



Rapportage

# Zin in interprofessioneel samenwerken in de thuissituatie

Anita Zandbergen – ten Ham | Annemiek Schep – Akkerman | Aliza Damsma – Bakker

# Inhoudsopgave

Voorwoord	3	3.3 Resultaten enquête	14
1. Inleiding	4	Respondenten	15
1.1 Aanleiding	4	Persoonlijke professionele ontwikkeling zorg voor zingeving	15
1.2 Probleemstelling	5	Ontwikkeling netwerk bieden van zorg voor zingeving	20
1.3 Doelstelling en vraagstelling	5	Ontwikkeling netwerk interprofessionele samenwerking	21
2. Onderzoeksmethode	6	Persoonlijke ontwikkeling interprofessionele samenwerking	23
2.1 Procesverslag	6	Samenvatting	24
2.2 Interviews	6	4. Conclusie	25
2.2.1 Methode	6	5. Discussie	27
2.2.2 Werkwijze	6	Het onderzoek	27
2.2.3 Populatie	7	De resultaten	27
2.2.4 Analyse	7	Bronnenlijst	29
2.3 Enquête	7	Bijlagen	30
2.3.1 Methode	7	Bijlage 1 Interviewguide	31
2.3.2 Werkwijze	7	Bijlage 2 Enquête	33
2.3.3 Populatie	7	Bijlage 3 Overzicht Centra voor Levensvragen	36
2.3.4 Analyse	8	Bijlage 4 Wervingstekst LinkedIn	37
3. Resultaten	9	Bijlage 5 nieuwsberichten	38
3.1 Procesverslag	9	Bijlage 6 Informatiebrief	39
Werven van netwerken	9	Bijlage 7 Check's (Z)in	42
Deelnemende netwerken	9	Bijlage 8 Overzichtstabel analyse interviews	50
Toekomstige borging b-learning	10		
Samenvatting	10		
3.2 Resultaten interviews	11		
Onderzoekspopulatie	11		
Deelnemende netwerken	12		
Het proces	12		
Bevorderende en belemmerende factoren in proces	12		
De b-learning	13		
En verder ...	13		
Samenvatting	14		

# Voorwoord

Samen met professionals in verschillende netwerken is gewerkt aan het implementeren van de *Blended learning* (b-learning) gericht op Interprofessioneel samenwerken in de thuissituatie op het gebied van zorg voor zingeving. In deze rapportage worden de bevindingen beschreven met betrekking tot het implementeren van de b-learning. Daarnaast worden ervaringen van professionals die gebruik maken van de b-learning beschreven.

Met grote dank aan de “kartrekkers” en professionals die de urgentie van het interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving voelen en binnen hun netwerk de b-learning hebben ingezet of dit in de komende periode gaan vormgeven. Ook dank aan ZonMw voor het verstrekken van subsidie, wat ons de gelegenheid heeft geboden om het prototype van de b-learning te testen en te optimaliseren.

De onderzoekers,  
Anita Zandbergen-ten Ham, Annemiek Schep-Akkerman en  
Aliza Damsma-Bakker

# 1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding, probleemstelling, doelstelling en vraagstelling van de Voucher Implementatie (VIMP) beschreven.

## 1.1. Aanleiding

In de huidige tijd waarin het aantal (oudere) burgers met een zorgbehoefte in de thuissituatie groeit, neemt het besef toe dat aandacht voor zingeving een belangrijk en integraal onderdeel moet zijn van de zorg. Er moet aandacht zijn voor alle levensdomeinen van de zorgvrager en zingeving is er hier één van (Huber, 2011; Van Leeuwen et al., 2016). Dit onderstreept het belang van aandacht voor zingeving in de thuissituatie voor mensen die deze zorg nodig hebben, maar vraagt ook afstemming en samenwerking van de professionals in de eerste lijn. Mede omdat aandacht en zorg voor zingeving een aandachtsgebied is van alle professionals in zorg en welzijn en deze zorg niet alleen is voorbehouden aan een geestelijk verzorger (ZonMw-Signalement, 2016). In de eerstelijnszorg is het minder vanzelfsprekend dat er onderlinge afstemming en samenwerking is tussen verschillende professionals, welke zorg bieden in de eerste lijn. Om die reden had het actieonderzoek 'Zinvol thuis' ten doel om regionale werkprocessen in kaart te brengen en interprofessioneel samenwerken te verbeteren op het gebied van zorg voor zingeving, gericht op passende geestelijke verzorging welke als ondersteunend werd ervaren door patiënten en/ of naasten (Zandbergen et al., 2022). Uit dit onderzoek bleek dat zorg voor zingeving, welke goed ingebed en geborgd is in de eerste lijn, alleen vormgegeven kan worden in een interprofessionele setting. Daarnaast kon geconcludeerd worden dat zorg voor zingeving niet aan een specifieke professional is voorbehouden maar dat alle professionals in de eerste lijn nodig zijn om ervoor de zorgen dat zorgvragers die geestelijke verzorging nodig hebben bereikt kunnen worden (Zandbergen et al., 2022). Uit de resultaten bleek eveneens dat interprofessionele samenwerking niet eenvoudig is maar dat er werkzame elementen en acties zijn die netwerken kunnen ondernemen om met elkaar

samen te werken en hierbij aandacht te ontwikkelen voor zorg voor zingeving en deze zorg meer bereikbaar en toegankelijk te maken voor zorgvragers (Zandbergen et al., 2022). Op basis van de onderzoeksresultaten en de ervaringen van vier interprofessionele wijknetwerken is een Blended Learning Module (b-learning) ontwikkeld gericht op interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving. Educatieve strategieën die gebruik maken van Blended Learning zijn bewezen effectief (Ashraf et al., 2021) en combineren persoonlijke contactmomenten met online ondersteuning.

De b-learning weerspiegelt het leerproces van de vier oorspronkelijke netwerken en is zo vormgegeven dat het recht doet aan de volgorde van de essentiële elementen en randvoorwaarden van het, door de vier netwerken, doorlopen proces. *De rode draad in de b-learning is om vanuit de bewustwording van en kennis over eigen zingeving, elkaar te leren kennen en elkaars taal te leren op het gebied van aandacht en zorg voor zingeving, om vervolgens afspraken te kunnen maken om echt samen te werken rond deze zorg.* In het voorafgaande actieonderzoek bleek dat de rol van kartrekkers cruciaal is voor de continuïteit van het functioneren van het netwerk. Juist een stabiel functioneren van een netwerk is een belangrijke randvoorwaarde voor interprofessioneel samenwerken, het maakt dat mensen elkaar blijven ontmoeten en zo elkaar leren kennen maar daarnaast ook elkaars professionele taal en kunde leren verstaan. Dit gebeurt alleen tijdens de ontmoeting met elkaar in netwerkbijeenkomsten, waarbij een fysieke ontmoeting, door de toen deelnemende netwerkleiden, als meer waardevol en verbindend werd ervaren dan een online meeting (Zandbergen et al., 2022). Het voordeel van een b-learning is dat deze meer recht doet aan het dynamische en menselijk karakter van het werken in een netwerk. De interactieve vorm biedt meer handvatten om tijdens het leerproces het interprofessioneel samenwerken te initiëren, aan te jagen en te ondersteunen.

## 1.2. Probleemstelling

Zoals aangegeven is de rode draad van de b-learning gebaseerd op de leerervaringen van vier professionele netwerken in twee regio's. Binnen het project 'Zinvol thuis' was het niet meer mogelijk om de b-learning te implementeren en te testen. Daarnaast was het niet mogelijk om, binnen het project 'Zinvol thuis', de impact van de b-learning op het interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving in kaart te brengen. In het proces van actieonderzoek (Eelderink, 2020) is het implementeren en monitoren een belangrijke vervolgstap. De VIMP gaf de mogelijkheid om de b-learning, als het ware een prototype, in andere netwerken te implementeren en de bruikbaarheid en effectiviteit te monitoren, als ook het implementatieproces. Dit is van belang omdat uit de onderzoeksresultaten gebleken is dat de context van de netwerken en de regio medebepalend is in het bieden van zorg voor zingeving (Zandbergen et al., 2022). Om die reden was het streven om het prototype van de b-learning te testen in een regio welke betrokken was in het actieonderzoek, als ook in andere regionale settings. Dit zou het mogelijk maken om na te gaan of de b-learning geschikt is voor andere netwerken in dezelfde regio, als ook voor andere regionale settings. De rode draad van de b-learning zou namelijk wel nationaal bruikbaar moeten zijn.

De VIMP heeft de vorm van ontwerpgericht onderzoek. Bij deze vorm van onderzoek past de praktische methode van het implementeren van prototypes als derde fase van het ontwerpproces (Oliveira et al., 2021). Implementatie van het prototype staat voorop, echter het zou onverantwoordelijk zijn geweest om in het implementatieproces niet open te staan voor eventuele noodzakelijke optimalisaties van het prototype op basis van de ervaringen van de verschillende netwerken.

## 1.3. Doelstelling en vraagstelling

Het beoogde doel van de VIMP was dan ook om de ontwikkelde interprofessionele b-learning uit het actieonderzoek 'Zinvol Samenwerken in de thuissituatie' in

diverse praktijksituaties te verspreiden en te implementeren met als doel de impact van de b-learning te monitoren met de focus op de ontwikkeling van het bieden van zorg voor zingeving door de individuele professional en de interprofessionele samenwerking van een netwerk. Tevens was het doel om de organisatorische inbedding en borging van de b-learning te garanderen, de leerervaringen voor wat betreft de implementatie vast te leggen en te vertalen naar een concrete product zoals een handleiding of factsheet. Data met betrekking tot functionaliteit, interprofessionele samenwerking en zorg voor zingeving wordt gebruikt om het prototype verder te ontwikkelen. Dit alles resulteerde in de volgende onderzoeksvraag:

*Welke impact ervaren eerstelijns professionals van de participerende netwerken bij het volgen van de b-learning, op interprofessionele samenwerking en het bieden van zorg voor zingeving, hoe waarden zij de inhoud van de b-learning en welke factoren zijn van invloed op de implementatie?*

De volgende deelvragen vloeien hieruit voort:

1. Welke impact heeft het volgen van de b-learning op het proces van interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving volgens professionals?
2. Welke impact heeft het volgen van de b-learning op de ontwikkeling van het bieden van zorg voor zingeving volgens de professionals?
3. Hoe ervaren en waarden de professionals, uit de eerste lijn, de inhoud en het doorlopen proces van de b-learning?
4. Welke bevorderende en belemmerende factoren spelen een rol bij het implementeren van de b-learning?

Om de gestelde onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn er zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden gebruikt. In het volgende hoofdstuk worden de verschillende onderzoeksmethoden beschreven als ook de wijziging van koers die gedurende het implementatieproces noodzakelijk bleek.

# 2. Inleiding

In dit hoofdstuk verantwoorden we de gehanteerde onderzoeksmethoden. De gehanteerde onderzoeksmethoden zouden zijn: een enquête onder professionals om data op te halen voor deelvraag 1 en 2. Daarnaast zouden er focusgroepen gehouden worden (met twee netwerken) om data op te halen ten behoeve van deelvraag 3 en 4. Gedurende het proces bleek dat er zeker interesse was van verschillende netwerken of individuele professionals om de b-learning te volgen, maar dat het proces van interesse tot het daadwerkelijk starten van een netwerk veel tijd en coaching vraagt. Om de gelegenheid om kennis te vergaren over het implementatie proces niet voorbij te laten gaan, is besloten de koers van het onderzoek enigszins te wijzigen. Deze koerswijziging bestaat uit de integratie van de enquête in de b-learning, zodat alle geïnteresseerde netwerk-leden en individuele professionals bevestigd kunnen worden op de impact van de b-learning. In plaats van focusgroepen te houden is vanwege de late opstart van netwerken besloten om professionals die geïnteresseerd waren in het inzetten van de b-learning te interviewen over de redenen van interesse voor het inzetten van de b-learning en hoe het proces van interesse tot daadwerkelijke inzet van de b-learning is verlopen. Hiermee hebben we data op kunnen halen over het implementatie proces en de bevorderende en belemmerende aspecten hierin.

## 2.1 Procesverslag

Gedurende het onderzoek is er door de onderzoekers een logboek bijgehouden waarin onderzoeksactiviteiten en gespreksnotities verzameld werden. Aangezien met dit onderzoek de implementatie van een b-learning gevolgd wordt, zijn niet alleen de ervaringen van de professionals die participeren van belang, maar is het ook van belang om procesaspecten in kaart te brengen die mogelijk van invloed zijn. Dit heeft geresulteerd in een procesverslag.

## 2.2 Interviews

In plaats van focusgroepen te houden is vanwege de late opstart van netwerken besloten om professionals die geïnteresseerd waren in het inzetten van de b-learning te interviewen over de redenen van interesse voor het inzetten van de b-learning en hoe het proces van interesse tot daadwerkelijke inzet van de b-learning is verlopen. Hiermee hebben we data op kunnen halen over het implementatie proces en de bevorderende en belemmerende aspecten hierin.

### 2.2.1 Methode

Er is gekozen voor semigestructureerde interviews om (zorg) professionals met verschillende achtergronden en functies, de mogelijkheid te geven om ervaringen te delen, maar ook gewenste thema's aan de orde te laten komen en zorg te dragen voor een goede kwaliteit van de data (Eelderink, 2020). Semigestructureerd interviewen geeft de mogelijkheid om door te vragen op gegeven antwoorden (Baarda et al., 2018). De semigestructureerde interviews zijn gehouden aan de hand van een topiclijst (bijlage 1).

### 2.2.2 Werkwijze

De onderzoekers hebben via de mail contact opgenomen met de respondenten met verzoek tot deelname aan het onderzoek. Er zijn 12 uitnodigingen verstuurd voor een interview en er hebben uiteindelijk 10 interviews plaatsgevonden. Eén respondent had geen tijd en een ander respondent heeft niet gereageerd op de uitnodiging. In de uitnodiging is informatie verstrekt over het interview en een informed consent gedeeld met de respondenten. Voorafgaand aan het interview is er een korte toelichting gegeven over het interview. Hierbij is gebruik gemaakt van een interviewschema, waarbij aspecten als introductie, toestemming en procedure aan de orde zijn gekomen (bijlage 1). Van de interviews is een audio-opname gemaakt.

### 2.2.3 Populatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit professionals die gedurende het wervingsproces interesse hebben getoond in de b-learning. De respondenten hebben verschillende achtergronden en rollen in de eerstelijns zorg. Aangezien de respondenten vanwege eerdere interesse zijn benaderd is sprake van een selecte steekproef (Baarda, 2019).

### 2.2.4 Analyse

De opnames van de interviews zijn verbatim getranscribeerd. Voor de analyse is gebruik gemaakt van *directed content analysis* (Hsieh & Shannon, 2005). Hierbij is uitgegaan van al bekende data over implementatieprocessen. De analyse is uitgevoerd door twee onderzoekers om de validiteit en betrouwbaarheid te vergroten (Baarda, 2019). Eventuele verschillen in analyse werden besproken tot er consensus werd bereikt.

