunnen worden geïntegreerd in culturele competentie-educatie voor mentoren

Tip 1 Mentorverpleegkundigen reflecteren op hun rol bij het assisteren van de cultureel en taalkundig diverse student bij het overwinnen van uitdagingen waarmee de klinische stage wordt geconfronteerd en op hun rol bij het ondersteunen van het integratie- en aanpassingsproces van de student.

Tip 2 Mentorverpleegkundigen identificeren en definiëren de kenmerken van culturele competentie bij begeleiding en gebruiken deze om hun persoonlijke ontwikkeling in culturele competentie te plannen.

Tip 3 Mentorverpleegkundigen reflecteren op hun eigen persoonlijke culturele achtergrond en hoe hun eigen waarde en geloofssysteem een impact kunnen hebben in multiculturele ontmoetingen.

Tip 4 Cultuur heeft vaak effect op patronen van verbale en non-verbale communicatie. Er is gemeld dat communicatieproblemen stressvol zijn voor zowel studenten als mentoren. Integreer inhoud over hoe de professionele taalontwikkeling en vaardigheid van studenten in de lokale taal kan worden ondersteund. Overweeg gebruik te maken van de expertise van taalexperts bij het ontwikkelen van inhoud over het onderwerp.

Tip 5 Mentorverpleegkundigen spelen een belangrijke rol bij het waarborgen van veilige, cultureel gevoelige klinische leeromgevingen die het leren van studenten op cultureel en taalkundig gebied ondersteunen. Mentoren moeten onmiddellijk actie ondernemen om mogelijke vooroordelen, stereotypen en racisme in klinische leeromgevingen aan te pakken. Creëer simulatieoefeningen waar mentorverpleegkundigen hun culturele vaardigheden kunnen oefenen in verschillende real-life begeleidingsscenario's.

Tip 6 Het begeleiden van cultureel en taalkundig diverse studenten kan stressvol en tijdrovend zijn. Mentorverpleegkundigen kunnen manieren bedenken waarop ze de ondersteuning kunnen krijgen die ze nodig hebben om te slagen in hun rol.

Tip 7 Laat de stem en ervaringen van cultureel en taalkundig diverse leerlingen horen. Integreer strategieën in mentoronderwijs, zoals video's, digitale verhalen, interviews of paneldiscussies met studenten.





# 5 Competentie van mentoren in het ondersteunen van het leerproces van studenten

## 5.1 Beoordeling klinische competentie studenten verpleegkunde

Beoordeling van de klinische competentie van studenten verpleegkunde is complex en uitdagend voor zowel mentoren als leraren voor verpleegkunde. Het is uiterst belangrijk om de objectiviteit te behouden tijdens het proces om te achterhalen of de student de vereiste competenties heeft bereikt. Het gebruik van effectieve beoordelingsmethoden en betrouwbare en valide beoordelingsinstrumenten wordt aangemoedigd.

Mentoren kunnen beoordeling-uitdagingen overwinnen door het leerproces van studenten bewust te ondersteunen gedurende de hele klinische praktijk. De mentor en student reflecteren continu op het klinische leren en op de prestaties die tijdens de klinische praktijk zijn behaald.

## 5.2 Studentgerichtheid tijdens evaluatie

Een studentgerichte benadering van evaluatie kan worden vergemakkelijkt wanneer de mentor erin slaagt de volgende continue cyclus te integreren in de dagelijkse mentorpraktijk.

1. Doel oriëntatie
2. Reflectie tijdens begeleiding
3. Opbouwende feedback

## 5.3 Doelgerichtheid bij begeleiding

Doelgerichtheid bij begeleiding houdt in dat de mentor en student als een team samenwerken, zodat de

student de leerdoelen kan bereiken die zijn gesteld voor de klinische praktijk. Het is essentieel dat de doelen duidelijk worden gedefinieerd aan het begin van de klinische praktijk van de student. Mentoren moeten kennis hebben van de competenties die studenten verpleegkunde moeten bereiken en hoe ze studenten kunnen ondersteunen bij het behalen van deze competenties.

Mentoren kunnen studenten ondersteunen bij het stellen van hun leerdoelen door:

- de klinische activiteiten en interventies uit te leggen die tijdens de klinische praktijk kunnen worden voltooid
- te verwijzen naar de leerdoelen en beoordelingscriteria die door de onderwijsorganisatie zijn vastgesteld voor de betreffende klinische praktijk
- het competentieniveau van de student te identificeren voorafgaand aan de start van de klinische praktijk en een plan maken om de ontwikkeling van competenties te ondersteunen door het toewijzen van geschikte taken
- ervoor te zorgen dat de student korte- en langetermijndoelen stelt die specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdgebonden zijn.

