

Clinical Academic Career Pathways

Catharina van Oostveen, RN PhD



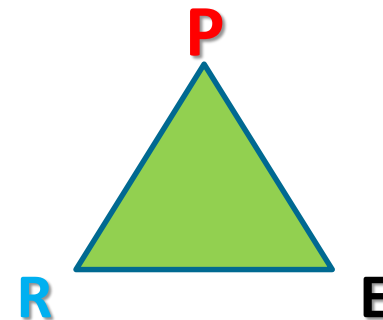
Clinical Academic Career Pathways

Now

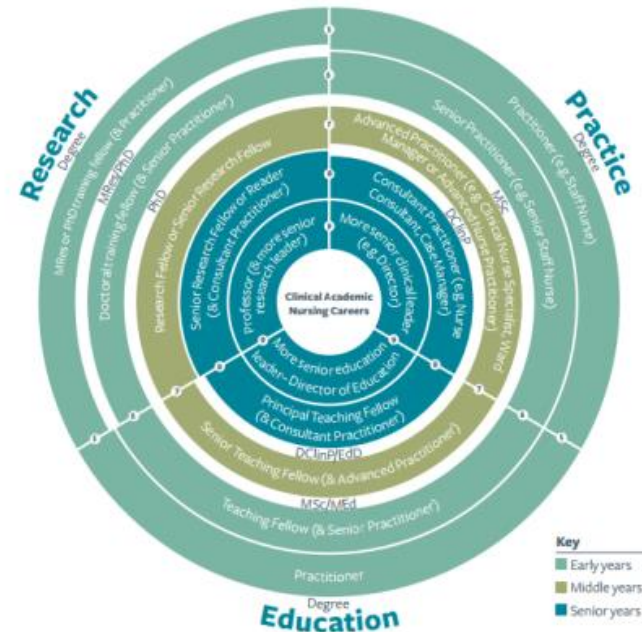
- Lack of career possibilities
- Recruitment and retention not optimal
- Not an optimal infrastructure for research
- Knowledge drain

Desired combination of core tasks

- Research & Practice
- Practice & Education
- Education & Research



Clinical Academic Career Pathways



Nursing Career Path in Research
at the NIH Clinical Center, America

Clinical academic training pathway
of the University of Southampton

A Dutch version of CA Pathways

- Visualize the career **opportunities** for nurses
 - Contribute to the development of clinical **academic nurses**
 - Increase image of hospital as an **attractive** employer
 - Increase **staff retention** which reduce labour cost
 - No **waste** of talent!