## 2.3 Enquête

### 2.3.1. Methode

Binnen het project 'Zin in interprofessioneel werken' is gebruik gemaakt van een enquête met open en gesloten vragen (bijlage 2). Met de enquête wordt de impact van de b-learning op interprofessioneel samenwerken, zorg voor zingeving alsook de inhoud en het proces van de b-learning gemonitord. De data die de enquête heeft opgeleverd is gebruikt om onderzoeksvraag 1 en 2 te beantwoorden. Een enquête heeft als voordeel dat er een groter aantal respondenten bevraagd kan worden (Baarda, 2019) en het minder arbeidsintensief is in vergelijking met interviews en focusgroepen. Een nadeel is dat er bij een enquête sprake kan zijn van non-respons, dat er geen mogelijkheid is om door te vragen en dat het analyseren van open vragen arbeidsintensief is (Baarda, 2019)

### 2.3.2. Werkwijze

De aanvankelijk geformuleerde werkwijze was om de enquête te versturen naar deelnemende netwerken op het moment dat de b-learning in het netwerk was geïntroduceerd en er een

start was gemaakt met het volgen van de b-learning. Door een vertraagde start van een netwerk, het uitblijven van meerdere netwerken die zouden gaan starten en de observatie dat de b-learning verspreid raakte onder verschillende netwerken en professionals, hebben we gedurende het implementatieproces de werkwijze herzien. Het bleek uitdagend en een lange doorloop tijd te vragen om netwerken te enthousiasmeren en te laten participeren. Het was de verwachting dat we weinig tot geen data zouden ophalen over de impact van de b-learning als we de geplande werkwijze zouden blijven hanteren. Om wel data op te halen over de impact van de b-learning alsook over de inhoud van de b-learning, is besloten om de enquête onderdeel te maken van de b-learning. De enquête is aangepast om onderscheid te kunnen maken tussen netwerken en individuen die de b-learning volgen. Na elke module is een link naar de enquête toegevoegd met een verzoek om de korte vragenlijst in te vullen. Door deze werkwijze is het mogelijk om zowel van participerende netwerken, alsook van netwerken waarmee geen betrokkenheid is en van individuele professionals data op te halen om de impact van de b-learning te kunnen monitoren en de b-learning te kunnen optimaliseren. Door deze aangepaste werkwijze is het mogelijk om over een langere periode (dan de VIMP looptijd), data op te halen en de b-learning te optimaliseren.

### 2.3.3 Populatie

Bij de start van de VIMP bestond de onderzoekspopulatie uit bestaande netwerken van zorgprofessionals en vrijwilligers welke in gezamenlijkheid het proces van de b-learning volgen en vormgeven. Als gevolg van de herziene werkwijze zijn de eerder opgestelde inclusie criteria losgelaten. Deze inclusie criteria waren: het is een bestaand netwerk en er neemt een geestelijk verzorger, welke verbonden is aan een Centrum voor Levensvragen (CvL), deel aan het netwerk. In de herziene werkwijze kan de onderzoekspopulatie bestaan uit zowel bestaande als ook nieuwe netwerken van zorgprofessionals en individuele professionals die de b-learning volgen. Hierbij

is sprake van een aselecte steekproef (Baarda, 2019). Elke professionals uit de eerste lijn kan participeren ongeacht of deze onderdeel is van een netwerk.

#### **2.2.4 Analyse**

De enquête omvat zowel kwantitatieve als kwalitatieve data. De kwantitatieve data is geanalyseerd met behulp van SPSS en weergegeven in tabellen en figuren. Bij de analyse van de kwalitatieve data zou gebruik gemaakt worden van MaxQDA (<https://www.maxqda.com>), maar in verband met het beperkte aantal ingevulde enquêtes is er gebruik gemaakt van de *directed content analyse* (Hsieh & Shannon, 2005). Hierbij is gebruik gemaakt van al bestaande theorie en data over interprofessioneel samenwerken (Zandbergen et al., 2022) De analyse is uitgevoerd door twee onderzoekers om de validiteit en betrouwbaarheid te vergroten (Baarda, 2019). Eventuele verschillen in analyse werden besproken tot er consensus werd bereikt.



# 3. Resultaten

## 2.1 Procesverslag

### Werven van netwerken

Om het gestelde doel te bereiken was het van belang om een aantal netwerken van professionals uit de eerste lijn bereid te vinden om de b-learning als interventie in te zetten om de interprofessionele samenwerking op het gebied van zorg voor zingeving vorm te geven. Om netwerken te werven zijn er meerdere interventies uit gezet. In de eerste plaats zijn er verschillende Centra voor Levensvragen (CVL's) aangeschreven (bijlage 3). Werknemers van CVL's werden als sleutelfiguren gezien om netwerken te werven, mede omdat zij, vanwege hun regionale positie en deskundigheid bij kunnen dragen aan het duurzaam inzetten van de b-learning in de verschillende regio's. Daarnaast is er tweemaal een wervend bericht verspreid via LinkedIn (bijlage 4), is er onder de docenten HBO-V van Hogeschool Viaa een oproep gedaan in de Bijgepraat, een tweewekelijkse nieuwsbrief, om netwerken te benaderen en zijn verpleegkundestudenten benaderd, waarvoor het implementeren van de b-learning een passende opdracht was in het kader van hun opleiding. Ook zijn professionals van netwerken, welke meegewerkt hebben aan het actieonderzoek 'Zinvol thuis', benaderd met een verzoek om het project onder de aandacht te brengen van andere netwerken of zelf deel te nemen wanneer zij onderdeel zijn geworden van een ander netwerk. Verder zijn professionals die bij eerdere presentaties of bijeenkomsten van de kenniswerkplaats aangegeven hebben geïnteresseerd te zijn in de b-learning, persoonlijk benaderd.

Om geïnteresseerde netwerken te enthousiasmeren en uitleg te geven zijn een aantal informatiebijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomsten is informatie gegeven over de b-learning, de werkwijze gedurende het (implementatie)project, het onderzoek en de inclusiecriteria voor netwerken. Al de ingezette acties leverden weinig tot geen netwerken op die wilden of konden participeren in het implementatieproject.

Gedurende het wervingsproces zijn de eerder opgestelde inclusie criteria losgelaten. Deze inclusie criteria waren: het is

een bestaand netwerk en er neemt een geestelijk verzorger, welke verbonden is aan een CVL, deel aan het netwerk.

### Deelnemende netwerken

Een aantal netwerken hebben interesse in de b-learning omgezet in het daadwerkelijk stappen ondernemen om met de b-learning aan de slag te gaan binnen het (nog te vormen) netwerk. Participanten van het actieonderzoek "Zinvol thuis" bleken belangrijke ambassadeurs. Het bleken vooral participanten van het actieonderzoek 'Zinvol thuis' te zijn die hun netwerken enthousiasmeerden tot deelname aan het project.

Onderstaand een opsomming van activiteiten of interventies die nodig zijn gebleken binnen het implementatieproces.

- Gedurende het gehele implementatieproces (van januari 2024 tot februari 2025) is er mailcontact geweest met netwerken die geïnteresseerd waren om met de b-learning aan de slag te gaan. Daarnaast zijn er meerdere online contactmomenten geweest. Dit heeft echter niet in alle gevallen geresulteerd in het daadwerkelijk implementeren van de b-learning.
- Bij alle netwerken die met de b-learning zouden gaan starten waren er meerdere (online) contactmomenten nodig om mee te denken over de inzet van de b-learning, vragen te beantwoorden, samenwerkingspartners te informeren (bijv. gemeente), mee te denken over ideeën voor invulling van netwerkbijeenkomsten en het vormgeven van de b-learning.
- Vanuit twee geïnteresseerde respondenten is er het aanbod gedaan om een oproep te plaatsen in een nieuwsbrief. Eén van de nieuwsbrieven was gericht op geestelijk verzorgers en de ander was een nieuwsbrief voor een netwerk palliatieve zorg. Er is gebruik gemaakt van het aanbod voor beide nieuwsbrieven. Voor beide brieven is er een specifiek nieuwsbericht geschreven (bijlage 5).
- Er is een informatiebrief (bijlage 6) opgesteld over de achtergrond en het doel van de b-learning en de VIMP. Kartrekkers en initiators gaven aan hieraan behoefte te

hebben om de deelnemende professionals te kunnen informeren over de b-learning.

- Meermaals zijn er vragen gesteld door kartrekkers en geïnteresseerden in de b-learning, bv over de tijdsbesteding en de inhoud of volgorde van de b-learning. Er was behoefte aan duidelijke kaders.
- De procesbegeleider had een informerende en coachende rol. Er is veelvuldig mail contact geweest (soms tot meer dan 10 mails) met netwerken en contactpersonen die geïnteresseerd waren.
- Gedurende het implementatieproces is er overleg geweest over de mogelijkheid om de b-learning aan te passen voor een specifieke doelgroep, namelijk de huisartsen en POH-verpleegkundigen. Vanuit het brancheproject was er interesse voor de b-learning. Er was echter eerst behoefte om een check te doen v.w.b. de beginsituatie van een netwerk om vervolgens modules aan te bieden aan netwerken welke aansluiten bij de beginsituatie. Na aanleiding van dit overleg is de Check's (Z)in ontwikkeld (bijlage 7).
- Bij ingebruikname van b-learning bleek dat een aantal links niet meer werkten en er typefouten in de tekst zaten. Gedurende het implementatieproces is er een tussentijdse update gedaan van de b-learning om de tool up-to-date te houden en ervoor te zorgen dat users gebruik kunnen maken van een optimaal werkende tool.

### **Toekomstige borging b-learning**

Een onderdeel van de doelstelling van de VIMP was het duurzaam borgen van de b-learning. Gedurende het implementatieproces zijn er verschillende interventies gedaan om de b-learning duurzaam aan te kunnen bieden, ook na afronding van de VIMP:

Allereerst is er een nieuwe website ontworpen voor de b-learning. Samen met een ICT-medewerker van Hogeschool Viaa en een extern bureau is er zorg voor gedragen dat de juiste programmatuur aanwezig is om de b-learning te hosten en te kunnen vervangen indien er een optimalisatie noodzakelijk is. Dit was geen eenvoudig proces en heeft tijd, geld en inzet van verschillende medewerkers van Viaa gevraagd. Naast ondersteuning door ICT, was er ook secretariële ondersteuning

noodzakelijk onder ander bij het aansturen van het proces van plaatsen van de b-learning als ook bij het aanpassen van de website. Gedurende het implementatieproces was het plaatsen van een vernieuwde versie (een eerste optimalisatie) van de B-learning noodzakelijk. De reden hiervoor was dat gedurende het proces bleek dat er links niet meer toegankelijk waren en er tekstuele wijzigingen noodzakelijk waren. Daarnaast is de enquête toegevoegd aan de b-learning vanwege de koerswijziging van de VIMP. Vanwege de koerswijziging van de VIMP speelde de vraag met betrekking tot accreditatiepunten geen prominente rol. Wel is er een aanvraag gedaan voor accreditatie van de b-learning bij V&VN om professionals in dit domein de mogelijkheid te bieden om aanspraak te maken op accreditatiepunten bij het volgen van de b-learning. Het toevoegen van de enquête aan de b-learning levert meerdere voordelen op. Het is mogelijk om longitudinaal onderzoek te doen naar de impact van de b-learning op het bieden van zorg voor zingeving als ook op interprofessioneel samenwerken van netwerken maar ook van individuele professionals. Daarnaast biedt de enquête de mogelijkheid om data op te halen om de b-learning te blijven optimaliseren en actualiseren.

Bij het opleveren van een product is het niet 'klaar': monitoring en actualisering blijft noodzakelijk als ontwerper van een product. Viaa heeft toegezegd om de b-learning, in ieder geval tot 2027, te blijven hosten.

### **Samenvatting**

Geconcludeerd kan worden dat de b-learning gericht op interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving in de thuisituatie aansprekend is en dat professionals hier enthousiast over zijn. Wat gedurende het implementatieproces is gebleken dat het daadwerkelijk implementeren en aan de slag gaan met de b-learning in netwerken veel (doorloop)tijd, coaching en een sterke kartrekker vraagt. Daarnaast werd duidelijk dat vooral participanten van het actieonderzoek 'Zinvol thuis' netwerken enthousiasmeerden en initieerden. Relatiebeheer en 'warme contacten' zijn dus belangrijk tijdens een implementatietraject. Ook is het van belang open te (blijven) staan voor aanpassingen van je product, bijvoorbeeld aan de behoefte en beginsituatie van een netwerk, zodat meerdere

groepen je product kunnen gebruiken. Met betrekking tot de borging van de b-learning en het langdurig(er) volgen van de netwerken kan geconcludeerd worden dat het van belang is dat na oplevering van een tool, in dit geval de b-learning, het proces niet stopt. Actualisatie en optimalisatie is een doorgaand proces. Bij het ontwerpen van producten dient hiermee rekening gehouden te worden.

### 3.2 Resultaten interviews

In verband met de lange opstartduur van alle netwerken, hebben we interviews gepland met enkele betrokkenen, om zo informatie op te halen over factoren die van invloed zijn op de implementatie van de b-learning. Zoals beschreven bij de methode is voor de interviews gebruik gemaakt van een

interviewgide met een topiclijst (bijlage 1). De resultaten van de interviews zijn weergegeven in een tabel (bijlage 8). De planning was om 12 interviews te houden. Uiteindelijk hebben er tien plaatsgevonden.

#### Onderzoekspopulatie

Er zijn in oktober en november 2024 tien interviews (n=14). In tabel 1 zijn de kenmerken van de respondenten te zien.

Wat opvalt is dat er evenveel mannen en vrouwen deelnamen aan de interviews en dat de leeftijd van de respondenten relatief wat hoger ligt. Bijna de helft van de respondenten is geestelijk verzorger, er deden drie projectleiders/coördinatoren mee en de overige respondenten waren huisarts,

Kenmerk	Indeling	Aantal
Gender	Man	7
	Vrouw	7
Leeftijd	Tot 30 jaar	0
	30-40 jaar	2
	40-50 jaar	4
	50-60 jaar	5
	60 jaar en ouder	3
Rol/functie	Geestelijk verzorger	6
	Projectleider/ Coördinator	3
	Huisarts	2
	Ethicus	1
	Missionair werker	1
	Onderzoeker	1
Werkervaring (in huidige functie)	0-5 jaar	2
	5-10 jaar	6
	10-20 jaar	2
	20-30 jaar	3
	30 jaar of meer	1

Kenmerk	Indeling	Aantal
Opleiding	Theologie (HBO of universiteit)	6
	Geneeskunde	2
	Psychologie (HBO of universiteit)	2
	Geestelijke verzorging	1
	Religie wetenschappen	1
	Islamitische studies	1
	Bestuurskunde	1
Levensbeschouwing	Christelijke	3
	Katholiek	3
	Katholiek & hindoeïsme	1
	Doopsgezind	1
	'iets' tussen hemel en aarde	1
	Spiritueel humanistisch	1
	Islam	1
	Sjamanisme	1
Geen	2	
Hoe bekend met b-learning	Betrokken bij eerder onderzoek	4
	Via iemand anders (collega, onderzoeker, projectleider, etc; dus door persoonlijk contact)	10

Tabel 1. Kenmerken respondenten

ethicus, missionair werker of onderzoeker. De werkervaring in de huidige functie varieerde van kort (een half jaar) tot lang (40 jaar). De meeste respondenten werkten 5-10 jaar in hun huidige functie. Veel respondenten hadden theologie gestudeerd (6), overige vooropleidingen waren geneeskunde, psychologie, geestelijke verzorging, religie wetenschappen, *islamic studies* en bestuurskunde. De levensbeschouwing van de respondenten liep uiteen van christelijke en katholiek tot spiritueel humanistisch en sjamanisme, of men gaf aan geen levensbeschouwing te hebben. Een deel van de respondenten heeft meegeholpen de b-learning te ontwikkelen, de overige respondenten hebben via anderen van de b-learning gehoord en/of zijn gevraagd om deel te nemen aan de b-learning.

### **Deelnemende netwerken**

Wanneer er werd gevraagd naar waarom men de b-learning in wilde zetten, kwam vaak naar voren dat men graag interprofessioneel wil samenwerking op het gebied van zingeving. De b-learning is daar een laagdrempelige manier voor. Het doel van de b-learning sluit voor deze groepen aan bij de vraag die leeft in een netwerk of kan helpend zijn bij het opzetten van een netwerk. Men wil graag dat het netwerk bewust wordt van het thema zingeving in het werk en er mee aan de slag kan. De netwerken die genoemd worden waar men de b-learning in wil gebruiken, zijn voornamelijk PaTz-groepen (Palliatieve zorg thuis; wordt in 3 van de 10 interviews genoemd) en gemeentes (wordt ook in 3 van de 10 interviews genoemd). In 1 interview ging het om een ALK (Aanhoudende Lichamelijke Klachten)-netwerk en in een ander interview over onderwijs. In de overige 2 interviews was er (nog) geen sprake van het starten met de b-learning.