## 5.4 Reflectie tijdens begeleiding

Reflectie tijdens begeleiding houdt in dat de mentor de student aanmoedigt om kritisch te reflecteren op bijvoorbeeld hoe klinische taken zijn uitgevoerd of hoe de student is geslaagd in interacties met cliënten. De mentor en student gaan regelmatig reflectief in gesprek.

Om effectieve reflectie tijdens begeleiding te bevorderen, dienen mentoren

- een veilige sfeer te creëren waar discussie over leerervaringen openlijk kan worden gedeeld tussen de mentor en student
- de student te vragen om vragen te beantwoorden in de klinische praktijk en de student aan te moedigen om na te denken over zijn eigen acties en ontwikkelingsgebieden
- verschillende methoden te integreren om de zelfreflectie van de student en de reflectie op leren met leeftijdsgenoten te verbeteren
- een gestructureerde aanpak te hanteren om de onderlinge dialoog met de student te bevorderen. Vraag de leerling bijvoorbeeld dagelijks om te vertellen hoe de dag is verlopen, wat de leerling heeft geleerd en waar de leerling naar uitkijkt om nog meer te leren.



## 5.5 Constructieve feedback geven

Constructieve feedback die tijdig, nuttig en regelmatig wordt gegeven, moedigt en motiveert studenten om hun professionele competentie verder te ontwikkelen.

Constructieve feedback geven is niet altijd gemakkelijk. Wees empathisch voor de student en onthoud dat de student tijd nodig heeft om te leren en zich te ontwikkelen om een competente verpleger(st) te worden. Het is belangrijk dat mentoren ook feedback van studenten vragen over hun mentorcompetentie en deze gebruiken om hun eigen competentie te ontwikkelen.

### De belangrijkste belemmeringen voor het geven van effectieve feedback

- Gebrek aan specificiteit wanneer feedback wordt gegeven. Zinnen als “Je moet proactiever zijn” geven de student niet voldoende details die de student nodig heeft om een oplossing te bedenken om proactiever te worden.
- Het verkeerde type feedback geven. Wanneer een leerling minder ervaring heeft met het uitvoeren van een bepaalde taak, heeft hij/zij meer positieve feedback nodig. Wanneer het ervaringsniveau van de student toeneemt, kan constructieve feedback helpen om de professionele prestaties te verbeteren.
- Feedback geven in de verkeerde setting, bijvoorbeeld feedback geven aan een student tijdens een teamoverleg met andere studenten of medewerkers, kan stressvol zijn en tot schaamte leiden.
- Een overvloed aan opbouwende kritiek of buitensporige negatieve feedback kan effectief klinisch leren in de weg staan. Mentorverpleegkundigen moeten overwegen wat de ideale verhouding is tussen positieve en negatieve feedback voor het verbeteren van interpersoonlijke relaties.

## 3.4 Tips voor activiteiten die kunnen worden geïntegreerd in mentoronderwijs

Tip 1 Introduceer belangrijke zaken met betrekking tot de evaluatie van het leerproces van studenten. Presenteer verschillende real-life beoordelingsscenario's aan mentorverpleegkundigen en vraag hen om strategieën te bedenken om beoordelingsuitdagingen te overwinnen.

Tip 2 Mentorverpleegkundigen kunnen ervaringen delen over het onderhouden van de driehoek van communicatie tussen de leraar verpleegkunde, de verpleegkundestudent en de mentor - die erin kunnen slagen gevoelens van geïsoleerd werken te vermijden.

Tip 3 Ondersteun mentorverpleegkundigen bij het identificeren van de individuele leerbehoeften

van studenten en bij het identificeren van aspecten die essentieel zijn bij het creëren van effectieve klinische leeromgevingen. Geef verschillende praktijkvoorbeelden en tips over hoe het leerproces van studenten tijdens de gehele klinische stage kan worden ondersteund.

Tip 4 Help mentorverpleegkundigen om zich gesterkt te voelen bij het tot stand brengen van een effectieve mentorrelatie, het beoordelen van het leerproces van studenten verpleegkunde en het creëren van een veilige leeromgeving.