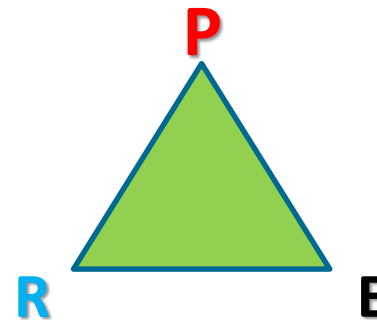
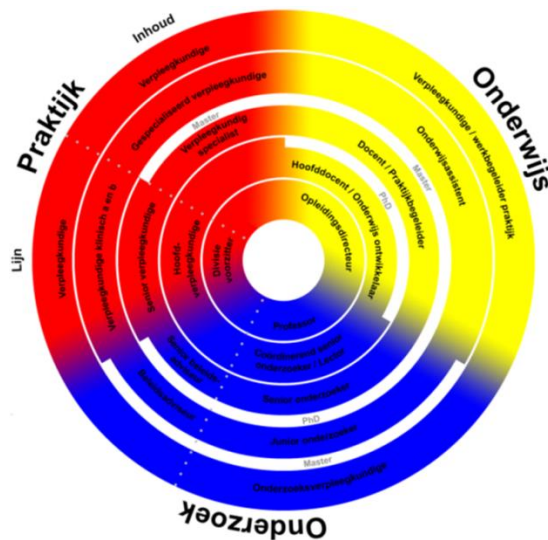
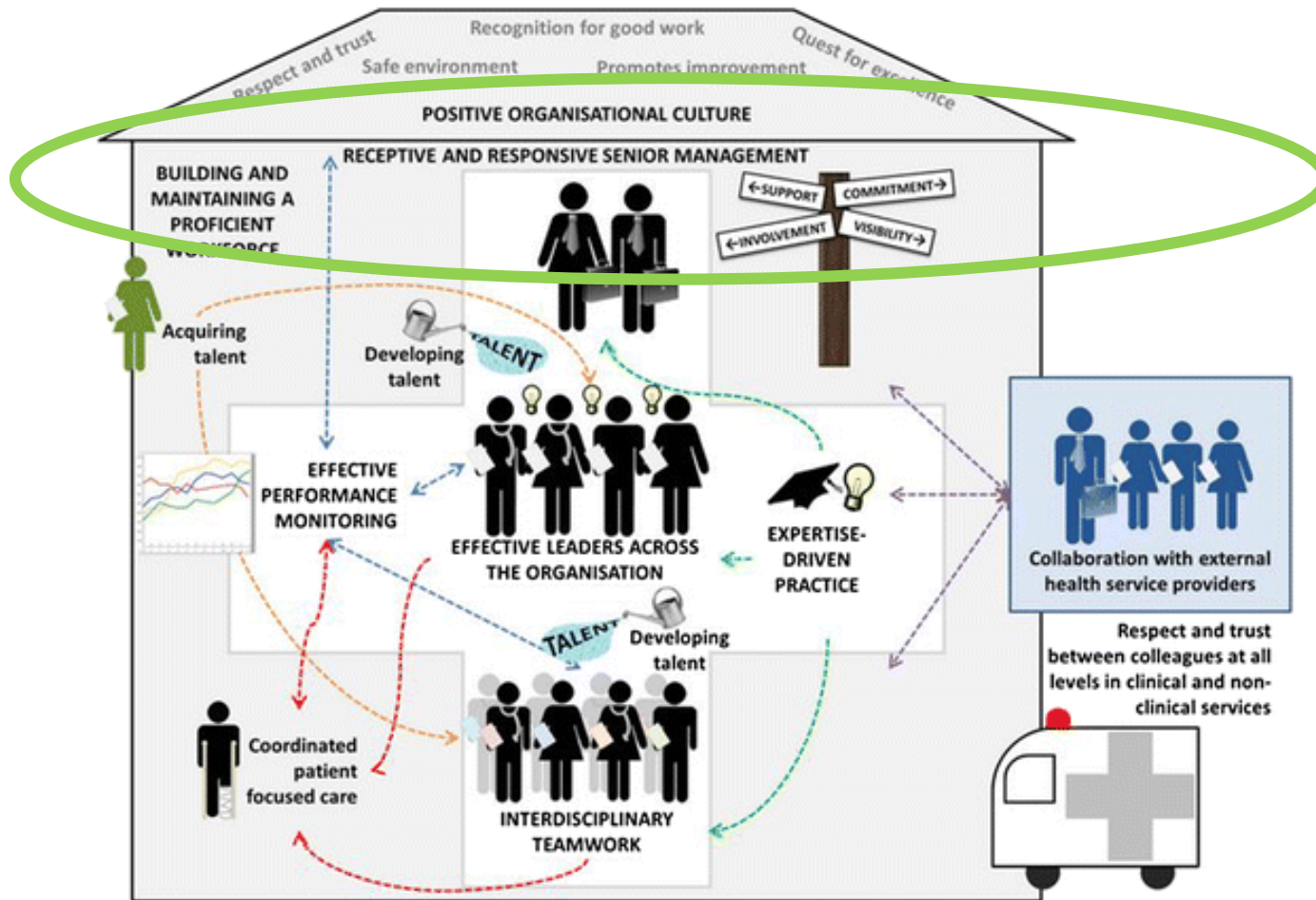