### **Het proces**

Bij de vraag naar hoe het proces van bekend raken met de b-learning tot daadwerkelijk inzetten verlopen is, heeft iedere geïnterviewde een eigen verhaal. Sommigen waren al bij eerder onderzoek of de ontwikkeling van de b-learning betrokken en waren zo ambassadeurs van de b-learning. Ze brachten de b-learning onder de aandacht van netwerken en enthousiastmeerden deze netwerken om te participeren. Dit ging dus niet altijd even makkelijk en het daadwerkelijk starten van de

b-learning kost tijd. Het bleek nodig om mensen enthousiast te maken en de b-learning steeds weer onder de aandacht te brengen. Binnen één netwerk was er eerst een scholingsbehoefte-inventarisatie gedaan, waaruit naar voren kwam dat men interesse heeft in dit onderwerp. Meerdere respondenten waren zelf enthousiast over de b-learning. Eén respondent heeft verder geen actie ondernomen om de b-learning in zijn netwerk in te zetten. Een andere respondent heeft bij verschillende organisaties/netwerken de b-learning onder de aandacht gebracht, maar kreeg meerdere keren nul op het request. Weer een andere respondent heeft de b-learning via Whatsapp onder de aandacht van zijn netwerk willen brengen, maar daar kwam geen reactie op. Uiteindelijk is er in meer dan de helft van de interviews genoemd dat de b-learning nog niet gestart is. Het proces van bekend raken met de b-learning tot daadwerkelijk inzetten verloopt dus grillig en kent vele uitdagingen; toch zijn en blijven de respondenten enthousiast over de b-learning.

De paar netwerken die wél gestart zijn of bijna gaan starten waren klaar voor de b-learning door nieuwsgierigheid en welwillendheid, warm gemaakt in eerdere bijeenkomsten, enthousiast gemaakt door ambassadeurs van het thema of in aansluiting op hun eigen scholingsbehoefte.

### **Bevorderende en belemmerende factoren in proces**

In tabel 2 zijn de factoren te lezen die de respondenten genoemd hebben toen er gevraagd werd naar wat meewerkt en wat tegenwerkt in het proces van het bekend raken met de b-learning tot het daadwerkelijk inzetten.

De meest opvallende bevorderende factoren zijn de sterke karktrekker die men nodig heeft of denkt te hebben, een duidelijk gezamenlijk doel of belang met het volgen van de b-learning én een enthousiast netwerk dat elkaar al goed kent. Aan de andere kant zijn tijd en geld de belemmerende factoren. Daarnaast kan men de b-learning voelen als 'iets dat ook nog moet', wat niet bevorderend is. Onbekendheid met het thema werkt belemmerend, net als een niet zo soepel lopend netwerk. Het digitaal zijn van de b-learning wordt een paar keer ook als belemmerend genoemd, met name voor onderwijs en mensen

Bevorderend (aantal keer genoemd)	Belemmerend (aantal keer genoemd)
Sterke kartrekker (4)	Tijd, tijdsdruk en werkdruk (7)
Duidelijk gezamenlijk doel of belang (4)	Geld en zoeken naar budget (3)
Netwerk kent elkaar, goede groepsdynamiek (3)	Onbekendheid met thema, onduidelijke definitie van thema (3)
Bereidwilligheid/motivatie/enthousiasme netwerk (3)	Verschillende talen van verschillende professionals (2)
Het levert wat op, sluit aan bij vraag (2)	Onduidelijke doel van het netwerk (2)
Vertrouwen in kartrekker (2)	Lage opkomst in netwerk (2)
Persoonlijk presenteren B-learning met moment om vragen te stellen (2)	Online tool is lastig(er) voor fysiek onderwijs en mensen met minder digitale vaardigheden (2)
Modules b-learning los te gebruiken/op maat te maken (2)	Geen openheid in netwerk, negatieve groepsdynamiek (1)
B-learning ligt startklaar (1)	Weinig motivatie in het netwerk (1)
Contact met juiste mensen (1)	Kritische vragen van andere partijen (1)
Meegenomen in ontwikkeling b-learning (1)	Niet genoeg trekkracht (1)
Meerwaarde thema (1)	Geen deskundigheid in netwerk (1)
Gezamenlijke start (1)	Digitale tool sluit minder aan (1)
Zelfde taal spreken als netwerk (1)	Past niet in plannen organisatie (1)
Tijd en ruimte hebben (1)	
Autonomie (1)	
Goede voorbeeld (1)	
Goede sfeer (1)	
Warm houden (1)	

**Tabel 2. Bevorderende en belemmerende factoren**

die minder digitaal vaardig zijn of meer geloven in een fysieke ontmoeting.

### De b-learning

De eerste reacties op de b-learning zijn positief. Het maakt zingeving 'grijpbaarder' en geeft door de verschillende informatiebronnen een brede visie op zingeving weer. De tool is makkelijk inzetbaar en past in bestaande overleggen. Ook geeft het een veilige mogelijkheid tot reflectie op de samenwerking in het netwerk. Tegelijkertijd wordt ook genoemd dat er erg veel informatie in staat, dat het lastig is focus aan te brengen en dat het niet duidelijk is wat de tijdsinvestering is.

Meer inhoudelijk werd de opmerking gemaakt dat het wel duidelijk moet blijven dat de huisarts of verpleegkundige geen geestelijk verzorger hoeft te worden, maar dat het vooral belangrijk is dat men meer samenwerkt op dit thema.

### En verder ...

De respondenten hebben als afsluiting nog wat tips gegeven over hoe we verder kunnen met de b-learning. Men vindt het belangrijk dat de b-learning breed bekend wordt, bijvoorbeeld ook over ziekenhuismuren heen, en iemand suggereerde om een PR-filmpje te maken. Ook is het belangrijk om de b-learning een makkelijk vindbare plaats te geven op de website, omdat de b-learning nu nog wat verstopt staat op het web. Daarnaast was er een suggestie om de b-learning aan te passen aan 'andere talen', waardoor ook andere netwerken en professionals met de b-learning aan de slag kunnen. Én om kaders te geven voor wat betreft tijdsinvestering van de b-learning voor verschillende vormen van netwerken. Als suggestie voor onderzoek werd genoemd dat het mooi zou zijn om de meerwaarde voor zorgvragers te bekijken; wat

levert het voor de zorgvrager op wanneer een netwerk de b-learning volgt.

### Samenvatting

Geconcludeerd kan worden uit de resultaten van de interviews dat bevorderende factoren een sterke kartrekker voor het implementeren van de b-learning van belang is. Voor het netwerk zijn belangrijke bevorderende factoren enthousiasme voor het onderwerp, maar ook een gevoel van urgentie. Daarnaast is het helpend als een netwerk elkaar al kent en dat het gezamenlijke doel van het netwerk duidelijk is. Belemmerende fac-

toren zijn onbekendheid met het onderwerp en het ontbreken van tijd en geld. De ervaringen met het proces van het implementeren van de b-learning sluiten aan bij de beschrijvingen in het procesverslag (3.1).

### 3.3 Resultaten enquête

In deze paragraaf worden de resultaten weergegeven dan de enquête die gehouden is onder professionals in de eerste lijn.

Hoe volg je de b-learning (n = 23)	Met mijn netwerk (n = 9*) Individueel (n = 14)
In welke regio ben je actief? (n=22)	Zuid-Holland (n = 16) Noort-Brabant (n = 3) Gelderland (n = 2) Limburg (n = 1)
Wat is jouw discipline (n=22)	Wijkverpleegkundige (n = 1) Huisarts (n = 3) POH (somatiek/GGZ) (n = 3) Geestelijk verzorger (n = 2) Medewerker welzijn (n = 1) Verzorgende ig (n = 3) MBO-verpleegkundige (n = 2) Anders, nl .. (n = 7)**
Met welke module ben je aan de slag (geweest)? (n=22)	Ik ben nog niet gestart (n=3) Module 1 – Voor we beginnen (n = 15) Module 2 – Zingeving in eigen professie (n = 3) Module 3 – Samen bouwen aan een toekomst (n = 1) Module 4 – Hoe borg je de samenwerking (n = 0)

**Tabel 3. Respondenten enquête**

\*4x ALK netwerk, 2x PaTz Pijnacker, 1x Zin in Vlaardingen en 2x geen naam.

\*\*2x diëtist, 2x coach, (hypno)therapeut, stervensbegeleider, 1x palliatief verpleegkundige, 1x verpleegkundige in de ouderenzorg, 1x vrijwilliger op sociaal vlak.

## Respondenten

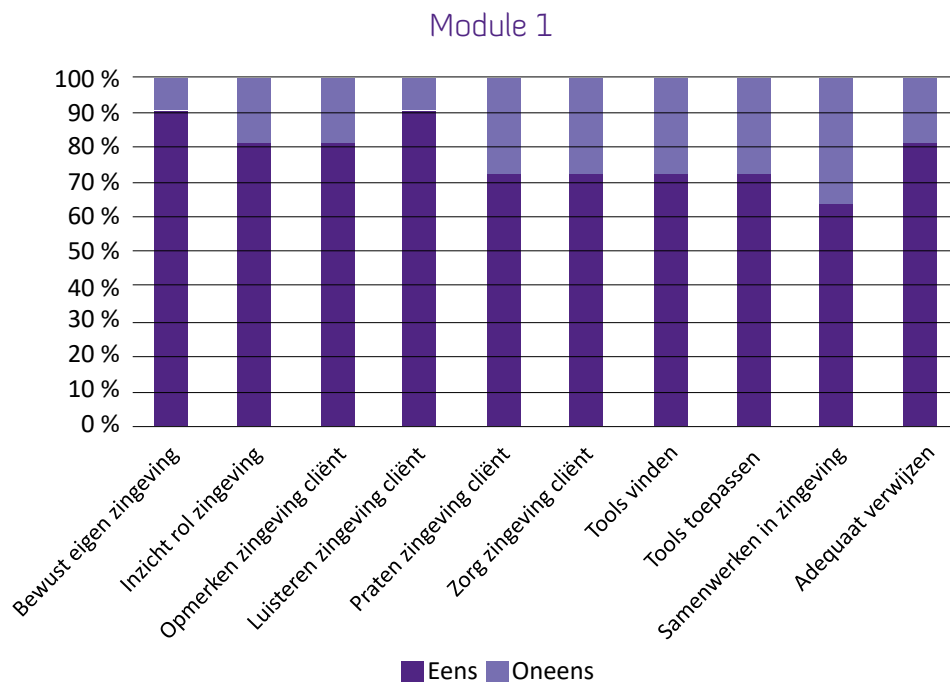
In totaal hebben 33 mensen de vragenlijst geopend en 23 mensen zijn gestart met het invullen ervan. Opvallend is dat er 14 van de 23 mensen individueel aan de b-learning begonnen zijn. De respondenten vertegenwoordigen verschillende disciplines en de meesten zijn net gestart met de b-learning.

Welke ontwikkeling maak jij door op het gebied van zorg voor zingeving? De module helpt mij, als professional, ... (1 en 2 = (sterk) oneens; 3 en 4 = (sterk) eens)		
Module 1 'Voor we beginnen' (n=11)	Eens	Oneens
om meer bewust te zijn van mijn eigen zingeving.	10	1
bij het inzicht krijgen in de rol van zingeving bij mijn cliënten/ zorgvragers.	9	2
om beter op te merken wanneer er bij cliënten/zorgvragers zingeving- en/of levensvragen spelen.	9	2
om aandacht te hebben voor zingeving- en/of levensvragen van cliënten/zorgvragers door te luisteren.	10	1
bij het in gesprek gaan over zingeving- en/of levensvragen met cliënten/zorgvragers.	8	3
om zorg of begeleiding op het gebied van zingeving te plannen en uit te voeren.	8	3
om tools te vinden die in te zetten zijn bij het bieden van zorg voor zingeving.	8	3
om bruikbare tools toe te passen in de dagelijkse praktijk.	8	3
met andere disciplines zorg te dragen voor zingeving van cliënten/zorgvragers.	7	4^^
om als de situatie daar om vraagt adequaat door te verwijzen naar een professional op het gebied van zingeving.	9	2
<b>Voorbeelden waaruit ontwikkeling in het bieden van zorg voor zingeving blijkt:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer stilstaan bij de mantelzorger bij een chronisch zieke patiënt. Twee dagen geleden was ik bij een patiënt thuis, die slokdamkanker heeft. De heer was erg ziek en moest naar het ziekenhuis. Ik gaf aan dat het voor mevrouw ook heel zwaar moest zijn. Daarom kwamen er tranen. Ze vertelde haar dochter dat haar vader ziek was maar daar ging ze niet verder op in. Als haar dochter oppas nodig had, dan wist ze haar wel te vinden...</li> <li>• Heb wat lijstjes gedownload over palliatieve zorg.</li> <li>• Veel opgetrokken met mensen met een verstandelijke beperking. Daar leer je in te zien hen te ondersteunen in zelfvertrouwen wat zij aankunnen waar hun grenzen liggen en activeren complimenteren.</li> <li>• In gesprekken in palliatieve fase meer aandacht voor zingevingvragen en dan vooral op existentieel gebied</li> <li>• Bewustwording eigen zingevingplannen maken dit in team te brengen</li> </ul>		

**Tabel 4. Persoonlijke ontwikkeling professional module 1**

^ je zou hier 15 respondenten verwachten, maar 4 mensen hebben dit onderdeel niet gevuld.

^^ 1x iemand uit een netwerk, 3x iemand die de b-learning individueel volgt.



**Figuur 1** Persoonlijke ontwikkeling professional module 1

Over het algemeen lijkt de eerste module ondersteunend te zijn bij het aandacht hebben voor en vormgeven aan zorg voor zingeving in de dagelijkse praktijk. Dit blijkt uit de scoring van de stellingen én uit de voorbeelden die daarbij gegeven worden.