Kwaliteitsmentorschap biedt studenten goed geplande leermogelijkheden die voorzien in voorbereiding, ondersteuning en coaching voor studenten, samen met een passend niveau van supervisie. Dit is allemaal afhankelijk van de verwachtingen en ervaringen van studenten en wat er tijdens hun stage van hen wordt verlangd om aan hun leerresultaten te voldoen en vastgestelde competenties te bereiken.

Een hoogwaardige klinische opleiding staat centraal bij de voorbereiding van toekomstige algemeen verpleegkundigen. Het zijn deze omgevingen waarin studenten verpleegkunde in staat zijn om theorie te integreren in de klinische praktijk en de vereiste competenties te verwerven zoals beschreven in bijlage V van de EU-richtlijn 2013/55/EU.

Daarom is het belangrijk dat zorgorganisaties binnen de EU die klinische stages aanbieden aan verpleegkundestudenten, de gemoderniseerde Richtlijn 2013/55/EU naleven en implementeren en ervoor zorgen dat leerresultaten in overeenstemming zijn met de richtlijn.

### AANBEVELINGEN DRINGEN ER BIJ MENTORVERPLEEGKUNDIGEN OP AAN OM:

- Naar vastgestelde criteria en richtlijnen te verwijzen die de implementatie van kwaliteitsmentorschap ondersteunen en deze te gebruiken om het begeleidingsproces te begeleiden.
- Studenten effectief te ondersteunen bij het bereiken van hun gestelde leerdoelen en de acht competentiegebieden gedefinieerd in artikel 31 van Richtlijn 2013/55/EU.
- Een fysiek, sociaal en emotioneel veilige sfeer in klinische leeromgevingen te creëren en te onderhouden.
- Voortdurend op persoonlijke mentorcompetentie te reflecteren en strategieën te plannen om zich professioneel en als mentor te ontwikkelen.
- Te vragen om constructieve feedback over persoonlijke mentorcompetentie van studenten en



- 
- collega's en deze te gebruiken bij het creëren van strategieën voor competentieontwikkeling.
  - Samenwerkingen met leraren verpleegkunde van onderwijsorganisaties te ondersteunen om het leerproces van studenten verpleegkunde en het behalen van leerresultaten te versterken.
- 

#### AANBEVELINGEN DRINGEN ER BIJ ZORGORGANISATIES OP AAN OM:

---

- Regelmatig het huidige kwaliteitsniveau in mentorschap binnen de organisatie te evalueren.
  - Effectieve strategieën op organisatorisch niveau te plannen en te implementeren die de kwaliteit van het mentorschap verbeteren van studenten verpleegkunde die de klinische praktijk voltooien.
  - Medewerkers in staat te stellen hun mentorcompetentie te ontwikkelen volgens het op bewijs gebaseerde competentiemodel voor mentorverpleegkundigen (Mikkonen et al., 2019).
  - De voortdurende professionele ontwikkeling van medewerkers te ondersteunen en ervoor te zorgen dat de nodige middelen aanwezig zijn voor effectieve begeleiding. Mentoronderwijs te bieden aan alle medewerkers die studenten begeleiden. **Klik hier** voor meer informatie over een cursuskader voor mentoronderwijs.
- 

#### AANBEVELINGEN DRINGEN ER OP EU-NIVEAU EN NATIONALE INSTELLINGEN OP AAN:

---

- Het onderwerp van het versterken van het kwaliteitsmentorschap van studenten verpleegkunde op te nemen in politieke agenda's om de veerkracht van het verpleegkundig personeelsbestand op te bouwen.
  - Ervoor te zorgen dat elke lidstaat verplicht is criteria vast te stellen die kwaliteitsmentorschap mogelijk maken van studenten verpleegkunde die een klinische praktijk voltooien onder toezicht van gekwalificeerde mentoren.
  - Het gebruik bevorderen van het EFN-competentiekader als instrument om de implementatie van artikel 31 van Richtlijn 2013/55/EU in verpleegkundige curricula in de hele EU te vergemakkelijken.
  - Verdere normen en verplichte regelgeving te ontwikkelen via nationale wetten en curricula waardoor mentorverpleegkundigen kunnen worden ondersteund en opgeleid bij het bieden van kwalitatief mentorschap.
- 





## Op deskundige evaluatie van de richtlijn over de ontwikkeling van mentorcompetentie van mentorverpleegkundigen

*In totaal namen 19 experts deel aan de evaluatie van de richtlijn. De algemene feedback van deskundigen was zeer positief, zoals blijkt uit de onderstaande citaten.*