Fig. 2 High Performing Organizations

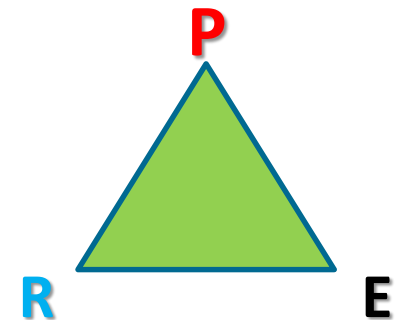


Natalie Taylor, Robyn Clay-Williams, Emily Hogden, Jeffrey Braithwaite and Oliver Groene

High performing hospitals: a qualitative systematic review of associated factors and practical strategies for improvement. *BMC Health Services Research* 2015;15:244

Aim

To formulate **recommendations** to successfully **implement** a **clinical academic career pathways** within a modernized nursing employment structure by identifying the **facilitators and barriers** that influence the implementation in university hospitals.



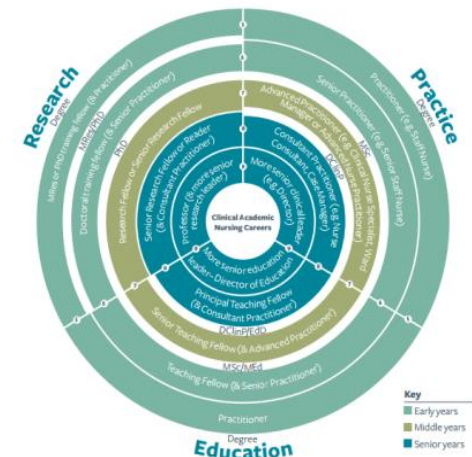
Design

- A case-study design using semi-structured interviews with researchers, educators, policy makers and directors, focus groups of nurses was used to get insight in **perceptions on implementing a clinical academic career pathway and engage participants** in the process of development and implementation of the pathway
- Two university hospitals in the Netherlands and their partnered Universities of Applied Sciences

Keep it simple

2 focus groups and 23 interviews

- What are the main barriers and facilitators for the patient,
- for nurses and
- for the organization?
- Do you agree on the design of the CAPC?



Profession	Employer	AMC	VUmc	HvA	InHolland
Academic nurse		2	2	3	1
Clinical educator		1	1		
Nursing director		2	2		
HRM-manager/Staff advisor		2	2		
Academic physician		1	2		
Medical director		2			

Profession	employer	AMC	VUmc	Hva
Head nurse		3		
Senior nurse			1	
Specialist nurse			2	
PhD student		1	1	
Other		2	3	

Barriers and facilitators....

- “It is not necessary that a nurse scientist also works in clinical practice. [...] I do not think it is necessary for any type of research” - Staff advisor (4) –
- “[..] of course it will **increase your image as an interesting employer** for nurses. That part of a hospitals’ image is very interesting, because we prefer to attract talented and higher educated nurses.” - Medical director (21) –
- “[...] Nurses sitting behind a desk the entire day will be appreciated differently than nurses standing beside a bed, making a useless chat with the patient, because **thán** someone takes care of a patient. Nurses appreciate research less because, in their opinion, it has no direct impact on an individual patient.” -Nurse academic (3) –
- “**Make yourself visible**; tell everyone what your value is for the direct patient care and the nursing profession. [...]You need to get or create a podium.” - Nursing director (5) –

Results

All interviewees attitude +
3 themes emerged

- Culture
 - Academic
 - Nursing
- **Leadership**
 - Vision
 - Role models
 - Credibility

“They should propagate; they should shout out loud what the importance is of nursing research and education. They are the advertisers of the nursing culture in a hospital.”
- Clinical educator (15) -

Results

Themes emerged

- Infrastructure
 - Funding (skills)
 - **Career ladder**
 - Remuneration

*“Just to put it in very simple terms; Postdoctoral students will lose their job or they will send to the University of Applied Sciences. Besides that, there is nothing possible”
Academic nurse (12)*

From theory to strategy

A national taskforce with collaboration between three university hospitals and their partnered Universities of Applied Sciences


Amsterdam, Utrecht and Nijmegen

- Mission
- Vision
- Capacity, capability, personnel development policies, sustainable funding
- Focus on organizational positive and professional culture



Onderzoek & Praktijk | [Published: 22 December 2020](#)