Welke ontwikkeling maak jij door op het gebied van zorg voor zingeving?		
De module helpt mij, als professional, ... (1 en 2 = (sterk) oneens; 3 en 4 = (sterk) eens)		
Module 1 'Zingeving in eigen professie' (n=3)	Eens	Oneens
om meer bewust te zijn van mijn eigen zingeving.	2	1
bij het inzicht krijgen in de rol van zingeving bij mijn cliënten/ zorgvragers.	2	1
om beter op te merken wanneer er bij cliënten/zorgvragers zingeving- en/of levensvragen spelen.	2	1
om aandacht te hebben voor zingeving- en/of levensvragen van cliënten/zorgvragers door te luisteren.	2	1
bij het in gesprek gaan over zingeving- en/of levensvragen met cliënten/zorgvragers.	2	1
om zorg of begeleiding op het gebied van zingeving te plannen en uit te voeren.	1	2
om tools te vinden die in te zetten zijn bij het bieden van zorg voor zingeving.	2	1
om bruikbare tools toe te passen in de dagelijkse praktijk.	1	2
met andere disciplines zorg te dragen voor zingeving van cliënten/zorgvragers.	1	2*
om als de situatie daar om vraagt adequaat door te verwijzen naar een professional op het gebied van zingeving.	2	1
<b>Voorbeelden waaruit ontwikkeling in het bieden van zorg voor zingeving blijkt:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zoals gezegd ben ik ook coach en luister ik al goed naar cliënten, nu ga ik bewuster meer mijn mond houden en nog beter luisteren naar dat wat vaak niet gezegd wordt.</li> <li>• Het zet mij weer aan nog beter te luisteren</li> </ul>		

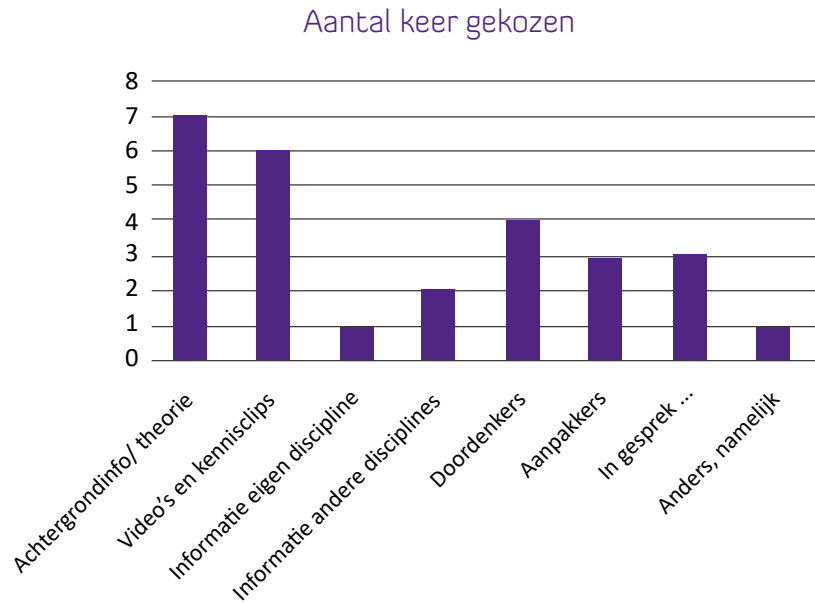
**Tabel 5. Persoonlijke ontwikkeling professional module 2**

\*1x iemand uit een netwerk, 1x iemand die de b-learning individueel volgt

Welke ontwikkeling maak jij door op het gebied van zorg voor zingeving? De module helpt mij, als professional, ... (1 en 2 = (sterk) oneens; 3 en 4 = (sterk) eens)		
Module 3 'Samen bouwen aan een toekomst' (n=1)	Eens	Oneens
om meer bewust te zijn van mijn eigen zingeving.	1	0
bij het inzicht krijgen in de rol van zingeving bij mijn cliënten/ zorgvragers.	1	0
om beter op te merken wanneer er bij cliënten/zorgvragers zingeving- en/of levensvragen spelen.	1	0
om aandacht te hebben voor zingeving- en/of levensvragen van cliënten/zorgvragers door te luisteren.	1	0
bij het in gesprek gaan over zingeving- en/of levensvragen met cliënten/zorgvragers.	1	0
om zorg of begeleiding op het gebied van zingeving te plannen en uit te voeren.	1	0
om tools te vinden die in te zetten zijn bij het bieden van zorg voor zingeving.	1	0
om bruikbare tools toe te passen in de dagelijkse praktijk.	1	0
met andere disciplines zorg te dragen voor zingeving van cliënten/zorgvragers.	1	0
om als de situatie daar om vraagt adequaat door te verwijzen naar een professional op het gebied van zingeving.	1	0
<b>Voorbeelden waaruit ontwikkeling in het bieden van zorg voor zingeving blijkt:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zoals gezegd ben ik ook coach en luister ik al goed naar cliënten, nu ga ik bewuster meer mijn mond houden en nog beter luisteren naar dat wat vaak niet gezegd wordt.</li> <li>• Het zet mij weer aan nog beter te luisteren</li> </ul>		

Tabel 6. Persoonlijke ontwikkeling professional module 3

Door het geringe aantal respondenten kunnen we aan de data over module 2 en 3 geen conclusie verbinden.



**Figuur 2** Helpende elementen module 1 persoonlijke professionele ontwikkeling

In module 1 worden de achtergrondinformatie/ theorie, video's en kennisclips én de doordenkers (vragen die tot nadenken uitdagen) het meest vaak genoemd als helpende elementen bij het ontwikkelen van zorg voor zingeving in de praktijk.

Welke elementen uit de module, waar mee je nu aan de slag bent, zijn vooral helpend bij het ontwikkelen van jouw zorg voor zingeving in de praktijk? (Max. 3)	
Elementen Module 2 (n=3)	Aantal keer gekozen
Achtergrondinformatie/ theorie	3
Video's en kennisclips	2
Informatie voor mijn eigen discipline	0
Informatie van/over andere disciplines	2
Doordenkers	0
Aanpakkers	0
In gesprek...	0
Anders, namelijk	0

**Tabel 8.** Helpende elementen module 2 persoonlijke ontwikkeling.

**Welke elementen uit de module, waar mee je nu aan de slag bent, zijn vooral helpend bij het ontwikkelen van jouw zorg voor zingeving in de praktijk? (Max. 3)**

Elementen Module 3 (n=1)	Aantal keer gekozen
Achtergrondinformatie/ theorie	1
Video's en kennisclips	1
Informatie voor mijn eigen discipline	0
Informatie van/over andere disciplines	0
Doordenkers	0
Aanpakkers	0
In gesprek...	1
Anders, namelijk	0

**Tabel 9. Helpende elementen module 3 persoonlijke ontwikkeling.**

Ook bij module 2 en 3 lijken de achtergrondinformatie/theorie en video's/kennisclips het meest helpend te zijn, maar door de lage respons kunnen we hier geen conclusies aan verbinden.

**Ontwikkeling netwerk bieden van zorg voor zingeving**

	Eens	Oneens	n.v.t
<b>Mijn netwerk ontwikkelt zich in het bieden van zorg voor zingeving door de b-learning (n = 15)</b>	10	3	2
<p>Opmerkingen hierbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alleen weerstand, ook vele links kloppen niet. Ik heb vele malen geprobeerd.</li> <li>• We zijn net pas begonnen; kan ik nog niet beantwoorden</li> <li>• Voor ons netwerk ALK in Maassluis is zingeving een belangrijk aandachtspunt als onderdeel van hoe mensen met aanhoudend lichamelijk klachten om kunnen gaan.</li> <li>• Nog niet...</li> <li>• Doordat we bezig zijn met deze b-learning worden we allen bewust van de importantie van zingevingsvraagstukken</li> <li>• Voor het vak geestelijk verzorger staat er tot nu toe niets nieuws. De andere zorgverleners uit mijn netwerk zien wel nieuwe dingen</li> <li>• Van groot belang te gaan netwerken, mogelijkheden onderzoeken samen hierin op trekken.</li> <li>• Vind ik nog te vroeg om hier iets van te vinden</li> <li>• Omdat is er zelf bewust mee bezig ben neem ik het mee in de praktijk</li> <li>• Kennis opdoen, in gesprek gaan met elkaar/andere disciplines, doelen stellen, in actie komen</li> <li>• Hoop dadelijk meer mensen echt te ontmoeten voor mijn netwerk</li> <li>• Samen versterk je elkaars inzichten en zie je elkaars toegevoegde waarden beter.</li> <li>• Nog niet in de praktijk merkbaar.</li> <li>• Zie bovenstaand (= Zoals gezegd ben ik ook coach en luister ik al goed naar cliënten, nu ga ik bewuster meer mijn mond houden en nog beter luisteren naar dat wat vaak niet gezegd wordt).</li> <li>• Ik doe de e-learning individueel.</li> </ul>			

**Tabel 10. Ontwikkeling netwerk bieden van zorg voor zingeving**

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het netwerk zich ontwikkelt in het bieden van zorg voor zingeving, en een aantal geeft aan dat nog niet te kunnen zeggen. Een toelichting die hierbij wordt gegeven, is dat er ontwikkeling

is in het bewust worden van het belang van het thema. Het zet aan tot verandering in houding, daarnaast wordt in de toelichting aangegeven dat samenwerken en netwerken belangrijk is.

### Ontwikkeling netwerk interprofessionele samenwerking

Welke ontwikkeling maakt je netwerk door op het gebied van interprofessionele samenwerking?			
De module helpt het netwerk...			
Module 1 (n=11)	Eens	Oneens	n.v.t
in het ontwikkelen van gezamenlijke taal (over zorg voor zingeving)	8	1	2
om elkaar, als professional, beter te leren kennen	9	0	2
in het inzicht krijgen en waarderen van elkaars expertise	9	0	2
in de ontwikkeling om zich als netwerk te profileren in het zorgdomein	7	0	4
om de individuele (werkgevers)belangen van een professional te respecteren	6	2	3
in het formuleren van gezamenlijke belangen	9	0	2
in de ontwikkeling van een missie en visie voor het netwerk	8	1	2
in het ontwikkelen van een vaste overlegstructuur	6	1	4
in het formuleren van afspraken over financiële aspecten van de samenwerking	2	3	6
om te verduidelijken welke faciliteiten nodig zijn om als netwerk samen te werken	5	1	5
<b>Voorbeelden waaruit verandering in de interprofessionele samenwerking blijkt:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We hebben afgesproken elkaar 4 maal per jaar te zien. Het helpt om van te voren de dagen vast te leggen.</li> <li>• Hoop op een betere samenwerking, erkenning van elkaars capaciteiten.</li> <li>• Voor mij nog prematuur. Volg deze learning om inzage te krijgen hoe hiermee om te gaan en te versterken.</li> <li>• Netwerk verkennen.</li> </ul>			

Tabel 11. Ontwikkeling netwerk interprofessionele samenwerking module 1

Uit de antwoorden op de stellingen blijkt dat module 1 het netwerk helpt om een gezamenlijke taal te ontwikkelen, elkaar beter te leren kennen, inzicht krijgen in elkaars expertise, het formuleren van gezamenlijke belangen en in de ontwikkeling

van een missie en visie voor het netwerk. Elementen die lager scoren zijn bijvoorbeeld het formuleren van afspraken over financiën en faciliteiten. Ook uit de antwoorden op de open vraag komt naar voren dat men wil investeren in het netwerk.

Welke ontwikkeling maakt je netwerk door op het gebied van interprofessionele samenwerking? De module helpt het netwerk...			
Module 2 (n=3)	Eens	Oneens	n.v.t
in het ontwikkelen van gezamenlijke taal (over zorg voor zingeving)	1	1	1
om elkaar, als professional, beter te leren kennen	3	0	0
in het inzicht krijgen en waarderen van elkaars expertise	3	0	0
in de ontwikkeling om zich als netwerk te profileren in het zorgdomein	2	0	1
om de individuele (werkgevers)belangen van een professional te respecteren	0	2	1
in het formuleren van gezamenlijke belangen	1	1	1
in de ontwikkeling van een missie en visie voor het netwerk	0	2	1
in het ontwikkelen van een vaste overlegstructuur	1	1	1
in het formuleren van afspraken over financiële aspecten van de samenwerking	0	2	1
om te verduidelijken welke faciliteiten nodig zijn om als netwerk samen te werken	0	2	1
<b>Voorbeelden waaruit verandering in de interprofessionele samenwerking blijkt:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ben nu bij de samenkomst avonden aan het kijken of samenwerking in de toekomst mogelijk is</li> </ul>			

Tabel 12. Ontwikkeling netwerk interprofessionele samenwerking module 2

NB. Er is geen informatie meer over module 3, die persoon is afgehaakt.

Welke elementen uit de module, waar mee je nu aan de slag bent, zijn vooral helpend bij het ontwikkelen van jouw interprofessionele samenwerking of dat van jouw netwerk? (Max. 3)	
Elementen Module 1 (n=11)	Aantal keer gekozen
Achtergrondinformatie/ theorie	5
Video's en kennisclips	7
Informatie voor mijn eigen discipline	1
Informatie van/over andere disciplines	3
Doordenkers	2
Aanpakkers	1
In gesprek...	3
Anders, namelijk	3 (= 'nvt', 'ik doe deze b-learning vanuit persoonlijk oogpunt' en 'erg leerzaam om van elkaar te horen en leren m.b.t. het onderwerp zingeving')

Tabel 13. Helpende elementen interprofessionele samenwerking module 1.

De elementen video's en kennisclip, achtergrondinformatie/theorie, informatie van/over andere disciplines en 'in gesprek...' scoren het hoogst voor de ontwikkeling van interpro-

fessionele samenwerking.

Welke elementen uit de module, waar mee je nu aan de slag bent, zijn vooral helpend bij het ontwikkelen van jouw interprofessionele samenwerking of dat van jouw netwerk? (Max. 3)

Elementen Module 2 (n=3)	Aantal keer gekozen
Achtergrondinformatie/ theorie	3
Video's en kennisclips	2
Informatie voor mijn eigen discipline	0
Informatie van/over andere disciplines	1
Doordenkers	0
Aanpakkers	0
In gesprek...	2
Anders, namelijk	0

Tabel 14. Helpende elementen interprofessionele samenwerking module 2.

Ook hier worden achtergrondinformatie/ theorie en video's/ kennisclips als helpende elementen aangemerkt.

	Eens	Oneens
Als professional ontwikkel ik mij op het gebied van interprofessioneel samenwerken in mijn netwerk door de b-learning. (n = 14)	10	4
<p>Opmerkingen bij 'oneens':</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.v.t.</li> <li>• Mijn netwerk werkt al goed samen.</li> <li>• Sta hier open in via vrijwilligersorganisatie aangemeld voor deze cursus .</li> <li>• Er is nog geen sprake van samenwerking.</li> </ul> <p>Opmerkingen bij 'eens':</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We zijn in gesprek wat zingeving voor iedereen betekent. Door het te bespreken ben je er ook meer van bewust tijdens mijn werk. Ik vind het wel zoeken om goed samen te werken. Niet iedereen is altijd aanwezig en steeds weer anderen - Ik ben gewend om in eerste instantie vooral vanuit mijn eigen professie (voedselovergevoeligheid) te kijken, maar de laatste jaren is gebleken dat er nog veel meer factoren van belang zijn hoe het komt dat mensen klachten ervaren en hoe mensen daarmee omgaan.</li> <li>• Door dit samen te doen leer je elkaar beter kennen en dat maakt laagdrempeliger contact mogelijk.</li> <li>• Ik verwacht dat deze b-learning zal helpen in de samenwerking binnen het netwerk.</li> <li>• Erg leerzaam om met elkaar over zingeving te praten en ervaringen te delen.</li> <li>• Verkennen netwerk, kennis opdoen.</li> <li>• Dat komt hopelijk nog na de fysieke bijeenkomst.</li> <li>• Door de inzichten, de gesprekken kom je in verbinding. Zie je beter het belang en wil je daar samen aan werken.</li> </ul>		

Tabel 15. Persoonlijke ontwikkeling professionele samenwerking

De meeste respondenten zijn het eens met de stelling dat men zich ontwikkelt op het gebied van interprofessioneel samenwerken in het netwerk. Bij de toelichting komt naar voren dat het in een aantal gevallen gaat om persoonlijk bewustwording en dat de meerwaarde van samenwerking meer gezien wordt.

### **Samenvatting**

Er waren geen netwerken die de hele b-learning al doorlopen hadden. Hierdoor kunnen we geen duidelijke conclusie geven over de impact van de b-learning over interprofessioneel samenwerken, omdat de 1e twee modules van de b-learning gaan over zorg voor zingeving en minder gericht zijn op het interprofessioneel samenwerken.

De eerste module lijkt ondersteunend te zijn bij het aandacht hebben voor en vormgeven aan zorg voor zingeving in de dagelijkse praktijk; veel respondenten reageren positief op de stellingen die hierover gaan en geven dit ook bij de voorbeelden weer.

De elementen uit de module die als meest helpend worden ervaren zijn de achtergrondinformatie/theorie en video's/ kennisclips. Er wordt aangegeven dat men bewust wordt van het belang van het thema en dat het aanzet tot verandering in houding. Ook wordt men bewust van het belang van het samenwerken in netwerken.

Bijzonder is dat zelfs na het doorlopen van module 1 (die meer gaat over het persoonlijke stuk van zorg voor zingeving) al aangegeven wordt dat de b-learning onder andere helpt om een gezamenlijke taal, gezamenlijke belangen en een missie en visie te ontwikkelen voor het netwerk.



# 4. Conclusie

**In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord. We hanteren de onderzoeksvragen zoals geformuleerd bij de start van de VIMP. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat we andere onderzoeksmethoden hebben ingezet, omdat het implementatieproces vroeg om een koerswijziging.**

De volgende onderzoeksvragen zijn gesteld:

*1. Welke impact heeft het volgen van de Blended Learning Module op het proces van interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving volgens professionals?*

Uit het onderzoek is gebleken dat het een lange doorlooptijd vraagt voor netwerken (in ontwikkeling) om daadwerkelijk te starten met het implementeren van de b-learning en deze te gaan volgen. Om die reden is het op basis van de huidige data niet mogelijk om vast te stellen of het volgen van de b-learning impact heeft op het interprofessioneel samenwerken. Wel laten de resultaten zien dat het volgen van module 1 van de b-learning bijdraagt aan aspecten van interprofessioneel samenwerken, zoals elkaar beter te leren kennen, inzicht krijgen in elkaars expertise, het formuleren van gezamenlijke belangen, het ontwikkelen van gezamenlijke taal en in de ontwikkeling van een missie en visie voor het netwerk.