*‘Theoretisch consistent, redelijk en de logische tekst van richtlijnen.’*

*‘Dit is een handig en noodzakelijk instrument voor een gestandaardiseerde mentoropleiding.’*

*‘Voor mentorverpleegkundigen en zorginstellingen zijn de richtlijnen correct en duidelijk gericht. De richtlijnen zijn geschreven volgens het op bewijs gebaseerde competentiemodel voor mentorverpleegkundigen en de acht competentiegebieden volgens de vereisten die zijn gedefinieerd in EU-richtlijn 2013/55/EU artikel 31. Het is belangrijk dat mentoren competent zijn in het begeleiden van studenten bij het bewust overnemen van de perspectieven van individuen, families en gemeenschappen in klinische redeneer- en besluitvormingsprocessen.’*

*‘De richtlijnen zijn een zeer goed methodologisch hulpmiddel voor mentoren om de organisatie en ontwikkeling van mentoractiviteiten te vergemakkelijken. De richtlijn bevat een uitgebreide beschrijving van mentorpraktijken, begeleiding van studenten, het belang van reflectie, rekening houden met culturele verschillen en tips voor passende communicatie.’*

*‘De tips die in elk hoofdstuk worden gegeven, zijn echt waardevol, en ik denk dat de richtlijnen vooral gebaseerd moeten zijn op de gedetailleerde methodologieën die gericht zijn op WETEN HOE reeds praktiserende mentoren hun competenties dagelijks zouden kunnen verbeteren, en op HOE onderwijsorganisaties de individuele en culturele competenties van mentoren zouden moeten beoordelen.’*

*‘De richtlijnen zijn visueel mooi vormgegeven. Er zijn handige tabellen en afbeeldingen die de belangrijkste aspecten van de inhoud van de richtlijn weergeven.’*

*‘De inhoud is consistent, niet overbelast en makkelijk complementair.’*

*‘Het is aantrekkelijk en gemakkelijk te begrijpen.’*



## Referenties

Antohe, I., Riklikiene, O., Tichelaar, E., & Saarikoski, M. 2016. Clinical education and training of student nurses in four moderately new European Union countries: Assessment of students' satisfaction with the learning environment. *Nurse education in practice*, 17, 139–144. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.12.005>

Blanchet Garneau, A., & Pepin, J. 2015. Cultural competence: a constructivist definition. *Journal of Transcultural Nursing*, 26, 9–15. <http://dx.doi.org/10.1177/1043659614541294>

Campinha-Bacote, J. 2010. A culturally conscious model of mentoring. *Nurse Educator*, 35(3), 130–135. <https://doi.org/10.1097/NNE.0b013e3181d950bf>

EU-richtlijn 2013/55. 2013. Richtlijn 2013/55/EU van het Europees Parlement en de Raad Publicatieblad van de Europese Unie. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>

Immonen K., Oikarainen A., Tomietto M., Kääriäinen M., Tuomikoski A.M., Kaučič B.M., Filej B., Riklikiene O., Vizcaya-Moreno F.M., Pérez-Cañaveras R.M., De Raeve P., Mikkonen K., 2019. Assessment of nursing students' competence in clinical practice: a systematic review of reviews. *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103414>

Mikkonen K., Tomietto M., Cicolini G., Kaucic BM, Filej B., Riklikiene O., Juskauskienė E., Vizcaya-Moreno MF, Pérez-Cañaveras RM, De Raeve P., Kääriäinen M., 2019. Development and testing of an evidence-based model of mentoring nursing students in clinical practice. *Nurse Education Today*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104272>

Mikkonen K., Tomietto M., Kääriäinen M., Oikarainen A., Tuomikoski A.M., Riklikiene O., Juskauskienė E., Vizcaya-Moreno M.F., Pérez-Cañaveras R.M., De Raeve P., Filej B., Plazar N., Čuk V., Kaučič B.M. 2019. Development of an evidence-based nurse mentor's competence model. QualMent EU-project. Celje. CIP - Kataložni zapis o publikaciji. Univerzitetna knjižnica Maribor, Slovenië. ISBN 978-961-6889-35-3

Pramila-Savukoski S., Juntunen J., Tuomikoski A.M., Kääriäinen M., Tomietto M., Kaučič B.M., Filej B., Riklikienė O., Vizcaya-Moreno M.F., Pérez-Cañaveras R.M., De Raeve P., Mikkonen K., 2019. Mentors' self-assessed competence in mentoring nursing students in clinical practice: a systematic review of quantitative studies. *Journal of Clinical Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15127>