De brug tussen evidence en praktijk

[Elise van Belle](#) , [Merel Diebels](#), [Ingrid Heijnen](#), [Myrthe Pondman](#), [Linda Smulders](#) & [Frank Verbeek](#)

[TVZ - Verpleegkunde in praktijk en wetenschap](#) **130**, 40–43 (2020) | [Cite this article](#)

1636 Accesses | [Metrics](#)

Verpleegkundigen krijgen carrièremogelijkheden

Binnen afzienbare tijd moet het voor verpleegkundigen naast het doen van wetenschappelijk onderzoek, de patiënt te staan. 'Zo vloeit talent niet weg van

Verpleegkundig wetenschappers naar de praktijk en dagelijkse praktijk. In de toekomst

Alle verpleegkundig onderzoekers

- Begeleiden studenten bij hun afstudeerprojecten.
- Wetenschappelijk onderbouwen bij kwaliteitsprojecten.
- Ondersteunen verpleegkundigen bij evidence based practice (EBP).

Daarnaast leggen zij verschillende accenten in hun functie.

Verpleegkundig onderzoeker RVE chirurgie

- Signaleert een praktijkprobleem op het gebied van gezondheidsvaardigheden.
- Voert cross-sectionele studie uit naar de gezondheidsvaardigheden.
- Deelt resultaten in ziekenhuis, landelijke bijeenkomsten en internationale publicaties.
- Past op basis van resultaten voorlichtingsmateriaal aan.

Verpleegkundig onderzoeker RVE interne

- Versterkt EBP op de afdeling en in Isala.
- Initieert bijeenkomsten over EBP in mProve leidend tot een EBP-netwerk.

Dit stelt Hester Vermeulen –onlangs benoemd tot hoogleraar Verplegingswetenschappen bij IQ healthcare van het Radboudumc in Nijmegen- in een interview met **TVZ, vakblad voor verpleegkundigen**. Momenteel liggen de doorgroeimogelijkheden voor verpleegkundigen voornamelijk in de 'lijn' en worden zij bijvoorbeeld hoofdverpleegkundige, zorgmanager of verpleegkundig bestuurder. Vermeulen: 'Sommige hbo-v's willen verder leren in de richting van onderzoek maar willen niet de directe patiëntenzorg vaarwel zeggen. Dat houdt hen soms tegen om voor onderzoek te kiezen. Nu zijn er

Nu is het nog zo dat verpleegkundigen die verder leren, ook verder bij de patiënt vandaan werken. Daar moet verandering in komen, aldus Hester Vermeulen. - Foto: Arno Masse

namelijk nauwelijks banen binnen ziekenhuizen of ander gezondheidszorginstellingen om op academische niveau te werken.' Vermeulen streeft ernaar dat verpleegkundigen ook academische carrièrepaden kunnen volgen. Bij klinische academische carrièrepaden gaat om de combinatie van verpleegkundige klinisch werk met academisch werk. Academisch werk kan zowel



From theory to strategy



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport



ZonMw

NU'91
voor zorgprofessionals

v&vn

Beroepsvereniging van zorgprofessionals



NEDERLANDSE FEDERATIE VAN
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA



- Deze plaat bevat de basisset Verpleging & Verzorging in elke zorgcontext.
- De functiebeschrijvingen en bijbehorende functieschalen zijn nog in ontwikkeling. Waar functies en verantwoordelijkheden beginnen, ophouden of elkaar overlappen wordt later toegevoegd.
- De functies met een * zijn nieuw.
- Deze basisfuncties bieden ruimte aan alle niveaus binnen Verpleging & Verzorging en geven loopbaanperspectief. Het is in deze fase van ontwikkeling uitdrukkelijk niet het doel om alle verpleegkundige rollen en functies te benoemen.
- De hiërarchische lijnen kunnen verschillen voor de functies Verpleegkundig Specialist, Verpleegkundig Opleider en de Verpleegkundig wetenschapper.



From theory to practice



Successors

- (Shared) Vision
- Rolemodel
- Good plan/ businesscase
- Collaboration/ Network
- Decision-making authority
- Guts/ Courage/ Out of the box
- Money
- Momentum