*2. Welke impact heeft het volgen van de b-learning op de ontwikkeling van het bieden van zorg voor zingeving volgens de professionals?*

Uit het onderzoek is gebleken dat het een lange doorlooptijd vraagt voor netwerken (in ontwikkeling) om daadwerkelijk te starten met het implementeren van de b-learning en deze te gaan volgen. Om die reden is het op basis van de huidige data niet mogelijk om vast te stellen of het volgen van de b-learning impact heeft op bieden van zorg voor zingeving. Wel laten resultaten zien dat professionals aangeven zich persoonlijk te ontwikkelen.

Over het algemeen lijkt de eerste module ondersteunend te zijn, voor *individuele professionals*, bij het aandacht hebben voor en vormgeven aan zorg voor zingeving in de dagelijkse praktijk.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het *netwerk* zich ontwikkelt in het bieden van zorg voor zingeving, en een aantal geeft aan dat nog niet te kunnen zeggen. Een toelichting die hierbij wordt gegeven, is dat er ontwikkeling is in het bewust worden van het belang van het thema en het aanzet tot verandering in houding. Hierbij wordt ook opgemerkt dat samenwerken en netwerken belangrijk is.

*3. Hoe ervaren en waarderen de professionals, uit de eerste lijn, de inhoud en het doorlopen proces van de b-learning?*

Deze onderzoeksvraag kunnen we vanwege de koerswijziging niet geheel beantwoorden. De professionals uit de netwerken zijn niet bevraagd op het doorlopen van het proces en de implementatie van de b-learning. Uit de resultaten blijkt wel dat de inhoud van de b-learning bijdraagt aan het ontwikkelen van het bieden van zorg voor zingeving en interprofessioneel samenwerken. Elementen uit module 1 van de b-learning die met name helpend zijn bij het *persoonlijke professionele* ontwikkelen van het bieden van zorg voor zingeving zijn achtergrondinformatie/theorie, video's en kennisclips én de doordenkers (vragen die tot nadenken uitdagen). Over module 2 en 3 kunnen er nog geen uitspraken gedaan worden vanwege het geringe aantal respondenten.

Elementen uit module 1 van de b-learning die met name helpend zijn bij het ontwikkelen van interprofessionele samenwerking (als netwerk) zijn video's en kennisclip, achtergrondinformatie/theorie, informatie van/over andere disciplines en 'in gesprek...'

#### *4. Welke bevorderende en belemmerende factoren spelen een rol bij het implementeren van de b-learning?*

Geconcludeerd kan worden uit de resultaten van de interviews dat als bevorderende factor een sterke kartrekker voor het implementeren van de b-learning van belang is. Voor het netwerk zijn belangrijke bevorderende factoren: enthousiasme voor het onderwerp, maar ook een gevoel van urgentie. Daarnaast is het helpend als een netwerk elkaar al kent en dat het gezamenlijke doel van het netwerk duidelijk is. Belemmerende factoren zijn onbekendheid met het onderwerp en het ontbreken van tijd en geld. Met betrekking tot b-learning is het bevorderend gebleken dat de b-learning context specifiek gemaakt kan worden, zodat meer soorten netwerken gebruikt kan worden.

#### *Doel garanderen organisatorische inbedding en borging b-learning*

Voor wat betreft het doel om de organisatorische inbedding en borging van de b-learning te garanderen kan geconcludeerd worden dat het na het opleveren van een tool niet 'klaar' is. Optimalisatie en actualisatie blijft van belang. Bij het ontwikkelen van producten is het van belang hier al bij het ontwikkelen van het product oog voor te hebben.

#### *Bijproducten*

Door tijdens het implementatieproces niet rigide vast te houden aan het vooraf opgestelde plan van aanpak, maar mee te bewegen met vragen en van koers te wijzigen heeft de VIMP een extra product opgeleverd, namelijk de 'check's zin'. Daarnaast is het mogelijk om longitudinaal onderzoek te doen en de b-learning te blijven ontwikkelen doordat de enquête onderdeel is geworden van de b-learning.

# 5. Discussie

**Naast de conclusie dat implementatieonderzoek meer tijd en energie kost dan van tevoren gedacht en naast het feit dat geen enkel netwerk de hele b-learning doorlopen heeft, blijken de eerste reacties op de b-learning positief. In deze discussieparagraaf willen we nog een aantal opmerkingen over de praktijk van het onderzoek en de inhoudelijke resultaten maken.**

## Het onderzoek

Gedurende het implementatieproces is er veel tijd en energie van de projectleider gegaan naar coachen en het enthousiasmeren van netwerken om deel te nemen aan de VIMP, en ook naar het ondersteunen in het daadwerkelijk aan de slag gaan met de b-learning. Voorafgaand aan de VIMP was de inschatting dat dit veel minder tijd zou vragen. Belangrijke leerwinst hiervan is dat het van belang is om bij implementatieprocessen voldoende tijd in te plannen om geïnteresseerden in de tool, professionals/netwerken die daadwerkelijk willen starten én gebruikers van de tool te ondersteunen. Uit literatuur is dit ook bekend (Wensing et al., 2000), maar omdat de b-learning al klaar was en er professionals en netwerken geïnteresseerd waren, hadden we hier niet op gerekend. Het proces is weerbarstig: alleen enthousiast zijn is niet genoeg, het slagen hangt af van veel factoren: netwerk, tijd, geld, mogelijkheden, gezamenlijkheid, etc.

Door de koerswijziging in het onderzoek is er een extra product ontworpen: de 'check's zin'. Hiermee kan de beginsituatie van een netwerk in kaart worden gebracht om vervolgens modules aan te bieden aan netwerken die aansluiten bij de beginsituatie. Ook is de enquête een vast onderdeel geworden van de b-learning waardoor longitudinaal onderzoek gedaan kan worden en men in de toekomst bijvoorbeeld de resultaten van netwerken en individuen kan vergelijken. Ook is er zo blijvend feedback op de b-learning, wat de borging en het up to date houden makkelijker maakt. Gebruikers kunnen aangeven wanneer linken niet werken of websites niet meer in de lucht zijn.

## De resultaten

Wat opviel bij de geïnterviewden was dat ze over het algemeen een wat 'hogere' leeftijd hadden. Sommige onderzoeken hebben inderdaad laten zien dat wat oudere zorgverleners vaak wat meer geïnteresseerd zijn in thema's als zingeving (Van Leeuwen & Schep- Akkerman, 2015), maar het kan ook zo zijn dat je op deze leeftijd vaak een positie hebt waarin je tijd en ruimte hebt om hier aandacht voor te kunnen vragen. Misschien dat daarom ook de helft van de geïnteresseerden geestelijk verzorger was; zij hebben vanuit hun rol en functie tijd en ruimte om met dit onderwerp bezig te zijn. Daarnaast waren alle geïnterviewden hoger opgeleid. Vanuit de overstijgende en regie voerende competenties die je mag verwachten van professionals die NLQF6 of hoger zijn opgeleid onderzoek is dit onverwachts, maar ook hier kan het zo zijn dat je als hoger opgeleide persoon vaak een positie hebt waarin je tijd en ruimte hebt om hier aandacht voor te kunnen vragen. Wel blijkt uit onderzoek naar innovatie en implementatie dat enthousiaste initiators, die in de implementatiewetenschap 'Champions' worden genoemd een bepaald profiel hebben, de gevonden kenmerken/karakteristieken zouden onderdeel van een dergelijke Champion-profiel kunnen zijn (Bonawitz et al., 2020).

Bijzonder was om te zien dat er ongeveer evenveel zorgnetwerken als gemeenten gebruik maakten van de b-learning. Hieruit blijkt dat interprofessioneel samenwerken in de thuissituatie op het gebied van zorg voor zingeving niet alleen in de zorg belangrijk is, maar ook in het sociale domein. Eén van de belangrijkste bevorderende factoren was het hebben van een sterke kartrekker. Ook in voorgaand onderzoek werd dit genoemd (Zandbergen et al., 2022) en het is ook bekend bij andere veranderingen in de zorg (Nivel 2016). Daarnaast bleek een 'warme overdracht' erg belangrijk; mensen die al eerder betrokken waren of die al bekend waren met eerder onderzoek, bleken goede ambassadeurs voor de b-learning.

Over de impact b-learning zelf kunnen we helaas nog niet zoveel zeggen, ook al zijn de eerste reacties positief. Uit de antwoorden op de enquête blijkt dat zelfs de eerste module die alleen over zingeving gaat, zelfs al helpend is voor het nadenken over gezamenlijke belangen, missie en visie. Dit doet vermoeden dat de overige modules ook een positief effect kunnen hebben op het interprofessioneel samenwerken in een netwerk.

# Bronnenlijst

- Ashraf, M.A., Yang, M., Zhang, Y., Denden, M., Tlili, A., Liu, J., Huang, R., & Burgos, D. (2021). A Systematic Review of Systematic Reviews on Blended Learning: Trends, Gaps and Future Directions. *Psychology research and behavior management*, 14, 1525–1541. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S331741>
- Baarda, B. (2019). *Wat is onderzoek!* (3e druk). Groningen/Houten: Noordhoff.
- Baarda, B, Bakker, E., Boullart, A., Julsing, M., Fischer, T. Peters, V. & Velden, T van der. (2018). *Basisboek Kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (4e druk). Groningen/Utrecht: Noordhof
- Bonawitz, K., Wetmore, M., Heisler, M. et al. Champions in context: which attributes matter for change efforts in healthcare?. *Implementation Sci* 15, 62 (2020). <https://doi.org/10.1186/s13012-020-01024-9>
- Eelderink, M. (2020). *Handboek participatief actieonderzoek: samen bouwen aan een betere wereld*. Uitgeverij SWP
- Hsieh, H.F. & Shannon, S.E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15, 9, 1277- 1288.
- Huber, M. (2014). Towards a new, dynamic concept of health. Its operationalization and use in public health and health care, and in evaluating health effects of food. Proefschrift. Maastricht, Maastricht University.
- Nivel. (2016, 4 juli). *Kartrekkers essentieel bij implementatie van richtlijn antistollingsmedicijnen*. Geraadpleegd op 20 februari 2025, van [Kartrekkers essentieel bij implementatie van richtlijn antistollingsmedicijnen | Nivel](https://www.nivel.nl/nieuws/kartrekkers-essentieel-bij-implementatie-van-richtlijn-antistollingsmedicijnen)
- Oliveira, M., Zancul, E., & Fleury, A. L. (2021). Design thinking as an approach for innovation in healthcare: systematic review and research avenues. *BMJ Innovations*, 7(2).
- Van Leeuwen, R.R., Leget C.J.W., & Vosselman, M. (2016). *Zingeving in zorg en welzijn*. Boom Uitgevers
- Van Leeuwen, R.R. & Schep – Akkerman, A.E. (2015). Nurses' Perceptions of Spirituality and Spiritual Care in Different Health Care Settings in the Netherlands. *Religions* 2015, 6, 1346–1357; doi:10.3390/rel6041346
- Wensing, P., Van Splunteren, P.,bHulscher, M. & Grol, R. (2000). *Praktisch nieuw: implementatie van vernieuwingen in de gezondheidszorg*. Assen: Van Gorcum.
- Zandbergen, A., Buning, L., & Damsma, A., (2022). Eindrapportage Zinvol Samenwerken in de Thuisituatie. Interne publicatie, beschikbaar via [Eindrapportage-Zinvol-samenwerken-in-de-thuisituatie.pdf \(viaa.nl\)](https://www.viaa.nl/rapporten/eindrapportage-zinvol-samenwerken-in-de-thuisituatie.pdf)
- ZonMw Signalement. Zingeving in de zorg, de mens centraal. Geraadpleegd op 10 januari 2024, van <https://www.zonmw.nl/nl/artikel/zonmw-signalement-zingeving-zorg-de-mens-centraal>

# Bijlagen

# Bijlage 1 Interviewguide

Deze interviewguide is een houvast voor de interviewer en geeft zicht op de inhoud van de te voeren gesprekken. Achtereenvolgens wordt schematisch weergegeven waar het interview over zal gaan, en geeft het de opzet van het gesprek weer.

## Schematisch overzicht

Thema	Deelthema + doorvraag vragen	Tijdsindicatie
Introductie	Toelichting doel van het interview Toestemmingsformulier	5 minuten
B-learning	Op welke manier heb je kennis gekregen van de b-learning?	5 minuten
	Wat maakte dat je geïnteresseerd was in het implementeren van de b-learning? Op welke wijze ga je de b-learning gebruiken/inzetten?	
Proces	Hoe is het proces verlopen van interesse in de b-learning tot nu toe? Bevorderende factoren? Belemmerende factoren?	10 minuten
Implementatie	Wat heeft ertoe geleid dat het netwerk klaar is/was voor de start? (indien van toepassing)	5 minuten
	Wat zijn de eerste ervaringen/ reacties van het netwerk/ de gebruikers?(indien van toepassing)	
Afsluiten		5 minuten

## Opzet van het interview

Hieronder volgt in grote lijnen de opzet van het interview:

### *Introductie [10 minuten]*

- Bedanken voor deelname
- Voorstellen:
  - Onderzoeker bij Lectoraat zorg voor zingeving verbonden aan Hogeschool Viaa, de opleiding Verpleegkunde.
- Uitleg van de achtergrond en het doel van het onderzoek:
  - In eerste instantie was het project met name gericht op de implementatie van de b-learning in (bestaande) netwerken van zorgprofessionals. Gedurende het proces bleek dat de opstart van het implementeren van de b-learning veel meer tijd vraagt dan er is binnen de VIMP. We blijven de netwerken volgen door middel van data verzameling.

- Daarnaast is het van belang om na te gaan waarom professionals interesse hebben in de b-learning en hoe het proces van implementeren verloopt. Hier willen we tijdens dit interview dieper op ingaan.
- Praktische zaken (opname interview, uitwerking interview, toestemmingsformulier):
  - o In het interview richten we ons op uw eigen ideeën, ervaringen en behoeften. Er zijn geen foute antwoorden op vragen.
  - o Het interview bestaat uit verschillende onderdelen en duurt ongeveer 30 minuten. Onderwerpen die aan de orde komen zijn: kennismaking met de b-learning, besluit om de b-learning in te zetten, proces en eerste ervaringen.
  - o Toestemming audio-opname (wordt verwerkt tot geanonimiseerd verslag).
  - o Gebruik data (geanonimiseerd, vertrouwelijk behandeld, veilig opgeslagen, alleen voor onderzoekers toegankelijk, alleen voor onderzoeksdoelen gebruikt).
  - o Biografische informatie gender,leeftijd professe, context professe

<b>Biografische informatie</b>	
Gender	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man</li> <li>• Vrouw</li> <li>• Anders, namelijk ...</li> <li>• Weet niet</li> <li>• Wil niet zeggen</li> </ul>
Leeftijd	... (in jaren)
Type professional	Rol/functie
Aantal jaar werkervaring in huidige functie	... (in jaren)
Opleiding	Naam opleiding en opleidingsniveau
Religie/levensbeschouwing	
Is er iets wat volgens u belangrijk is voor ons in dit onderzoek om over u te weten?	

### *Afsluiten*

5 minuten

- Is er iets dat u nog graag kwijt wilt over het onderwerp?
- Hoe heeft u dit interview ervaren?
- Bedanken en afsluiten
- Opname uitzetten
- Aanbieden het getranscribeerde interview toe te sturen (niet om iets aan te kunnen passen, maar om er iets uit te kunnen laten weghalen).



# Bijlage 2 Enquête

## Zin in interprofessioneel samenwerken

Generated: 2/13/2025 11:28

Elements: 3 | Questions: 14 | Languages: NL | Anonymity: None

### Background variables

E-mail, Voornaam, Achternaam, Tijd van uitnodigen enquête, Starttijd enquête, Voltooiingstijd, De naam van mijn netwerk is, Mijn netwerk heet, Reactiestatus

#### 1. Hallo!

Beste professional, deze vragenlijst hoort bij de b-learning "Zin in interprofessioneel samenwerken in de thuisituatie". De b-learning is vrij te volgen maar ook gekoppeld aan een onderzoek. We willen namelijk graag weten of het volgen van de b-learning van invloed is op het bieden van zorg voor zingeving en interprofessionele samenwerking. Het zou ons erg helpen als je na elke module de korte vragenlijst invult. Met jouw input kunnen we deze b-learning verbeteren. Alvast dank voor je medewerking, Aliza Damsma, Anita Zandbergen en Annemiek Schep (Hogeschool Viaa)

---

#### 2. Voordat je begint

Het is handig om, als je voor de eerste keer de vragenlijst invult, onderstaande informatie door te lezen om de vragen goed te kunnen beantwoorden. Sla de volgende keer dat je de enquête ontvangt deze pagina gerust over. In de vragenlijst vragen we zo min mogelijk persoonsgegevens. Uiteraard gaan we zorgvuldig om met de informatie die je ons verstrekt en zullen gegevens geanonimiseerd worden verwerkt. We vragen in de enquête naar de impact die het volgen van de b-learning heeft op het interprofessioneel samenwerken en het bieden van zorg voor zingeving. Daarnaast vragen we je naar ervaringen over de inhoud van de b-learning, met als doel de b-learning te verbeteren. Als je als netwerk deze b-learning volgt, willen we jullie vragen om bij de start van de b-learning als netwerk samen een korte (fictieve) naam te bedenken die jullie gedurende het proces invullen in de b-learning. Dit biedt ons de mogelijkheid om gegevens per netwerk te analyseren. Het blijft anoniem. Als je als individu deze b-learning volgt, is het niet nodig om een (fictieve) naam te gebruiken. Het invullen van de vragenlijst kost maximaal 10-15 minuten.

---

#### 3. Volg je de b-learning individueel of als netwerk?

Individueel, Netwerk

Response option jumps: Individueel → 5, Netwerk → 4

---

#### 4. Wat is de naam die je samen met jouw netwerk hebt gekozen?

---

#### 5. In welke regio ben jij of is het netwerk actief?

Groningen, Friesland, Drente, Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland, Gelderland, Zeeland, Noord-Brabant, Limburg, Flevoland, Overijssel

## 6. Wat is jouw discipline?

Wijkverpleegkundige, Huisarts, POH (somatiek/ggz), Fysiotherapeut, Ergotherapeut, Logopedist, Geestelijk verzorger, Medewerker Welzijn, Verzorgende -ig, MBO verpleegkundige, Psycholoog, Vrijwilliger, Social worker, Anders, namelijk

## 7. Met welke module ben je nu aan de slag (geweest)?

Module 1 Voor we beginnen, Module 2 Zingeving in eigen professie, Module 3 Samen bouwen aan een toekomst, Module 4 Hoe borg je de samenwerking, Ik ben nog niet gestart met de eerste module

Response option jumps: Ik ben nog niet gestart met de eerste module → 17

---

## 8. Welke ontwikkeling maak jij door op het gebied van zorg voor zingeving? De module helpt mij, als professional, ...

- 8.1 om meer bewust te zijn van mijn eigen zingeving
- 8.2 bij het inzicht krijgen in de rol van zingeving bij mijn cliënten/ zorgvragers
- 8.3 om beter op te merken wanneer er bij cliënten/ zorgvragers zingeving- en/of levensvragen spelen
- 8.4 om aandacht te hebben voor zingeving- en/of levensvragen van cliënten/ zorgvragers door te luisteren
- 8.5 bij het in gesprek gaan over zingeving- en/of levensvragen met cliënten/ zorgvragers
- 8.6 om zorg of begeleiding op het gebied van zingeving te plannen en uit te voeren
- 8.7 om tools te vinden die in te zetten zijn bij het bieden van zorg voor zingeving
- 8.8 om bruikbare tools toe te passen in de dagelijkse praktijk
- 8.9 met andere disciplines zorg te dragen voor zingeving van cliënten/ zorgvragers
- 8.10 om als de situatie daar om vraagt adequaat door te verwijzen naar een professional op het gebied van zingeving.

Sterk oneens, Oneens, Eens, Sterk eens

## 9. Kun je een voorbeeld geven waaruit jouw ontwikkeling (indien van toepassing) in het bieden van zorg voor zingeving blijkt? (Antwoord mag bondig)

## 10. Welke elementen uit de module, waar mee je nu aan de slag bent, zijn vooral helpend bij het ontwikkelen van jouw zorg voor zingeving in de praktijk? (Kies er maximaal 3)

Achtergrondinformatie/ theorie, Video's en kennisclips, Informatie voor mijn eigen discipline, Informatie van/over andere disciplines, Doordenkers, Aanpakkers, In gesprek..., Anders, namelijk

## 11. Mijn netwerk ontwikkelt zich in het bieden van zorg voor zingeving door de b-learning.

1 - Sterk oneens, 2 - Oneens, 3 - Eens, 4 - Sterk eens, ? - Niet van toepassing

**12. Deze vraag gaat over de ontwikkeling van je netwerk. Voor de professionals die de b-learning individueel doorlopen en ook niet in een netwerk opereren is de "niet van toepassing" toegevoegd. Welke ontwikkeling maakt mijn netwerk door op het gebied van interprofessionele samenwerking? De module helpt het netwerk..**

- 12.1 in het ontwikkelen van gezamenlijke taal (over zorg voor zingeving)
- 12.2 om elkaar, als professional, beter te leren kennen
- 12.3 in het inzicht krijgen en waarderen van elkaars expertise
- 12.4 in de ontwikkeling om zich als netwerk te profileren in het zorgdomein
- 12.5 om de individuele (werkgevers)belangen van een professional te respecteren
- 12.6 in het formuleren van gezamenlijke belangen
- 12.7 in de ontwikkeling van een missie en visie voor het netwerk
- 12.8 in het ontwikkelen van een vaste overlegstructuur
- 12.9 in het formuleren van afspraken over financiële aspecten van de samenwerking
- 12.10 om te verduidelijken welke faciliteiten nodig zijn om als netwerk samen te werken

Zeer oneens, Oneens, Eens, Zeer eens, Niet van toepassing

**13. Kun je een voorbeeld geven wat er na het volgen van de module veranderd is in de interprofessionele samenwerking in jouw netwerk? (Antwoord mag bondig)**

**14. Welke elementen uit de module, waarmee je nu aan de slag bent, zijn vooral helpend bij het ontwikkelen van jouw interprofessionele samenwerking of dat van jouw netwerk? (Kies er maximaal 3)**

Achtergrondinformatie/ theorie, Video's en kenniscips, Informatie voor mijn eigen discipline, Informatie van/over andere disciplines, Doordenkers, Aanpakkers, In gesprek..., Anders, namelijk

**15. Als professional ontwikkel ik mij op het gebied van interprofessioneel samenwerken in mijn netwerk door de b-learning.**

1 - Sterk oneens, 2 - Oneens, 3 - Eens, 4 - Sterk eens

---

**16. Wil je nog iets anders kwijt over het volgen van de b-learning of een toelichting geven op je eerdere antwoorden of een aanbeveling doen?**

Nee, Ja

---

**17. Bedankt!**

Dit was de korte vragenlijst alweer, bedankt voor het invullen! Hartelijke groet, Anita, Annemiek en Aliza, onderzoekers van Viaa

# Bijlage 3 Overzicht Centra voor Levensvragen

## Centra voor levensvragen benaderd voor deelname aan de VIMP

"info@haagsche-zin.nl"
"info@willemlévensvragen.nl"
"info@cvl-flevoland.nl"
"info@sichtpunt.frl"
"noordwestveluwe@centrumvoorlevensvragen.nl"
"eemland@centrumvoorlevensvragen.nl"
"noordwestutrecht@centrumvoorlevensvragen.nl"
"info@zininutrecht.nu"
"lekstroom@centrumvoorlevensvragen.nl"
"rivierengebied@centrumvoorlevensvragen.nl"
"info@cvmidden-limburg.nl"
"post@nvl.nu"
"info@d3rdeverdieping.nl"
"info@stichtingquestio.nl"
"geestelijkeverzorgingrotterdam@gmail.com"
"coordinator@centrum-levensvragen.nl"
"info@zinvolcentrumvoorlevensvragen.nl"



# Bijlage 4 Wervingstekst LinkedIn



Mag er in jouw buurt, gemeente of regio, meer aandacht komen voor zingeving? Wil jij hier als netwerk of professional stappen in zetten? Dan nodigen ik je van harte uit om de nieuwe B-learning 'Interprofessioneel samenwerken op het gebied van zingeving in de thuissituatie' uit te proberen!

## **B-learning**

Deze B-learning is een inhoudelijk en praktisch stappenplan om de eerstelijns zorg- en welzijnsprofessionals en vrijwilligers zo te laten samenwerken dat de zorg voor burgers in thuissituaties geborgd is.

## **Wat houdt meedoen met B-learning in?**

Je volgt samen met je netwerk deze B-learning. Vanuit het lectoraat Zorg en Zingeving van Hogeschool Viaa volgen we jou en je netwerkwerk op een laagdrempelige manier, zodat we inzichtelijk krijgen welke impact deze B-learning heeft.

Starten kan vanaf februari 2024. Iedere maand krijg je een korte vragenlijst en we bieden de mogelijkheid om vragen te stellen aan ervaringsdeskundigen. Dit project loopt tot november 2024.

## **Interesse?**

Ik vertel je er graag meer over! Meld je aan voor de online informatiebijeenkomst op 8 februari, 13 februari of 5 maart, van 16.00 - 17.00 uur via [onderzoek@viaa.nl](mailto:onderzoek@viaa.nl)



# Bijlage 5 Nieuwsberichten

## Nieuwsbrief Netwerk Palliatieve Zorg regio IJssel-Vecht en Noordoost-Overijssel.

### **B- learning Zin in interprofessioneel samenwerken in de thuissituatie**

In de huidige tijd waarin het aantal (oudere) burgers met een zorgbehoefte in de thuissituatie toeneemt, groeit het besef dat aandacht voor zingeving een integraal onderdeel moet zijn van de palliatieve zorg. In de zorg moet er aandacht zijn voor alle levensdomeinen van de zorgvrager waarvan zingeving er één is (Huber, 2011; Van Leeuwen, Leget en Vosselman, 2016). Mag er in jouw , team, netwerk of Patz groep meer aandacht komen voor zingeving? Wil jij hier als netwerk of professional stappen in zetten? Dan nodigen we je van harte uit om de nieuwe b-learning 'Interprofessioneel samenwerken op het gebied van zingeving in de thuissituatie' , samen met collega's, jouw netwerk of samenwerkingspartners in de zorg uit te proberen!

De b-learning is een inhoudelijk en praktisch stappenplan om de eerstelijns zorg- en welzijnsprofessionals en vrijwilligers zo te laten samenwerken dat de zorg voor zingeving voor burgers in thuissituaties geborgd is.

De rode draad in de b-learning is om vanuit de bewustwording van en kennis over eigen zingeving, elkaar te leren kennen en elkaars taal te leren op het gebied van aandacht en zorg voor zingeving, om vervolgens afspraken te kunnen maken om echt samen te werken rond deze zorg.

Je volgt de b-learning samen met jouw netwerk op een manier en tempo die bij jullie past. Vanuit het lectoraat Zorg en Zingeving van Hogeschool Viaa willen we het netwerk op een laagdrempelige manier volgen met onderzoek, we zijn benieuwd wat het jullie oplevert.

Ben je enthousiast en wil je met jouw netwerk aan de slag of wil je extra informatie! Neem contact op met [onderzoek@viaa.nl](mailto:onderzoek@viaa.nl). We vertellen je graag meer! Hartelijke groet, Aliza Damsma en Anita Zandbergen



**In de spotlight**

**b-learning: 'Zin in interprofessioneel samenwerken in de thuissituatie'**

Mag er in jouw omgeving, team of netwerk meer aandacht komen voor zingeving? Wil je hier als netwerk of professional stappen in zetten? Dan nodigen we je van harte uit om de nieuwe b-learning 'Interprofessioneel samenwerken op het gebied van zingeving in de thuissituatie', samen met collega's of samenwerkingspartners in de zorg uit te proberen.

De b-learning is een inhoudelijk en praktisch stappenplan om de eerstelijns zorg- en welzijnsprofessionals en vrijwilligers zo te laten samenwerken dat de zorg voor zingeving voor burgers in de thuissituaties geborgd is.

De rode draad in de b-learning is om vanuit de bewustwording van en kennis over zijn eigen zingeving, elkaar te leren kennen en elkaars taal te leren op het gebied van aandacht en zorg voor zingeving, om vervolgens afspraken te kunnen maken om echt samen te werken rond deze zorg.

Je volgt de b-learning samen met jouw netwerk op een manier en tempo die bij jullie past. Vanuit het lectoraat Zorg en Zingeving van Hogeschool Viaa willen we het netwerk op een laagdrempelige manier volgen met onderzoek, we zijn namelijk benieuwd wat het jullie oplevert.

Ben je enthousiast en wil je met jouw netwerk aan de slag of wil je extra informatie, neem dan contact op met [onderzoek@viaa.nl](mailto:onderzoek@viaa.nl). We vertellen je graag meer!

Hartelijke groet, *Aliza Damsma en Anita Zandbergen*

# Bijlage 6 Informatiebrief

## Algemene informatiebrief Zin in interprofessioneel samenwerken

### Aanleiding

In de huidige tijd waarin het aantal (oudere) burgers met een zorgbehoefte in de thuissituatie toeneemt, groeit het besef dat aandacht voor zingeving een integraal onderdeel moet zijn van de zorg. In de zorg moet er aandacht zijn voor alle levensdomeinen van de zorgvrager waarvan zingeving er één is (Huber, 2011; Van Leeuwen, Leget en Vosselman, 2016). Dit onderstreept het belang van aandacht voor zingeving in de thuissituatie, maar vraagt ook afstemming en samenwerking van de professionals in de eerste lijn. Aangezien zingeving en zorg voor zingeving een aandachtsgebied is van alle professionals in zorg en welzijn en niet alleen voorbehouden aan een geestelijk verzorger (ZonMw-Signalement, 2016). In het actieonderzoek Zinvol thuis zijn werkprocessen in kaart gebracht die interprofessioneel samenwerken verbeteren (Zandbergen, Buning & Damsma, 2022). Daarnaast kon geconcludeerd worden dat zorg voor zingeving niet aan een specifieke professional is voorbehouden maar dat alle professionals in de eerste lijn nodig zijn om ervoor de zorgen dat zorgvragers die geestelijke verzorging nodig hebben bereikt kunnen worden (Zandbergen, Buning & Damsma, 2022). Op basis van de onderzoeksresultaten en de ervaringen van 4 interprofessionele wijknetwerken is een blended learning (b-learning) ontwikkeld gericht op interprofessioneel samenwerken op het gebied van zorg voor zingeving.

De rode draad in de b-learning is om vanuit de bewustwording van en kennis over eigen zingeving, elkaar te leren kennen en elkaars taal te leren op het gebied van aandacht en zorg voor zingeving, om vervolgens afspraken te kunnen maken om echt samen te werken rond deze zorg.

In het voorafgaande actieonderzoek bleek dat de rol van kartrekkers cruciaal is voor de continuïteit van het functioneren van het netwerk. Daarnaast zijn (fysieke) ontmoetingen met elkaar van waarde om onderlinge samenwerking praktisch vorm te geven. (Zandbergen, Buning & Damsma, 2022).

### Doel en opzet

Mag er in jouw buurt, gemeente of regio, meer aandacht komen voor zingeving? Wil jij hier als netwerk of professional stappen in zetten?

Deze b-learning is een inhoudelijk en praktisch stappenplan om de eerstelijns zorg- en welzijnsprofessionals en vrijwilligers zo te laten samenwerken dat de zorg voor burgers in thuissituaties geborgd is.

Je volgt samen met je netwerk deze b-learning, op jullie eigen tempo. Vanuit het lectoraat Zorg en Zingeving van Hogeschool Viaa volgen we jou en je netwerkwerk op een laagdrempelige manier, zodat we inzichtelijk krijgen welke impact deze b-learning heeft. Iedere maand krijg je een korte vragenlijst en we bieden de mogelijkheid om vragen te stellen aan ervaringsdeskundigen.

### Meerwaarde voor het netwerk

Meer kwaliteit van zorg voor jullie patiënten en cliënten, volgens henzelf.



Kosteloze deskundigheidsbevordering op het gebied van zorg voor zingeving voor alle betrokken professionals, wat helpend kan zijn bij het praktisch maken van het gedachtegoed van positieve gezondheid.

Ondersteuning in het versterken van het eigen netwerk vanuit de kenmerken van interprofessioneel samenwerken.

Kosteloze consultatie over interprofessionele samenwerking rondom zingeving in complexe situatie.

## Handleiding Check's (Z)in

Deelnemer

### Aanleiding

Zorg voor zingeving is een fundamenteel onderdeel in de zorg, en vraagt vooral voor zorgvragers in de thuissituatie interprofessionele samenwerking. Professionals blijken vaak al veel bekwaamer te zijn dan ze denken op het gebied van zorg voor zingeving. Er zijn groepen en/of netwerken die bijvoorbeeld al samenwerkingservaring hebben of die al een competentieontwikkeling op het gebied van zorg voor zingeving hebben doorgemaakt, maar dat graag willen door-ontwikkelen. Voor deze groepen en netwerken levert de 'Check's (Z)in' maatwerk om op een zinvolle manier aan de slag te kunnen met die onderdelen uit een specifiek hiervoor ontwikkelde Blended-learning module, die aansluit bij de fase van netwerksamenwerking of zingevingcompetentie-ontwikkeling.

### Basis van de Check's (Z)in

Als professionals vanuit diverse disciplines gaan samenwerken staat vaak de aanleiding centraal: men wil de regionale palliatieve zorg verbeteren, kortere onderlinge lijntjes in een gemeente realiseren of de zorg rond Long-COVID patiënten coördineren. Maar we weten dat alle interprofessionele samenwerkingsverbanden tussen professionals een bepaalde ontwikkeling doormaken in groepsdynamica, samenwerkingsproces en het creëren van voorwaarden voor duurzame samenwerking. In deze Check's (Z)in hanteren we een samengesteld model gebaseerd op het Common-Eye model<sup>1</sup> en de 5 aspecten van van Dongen et al (2018)<sup>2</sup> als basis om deze ontwikkeling te begrijpen en te stimuleren.

### Opzet

Onder begeleiding van een coach doorloop je als groep of netwerk in ongeveer een uur in drie stappen de 'Check's (Z)in' en bepaal je samen de volgende stap in jullie interprofessionele samenwerking rond zingeving!



De eerste stap is een bondige digitale inventarisatie, de digitale vorm maakt het mogelijk dat ieder moment kan worden gestart en iedere professional persoonlijk en namens de groep/het netwerk kan nagaan wat de startpositie is ten aanzien van het erkennen, signaleren en plannen van zorg voor zingeving. Tijdens de digitale inventarisatie noteert iedere deelnemers opvallende zaken zie hiervoor de volgende pagina.

**Stap twee:** Kort na na het invullen vindt het **groeps- of netwerkgesprek** plaats. Doel is om in gezamenlijkheid vast te stellen wat de (onbewuste) bekwaamheid is van de groep of het netwerk en welke behoeften er naar voren komen voor persoonlijke en/of groeps- of netwerkontwikkeling. Het gezamenlijke gesprek mondt uit in een keuze voor te volgen onderdelen van de B-Learning en **afspraken** om de ontwikkeling te volgen en te evalueren, dat is de derde stap.

<sup>1</sup> Dees T, Opheij W. (2019). Samenwerken van idee naar afspraak. Aan de slag met jullie samenwerking. Management IMPACT. Deventer, Tim Dees & Wilfrid Opheij.

<sup>2</sup> Dongen van J, Cobben-Crefcoeur C, Bokhoven L van, Beurskens S, Daniels R. (2018). Patiëntgerichte zorgplannen: interprofessioneel samenwerken binnen de eerstelijns zorg. Best practices onder de loep. In: V. de Waal (2018). Interprofessionaal werken en innoveren in teams. Samenwerken in nieuwe praktijken. Bussen, Uitgeverij Coutinho.

<i>Reflectievragen bij het invullen</i>	<i>Notities</i>
Welke onderdelen verassen of verbazen je, even afgezien van de score?	
Op welke onderdelen scoor je zeer oneens of zeer mee eens die de moeite waard om te bespreken in het netwerk?	
<i>Reflectievragen direct na invullen</i>	<i>Notities (Mag bondig, in gesprek bespreken)</i>
<p>Waar in ben <i>jij als professional</i> al bekwaam om de zorg van zingeving interprofessioneel vorm te geven?</p> <p>(eigen zingeving, signaleren, gespreksvoering, zorg of begeleiding plannen/uitvoeren, samenwerken)</p>	
Kun je kort een concrete praktijksituatie beschrijven waaruit dat blijkt?	
<p>Waar in zijn <i>jullie als groep/ netwerk</i> al bekwaam om de zorg voor zingeving interprofessioneel vorm te geven?</p> <p>(taal, missie &amp; visie, belangen, facilitering, profileren, waardering expertise onderling)</p>	
Kun je kort een concrete situatie beschrijven waaruit dat blijkt?	
Op welke onderdelen zie jij voor jezelf en/of voor je groep/netwerk een scholingsbehoefte of een ontwikkelingswens?	

# Handleiding Check's (Z)in

Supervisor/coach

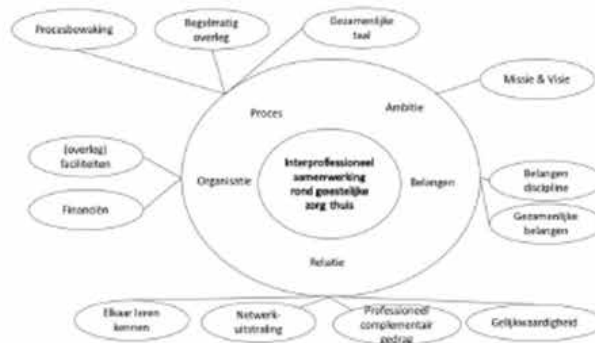
## Aanleiding

Zorg voor zingeving is een fundamenteel onderdeel in de zorg, en vraagt, vooral voor zorgvragers in de thuissituatie interprofessionele samenwerking. Professionals blijken vaak al veel bekwaam te zijn dan ze denken op het gebied van zorg voor zingeving. Er zijn groepen en/of netwerken die bijvoorbeeld al veel samenwerkingservaring hebben of die al een competentieontwikkeling op het gebied van zorg voor zingeving hebben doorgemaakt en waarvoor het in zijn geheel doorlopen van de B-Learning minder relevant is. Voor deze groepen en netwerken levert de Check's (Z)in een maatwerk oplossing om op een zinvolle manier aan de slag te kunnen met die onderdelen uit de B-learning die aansluit bij de fase van netwerksamenwerking of zingevingcompetentie-ontwikkeling.

Dit maatwerk dient wel begeleid te worden, en dat is de centrale rol van de supervisor of coach. Deze kan eventueel onderdeel zijn van de groep of het netwerk, maar bij voorkeur niet. De supervisor of coach bespreekt de uitkomsten van stap 1 in het groeps- of netwerkgesprek (stap 2) en bewaakt dat er afspraken worden gemaakt over de voortgang en de evaluatie van het ontwikkelingsproces.

## Basis van de Check's (Z)in

Als professionals vanuit diverse disciplines gaan samenwerken staat vaak de aanleiding centraal, men wil de regionale palliatieve zorg verbeteren in PaTz groepen, er zijn kortere lijntjes onderling in een gemeente noodzakelijk of het is nodig om de zorg rond Long-COVID patiënten te coördineren. We weten dat alle interprofessionele samenwerkingsverbanden tussen professionals een bepaalde ontwikkeling doormaken in groepsdynamica, samenwerkingsproces en het creëren van voorwaarden voor duurzame samenwerken. In deze Check's (Z)in hanteren we een samengesteld model gebaseerd op het Common-Eye model<sup>1</sup> en de 5 aspecten van van Dongen et al (2018)<sup>2</sup> als basis om deze ontwikkeling te begrijpen en te stimuleren.



Figuur 1 Aspecten van Interprofessioneel Samenwerken (gebaseerd op Dongen, et al., 2018; Dees & Opheij, 2019)

Een actieonderzoek gesubsidieerd door ZonMw binnen de programmaliijn Zingeving heeft op basis van de ervaringen van 4 netwerken een Blended Learning richtlijn opgeleverd die door groepen en/of netwerken is te doorlopen wanneer men het interprofessioneel samenwerken wil opstarten of door ontwikkelen. De B Learning is vrij beschikbaar via de website van Hogeschool Viaa (<https://www.viaa.nl/lectoraat-zorg-en-zingeving/projecten/e-learning-zingeving/>) en bestaat uit een introducerende module (1. Voor we beginnen), drie inhoudelijke modules die van de persoonlijk professionele ontwikkeling op het gebied van zingeving via de samenwerking tot borging leidt (2. Zingeving in de eigen professie; 3. Samen bouwen aan een toekomst; 4. Hoe borg je de samenwerking).

## Opzet

De drie stappen die als uitgangspunten dienen van de Check's (Z)in worden in de opzet verder uitgewerkt met instructies die de supervisor kunnen ondersteunen in de begeleiding van het inventarisatie en ontwikkelingsproces.

### Stap 1 De e-zinventarisatie

De eerste stap is een bondige digitale inventarisatie, die gebaseerd is op twee al bestaande vragenlijsten (uit het actieonderzoek en de VIMP).



De digitale vorm maakt het mogelijk dat ieder moment kan worden gestart en iedere professional persoonlijk en namens de groep/het netwerk kan nagaan wat de startpositie is ten aanzien van het herkennen, signaleren en plannen van zorg voor zingeving. Het doel van de inventarisatie is didactisch<sup>1</sup>, maar de inventarisatie van bekwaamheid voor de individuele professional zelf en de samenwerkingsbekwaamheid is ook de basis voor het opvolgende netwerkgesprek met de coach:

- Bekwaamheid persoonlijk professionele competentie zorg voor zingeving: Bewust van eigen Zingeving en zingevingszorg inventariseren m.b.v. de EPICC-competenties<sup>2</sup> en het ABC model<sup>3</sup>: aandacht, begeleiden en crisis/ complexe situaties.
- Bekwaamheid interprofessioneel samenwerken: Hoe ervaren vind je jezelf en jullie als groep/netwerk in samenwerken in netwerken (matrix interprofessionele competenties op basis van groepsdynamiek, groepsproces, theoretische basis IPS in figuur 1).

<sup>1</sup> Na afloop kan de deelnemer de eigen resultaten zelf opslaan. Dit is zinvol wanneer er bijvoorbeeld jaarlijks een Check's (z)in moment is, de persoonlijke ontwikkeling kan zo door de deelnemer ook zelf worden gevolgd.

<sup>2</sup> De EPICC competenties zijn opgesteld voor verpleegkundigen en verloskundigen, maar zijn interprofessioneel te hanteren, in een Nederlands vervolproject zijn op basis van de EPICC competenties de eindkwalificaties zingeving zorg, welzijn en geneeskunde opgesteld (Damsma, Klop & de Rooij, 2024), die beschikbaar zijn via <https://www.viaa.nl/lectoraat-zorg-en-zingeving/projecten/eindkwalificaties-zingeving-in-onderwijs/>

<sup>3</sup> Het ABC model wordt toegepast in de palliatieve zorg, maar komt oorspronkelijk uit de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking <https://palliaweb.nl/richtlijnen-palliatieve-zorg/richtlijn/zingeving-en-spiritualiteit>.



## Stap 2 Het Netwerkgesprek

De tweede stap vindt kort na het invullen van de digitale inventarisatie plaats. Doel is om vast te stellen wat de (onbewuste) bekwaamheid is van het netwerk en welke behoeften er naar voren komen voor persoonlijke en/of groeps- of netwerkontwikkeling. De deelnemer vult hiervoor een gestructureerd formulier in (zie bijlage handleiding deelnemer), waar op met name elementen worden genoteerd die tijdens het doen van e-inventarisatie opvallen:

- Welke onderdelen verrassen of verbazen je, even afgezien van de score?
- Op welke onderdelen scoor je zeer oneens of zeer mee eens die de moeite waard om te bespreken in het netwerk?
- Hoe beoordeel je na het invullen je eigen bekwaamheid en die van de groep/het netwerk? Wat doe jij of jullie al om de zorg van zingeving interprofessioneel vorm te geven?
- Op welke onderdelen signaleer je een scholingsbehoefte of realiseer je je dat je (onbewust) onbekwaam bent?

De focus van het groeps- of netwerkgesprek in aanwezigheid van de coach ligt bij de opvallende zaken, a.d.h.v. het formulier wat iedereen bijhoudt (hierop is als extra onderdeel ook met vraag opgenomen naar concrete praktijksituatie). Onderstaand schema kan als samenvattend formulier worden gehanteerd door de coach om opvallende observatie tijdens het gezamenlijke gesprek worden genoteerd.

<i>Tabel 1 Observatieformulier Supervisor/Coach</i>	
<i>Onderdelen</i>	<i>Opvallende observaties</i>
Eigen persoonlijke professionele bekwaamheid (competenties en ontwikkeling) deelnemers	
Praktijkvoorbeelden genoemd bij eigen bekwaamheid ten aanzien van zorg voor zingeving	
Interprofessionele bekwaamheid van de groep/ het netwerk (competenties en ontwikkeling)	
Praktijkvoorbeelden genoemd bij interprofessionele bekwaamheid ten aanzien van zorg voor zingeving	

In het gesprek begint het direct het leren. Om aan te sluiten waar het netwerk al bekwaam bij is en waar de behoefte vanuit het netwerk ligt, is de methodiek die coach volgt op basis van bovenstaande

elementen tijdens het gesprek afgeleid van Appreciate Inquiry<sup>4</sup>. Centraal staat de verkenning naar het proces om te komen van onbewust van zingevingscompetentie naar bewust en bekwaam inzetten van die competentie, en pas als vervolgstap uit die verkenning te inventariseren of men wil groeien in de geconstateerde bekwaamheid (dat wat men al kan/doet) of ook onbewuste onbekwaamheid heeft ontdekt waar men mee aan de slag wil. Die vervolgstap is dus niet alleen op maat, maar dient voort te komen uit een positieve ontwikkelingsbehoefte. De coach maakt vervolgens met behulp van het volgende schema een match tussen de ontwikkelingsbehoefte van het netwerk en de meest relevante onderdelen uit de B-Learning.

Soms kan ook na de B-learning modules nog ontwikkelingswensen blijven bestaan voor specifieke scholingen op subthema's (zoals zingevende gespreksvoering of cultuursensitiviteit), de coach kan daarin ook ondersteunen door aanbod in kaart te brengen of te organiseren voor de betreffende groep of netwerk.

*Tabel 2 Overzicht maatwerk B-learning*

<i>Onderdelen</i>	<i>Passend bij module ...</i>
Eigen Zingeving	1. Voor we beginnen; Introductie in Zingeving
Signaleren	2. Zingeving in je eigen vak; Beginnen bij je vak
Gespreksvoering	2. Zingeving in je eigen vak; Beginnen bij je vak
Zorg of begeleiding plannen/uitvoeren	2. Zingeving in je eigen vak; Beginnen bij je vak 2. Zingeving in je eigen vak; De specialist in zingeving
Persoonlijke ontwikkelingswens rond zorg voor zingeving	1. Voor we beginnen; Introductie in Zingeving 2. Zingeving in je eigen vak; Beginnen bij je vak 2. Zingeving in je eigen vak; Verbreed je blik
Ontwikkelingswens voor de groep of het netwerk in samenwerken rond zorg voor zingeving	3. Samen bouwen aan een netwerk; Introductie in interprofessioneel samenwerken 4. Hoe borg je de samenwerking; Omdat het nooit af is.
Gezamenlijke taal	3. Samen bouwen aan een netwerk; Professionele relaties als de fundering
Waardering expertise onderling	3. Samen bouwen aan een netwerk; Professionele relaties als de fundering
Missie & visie	3. Samen bouwen aan een netwerk; Belangrijke bouwstenen
Individuele en gezamenlijke (werkgevers)belangen	3. Samen bouwen aan een netwerk; Belangrijke bouwstenen
Facilitering	3. Samen bouwen aan een netwerk; Belangrijke bouwstenen
Profileren als netwerk	3. Samen bouwen aan een netwerk; Belangrijke bouwstenen 4. Hoe borg je de samenwerking; Omdat het nooit af is

<sup>4</sup> Appreciative Inquiry is een onderzoeksmethode waarmee uitsluitend op de positieve elementen wordt gefocust en die ontwikkeld is door David Cooperrider in de jaren 80 van de vorige eeuw. Lees er mee over op bijvoorbeeld [https://www.kessels-smit.com/files/Hoofdstuk\\_5\\_van\\_Canon\\_van\\_het\\_leren.pdf](https://www.kessels-smit.com/files/Hoofdstuk_5_van_Canon_van_het_leren.pdf)

### Stap 3 Aan de slag

De stap vormt het einde van het netwerkgesprek. De netwerkleden maken samen en met de coach keuzes over de gewenste doorontwikkelingen, prioriteren module-elementen die daar het beste bij aansluiten en spreken af hoe en wanneer er vervolg wordt gegeven aan het leerproces.

Hier is de expertise van coach onmisbaar en leidend, alle module elementen vragen een korte individuele voorbereiding als basis, maar bij ieder module worden opdrachten, doordenkers of initiatieven voorgesteld waaruit het netwerk een keuze kan maken. Soms is het logisch om het module element compleet te doorlopen, en soms is een selectie wellicht wenselijk. Ook spreekt de coach hier af hoe vaak en wanneer er met elkaar wordt gereflecteerd op het interprofessioneel leren rond zingeving, mogelijkheden zijn:

- Na iedere PaTz groep bijeenkomst 5 minuten reflecteren: op welke manier hebben we met elkaar gewerkt aan het interprofessioneel samenwerken rond zingeving? Wat ging goed? Waar zit de uitdaging?
- Een aantal PaTz groep bijeenkomsten specifiek richten op zingeving als er een casus voorligt die daad aanleiding voor geeft of wanneer er een aantal besprekingen een terugkerend knelpunt is gesignaleerd.
- Jaarlijks de digitale inventarisatie met elkaar doorlopen (e-zinventarisatie): hoe scoor je nu, wat zegt je dat? Welke behoefte heeft netwerk nu?

### Aandachts- en evaluatiepunten

Het lijkt logisch om een maatwerk aanpak ook van toepassing te laten zijn op de omvang en invulling van de intervisie per netwerk, we pleiten er wel voor dat de coach de eerste keer in ieder geval fysiek aansluit, daarna regelmatige updates vastlegt met het netwerk, die ook digitaal of deels digitaal kunnen. Voor duurzame doorontwikkeling van de interprofessionele samenwerking is een langdurige follow-up eens per jaar wenselijk.

Wanneer er meerdere netwerken deelnemen kan het wenselijk zijn om met meerdere coaches te werken, in dat geval is ook afstemming onderling nodig.

In een vervolg implementatieonderzoek (VIMP Zingeving, ZonMw) wordt de B-learning tot december 2024 nog verbeterd en geactualiseerd. Tevens is dit document het resultaat van de een wens vanuit het Brancheproject huisartsenzorg om de B-learning in te zetten als scholing in de eerstelijnszorg en zo dichterbij de behoefte van de huisartsenpraktijk te komen door waar mogelijk en beschikbaar de B-learning in de ontwikkelingsfase aan te vullen met aanbod wat toegesneden is op de huisarts en de POH-GGZ, en een specifiek aanbod te verkennen voor de GV-er om wat steviger in de consulentenrol te komen. Uit deze wens zijn deze handleidingen ontwikkeld om een pilot te kunnen draaien met maatwerk op basis van de B-Learning.

Voor het vervolg en gebruik na de pilot is het wenselijk deze ondersteuning en coaching te evalueren en de geleerde lessen vast te leggen en te borgen. We vragen de supervisors/ coaches dan ook om evaluatieve opmerkingen en/of feedback bij te houden op het bijbehorende formulier (tabel 3, 202), natuurlijk alleen van relevante onderdelen, en terug te sturen aan de ontwikkelaars van Hogeschool Viaa naar [onderzoek@viaa.nl](mailto:onderzoek@viaa.nl)



*Tabel 3 Evaluatie en Feedbackformulier Check's (Z)in en B Learning*

<i>Onderdelen Check's (Z)in</i>	<i>Evaluatieve opmerkingen of feedback</i>
Handleidingen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Handleiding Supervisor/ Coach</li> <li>- Handleiding deelnemer</li> </ul>	
Opzet Check's (Z)in <ul style="list-style-type: none"> <li>- Globale opzet in drie stappen</li> <li>- E-zinventarisatie</li> <li>- Groeps-of netwerkgesprek</li> <li>- Afspraken maken en monitoren ontwikkeling</li> </ul>	
B-Learning <ul style="list-style-type: none"> <li>- Globale opzet in modules</li> <li>- Inhoud Voor we beginnen</li> <li>- Inhoud Zingeving in de eigen professie</li> <li>- Inhoud Samen bouwen aan een netwerk</li> <li>- Inhoud Hoe borg je samenwerking?</li> <li>- Inhoud Voor je afsluit</li> </ul>	

<sup>1</sup> Dees T, Opheij W. (2019). Samenwerken van idee naar afspraak. *Aan de slag met jullie samenwerking*. Management IMPACT. Deventer, Tim Dees & Wilfrid Opheij.

<sup>2</sup> Dongen van J, Cobben-Crefcoeur C, Bokhoven L van, Beurskens S, Daniels R. (2018). Patiëntgerichte zorgplannen: interprofessioneel samenwerken binnen de eerstelijns zorg. Best practices onder de loep. In: V. de Waal (2018). *Interprofessioneel werken en innoveren in teams. Samenwerken in nieuwe praktijken*. Bussen, Uitgeverij Coutinho.

## Bijlage 8 Overzichtstabel analyse interviews

Interview	1	2	3	4	5
Gender	Man vrouw	Man	Vrouw vrouw	Man	Vrouw
Leeftijd	44 jaar 54 jaar	42 jaar	69 jaar 58 jaar	68 jaar	46 jaar
Rol/functie	GV zh + cvl huisarts	Missio. werk	Huisarts Projectleider cvl/ zzp-er	GV-er en coordina- tor Cvl Flevoland	GV-er CVL Noord Limburg
Werkervaring	17 jaar/5 jaar 25 jaar	2 jaar	40 jaar 15 jaar 5 jaar	5 jaar	5 jaar
Opleiding	VPK, theologie/ predikantopl.  Geneeskunde + kader ggz	HBO theol.	Geneeskunde+ huisartsopl  Sudie irrigatie tropen + master theologie	Theoloog/ master zorgethiek	Religie weten- schappen en Maat- schappelijke GV
Levensbeschou- wing	Christen/protes- tant iets tussen hemel en aarde	Christelijk	Doopsgezind (niet actief) Katholiek	Christelijk	Sjamanisme
Bekend b-l.	Helpen ontwikke- len Gevraagd via Gv-er + consultant	Via coll Viaa	Via onderzoeker Via projectleider	In kader van eer- dere onderzoeks- project/persoonlijk contact	Via kennisfestival workshop + per- soonlijk contact

Inzetten b-l.	Samenwerken + zingeving Interprofessioneel samenwerken + bewustwording zingeving	Persoonlijke drive vanwege thema Bewustwording zingeving welzijns-werk	Belang van scholing zingeving in (interprofessioneel) netwerk	Mooie laagdrempelige manier om met disciplines om laagdrempelig bekend te raken met het veld van ondersteuning bij levensvragen	Aansluit bij doel/vraag die nodig is om professionals in zorg en welzijn bekend te maken met zingeving
Netwerk(en)	ALK netwerk	Buurthuis-kamer / Leger des Heils Sneek	Patz groepen Rotterdam	Verspreid gv-ers CVL > geen netwerk om direct in te zetten	Pilot Venray
Proces (van bekend raken tot daadwerkelijk inzetten)	Niet gevraagd maar geïntroduceerd. Enthousiasme generaliseren Onder de aandacht houden	Zocht paraplu welzijns-werk Geen voortgang vanwege geen actieve acties op inzet b-learning	Behoefte geïntroduceerd voor scholing in kader branche-project  Met onderzoekers Via een tool ontwikkeld voor focus Interesse bij netwerken gepeild m.b.t. deelname b-learning Wachten op go (als Checks Zin klaar is)	Informatie via de mail Informatie tijdens overleg moment Via whats app-groep > nauwelijks reacties	Enthousiasmeren van: eigen netwerk , binnen zorg-organisaties (hospice),Coördinator CVL Noord Limburg, coördinatoren Limburg, Humanitas, Limburg positief,  Zonder resultaat. Riep vragen op over eigen rol m.b.t. enthousiasmeren en implementeren Uiteindelijk ingang via Positief Limburg

<p>Bevorderend</p>	<p>Gezamenlijk belang Elkaar kennen Moet wat opleveren Meerwaarde thema</p>	<p>N.v.t.</p>	<p>Je kan direct aan de slag. Materiaal ligt er. Sluit aan bij (scholings) vraag in de praktijk Enthousiasme projectleden Op maat te maken Enthousiasmeren Wie de initiator is bepalend (vertrouwen in kartrekker)</p>	<p>Toegevoegde waarde van interprofessioneel samenwerken wordt gezien Idee: "warme sessie" om geestelijk verzorgers bekend te maken met de b-learning en waar vragen gesteld kunnen worden + contactpersoon</p>	<p>Belang/urgentie GV duidelijk is Persoonlijk presenteren van b-learning bij geïnteresseerden/netwerken Partners die enthousiasme delen Bestaand netwerk  Ervaring met opzetten van een project</p>
<p>Belemmerend</p>	<p>Tijd Tot afspraken komen Niet genoeg drive vanuit de groep Onduidelijk doel netwerk Ervaren als extra werk Professionals haken af (relatie met doel) Matige betrokkenheid en inzet</p>	<p>N.v.t.</p>	<p>Tijd geen geld, geen tijd, geen deskundigheid speelt een rol</p>	<p>Tijd Timing (vwb gv-er) GV-ers geloven fysieke ontmoeting Digitale tools sluiten minder aan Onduidelijk wat opbrengst is Geen marketing budget Digitale vaardigheid Combinatie Afstandelijkheid tool en niet vertrouwd zijn met tool</p>	<p>Tijd Past niet bij de plannen (van een organisatie) Verschil in zienswijze Weerstand  Onwetendheid bespreekbaar maken thema GV-er snel in religieuze hoek Info aanbieden via mail of algemeen overleg (zonder toelichting) werk niet Hogere leeftijd gv-ers (bijna pensioen)</p>

Netwerk klaar	Nieuwsgierigheid en welwillend Bereidheid Door ambassadeurs van het thema iIPS + zingeving en b-learning	N.v.t.	Geïntroduceerd door huisarts Gevraagd naar interesse en bereidheid Geluisterd naar behoefte netwerk	N.v.t.	N.v.t.
Reacties b-l.	1 persoon uit netwerk enthousiast	N.v.t.	Zingeving centrale rol Maakt zingeving "grijpbaarder" Verschillende informatiebronnen Brede visie op zingeving Veel informatie (nadeel) Lastig focus aanbrengen Makkelijk inzetbaar Past in bestaande overleggen Veilige mogelijkheid tot reflectie op samenwerking van het netwerk	In contact komen met professionals die de b-learning gaan gebruiken	
Opmerkingen	gestart	b-learning niet gebruikt	Niet gestart		

Overig	(Dag na interview zou groep weer samenkomen, waarin meer reacties gehoord zouden kunnen worden)		Meerwaarde voor zorgvragers door volgen b-learning door professionals Benadrukken dat HA geen gv-er hoeft te zijn	Opvallend: redeneert met name vanuit positie van gv-er GV-er kan handelingsverlegenheid ervaren om zichzelf te profileren	Kaders vwb tijdsinvestering b-learning voor verschillende vormen van netwerken  Meer eisen stellen aan de CVL's. Minder vrijblijvendheid vwb het deelnemen aan projecten
<b>Interview</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Gender	Man	Man	Vrouw Man Man	Vrouw	Vrouw
Leeftijd	52 jaar	54 jaar	36 jaar 30 jaar 62 jaar	40	55 jaar
Rol/ functie	Ethicus	Coördinator	UniDoc GV Onderzo. GV	UniDoc GV	Projectleid
Werkervaring	8 jaar	5 jaar	8 jaar Half jaar 25 jaar	8 jaar	22 jaar
Opleiding	Theologie Filosofie	HBO PerOrg HBO Psych.	GV Islamic st. Theologie	Psychologie	Bestuurskn.
Levensbesch.	Katholiek	Katholiek & Hindoeïsme	Spir human Islam Katholiek	Geen	Geen
Bekend b-l.	Via collega	Via collega	Aliza gespr Inlezen Ontwikkeld	Helpen b-l ontwikkelen	Helpen b-l ontwikkelen

Inzetten b-l.	Er lag een vraag voor samenwerken in zingeving, b-learning paste daarbij	Zingeving is belangrijk, moet handen en voeten krijgen	Men wilde expertise vergroten in leernetwerken	Samenwerk belangrijk thema	Groep meenemen in wat zingeving is
Netwerk(en)	Gemeente Vlaardingen	Gemeente Venlo en een community	PaTZ Pijn-acker PaTZ Den Haag	Onderwijs	PaTZ Pijn-acker ALK Maas-sluis
Proces (van beken raken tot daadwerkelijk inzetten)	Van b-l gehoord, paste in plaatje / doel	Gehoord van bekende en gelijk doorgezet	Betrokken bij ontwikkeling b-learning, inzetten bij netwerk	Veel contact, wilde zelf dergelijke module opzetten	Thema noemen, mensen warm maken
Bevorderend	Contact met juiste mensen Bereidwilligheid Juiste chemie Goede kartrekker	Sterke kartrekker Duidelijk doel Zelfde taal Tijd en ruimte hebben Autonomie Goede voorbeeld	Zelf kartrekker Motivatie in groep Groep kent elkaar Groeps-dynamiek Vertrouwen in kartrekker Goede sfeer	Meegenomen in ontwikkeling Modules los te gebruiken	Sterke trekker Gezamenl. start Warm houden
Belemmerend	Zoeken naar budget Niet genoeg trekkracht Kritische vragen van andere partijen	Verschillende talen Vele agenda's Werkdruk	Tijdsdruk Onbekend met thema Geen openheid Groeps-dynamiek Lage opkomst	Online les lastiger voor fysiek onderwijs	Tijd Onduidelijke definitie
Netwerk klaar	Warm gemaakt in eerder bijeenkomsten	n.v.t.	Bekend met onderwerp Netwerk gemotiveerd	n.v.t.	Thema leeft in netwerk
Reacties b-l.	n.v.t	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Veel stof Onduidelijk tijdsinvest.
Opmerkingen	b-learning nog niet gestart	b-learning nog niet gestart	Nog maar net gestart	Scholing nog niet gestart	
Overig	Zorg dat de b-learning breed bekend wordt	b-learning eventueel aanpassen aan 'andere talen'		Lastig vindbaar Hoe weten mensen ervan	Maak PR-filmpje B-learning lastig te vinden



**Hogeschool Viaa**  
Wethouder Alferinkweg 2  
8012 GA Zwolle

[viaa.nl/lectoraat-zorg-en-zingeving](http://viaa.nl/lectoraat-zorg-en-zingeving)  
[onderzoek@viaa.nl](mailto:onderzoek@viaa.nl)