

# Monitoringsplan Verander- en effectenkaart

VOOR PROJECT- EN PROGRAMMALEIDERS, ADVISEURS EN KARTREKKERS



# Monitoringsplan Verander- en effectenkaart Positieve Gezondheid

**Als je een aanpak hebt gekozen om toe te werken naar een duurzame implementatie van Positieve Gezondheid in jouw organisatie, hoe houd je dan in de gaten of de stappen die je zet daar werkelijk aan bijdragen? Deze monitoringsopzet biedt handvatten om een plan te maken om de stappen in het implementatieproces te monitoren.**

## DE VERANDER- EN EFFECTENKAART & HET MONITOREN

In samenwerking met het Institute for Positive Health (iPH) begeleidt Vilans sinds 2016 organisaties en netwerken bij het implementeren van Positieve Gezondheid. De lessen die we daarin leren vormen de basis voor de publicaties 8 tips voor het werken met Positieve Gezondheid, Aan de slag met Positieve Gezondheid en het Spoorboekje Positieve Gezondheid. Het Spoorboekje beschrijft de (implementatie)route van vertrekstation naar droombestemming. In deze Verander- en effectenkaart verdiepen we een aantal activiteiten uit deze route. Door de stappen concreet te maken en een onderscheid te maken tussen directe resultaten en korte- en langetermijneffecten ontstaat een verandertheorie die past bij de richting die je voor ogen hebt in de context van jouw organisatie.

Een verander- en effectenkaart maakt inzichtelijk wat je doet in je programma, welke resultaten je wilt boeken en welke stip op de horizon je voor ogen hebt. Als je aan de slag gaat met het implementeren van deze

verandertheorie blijft het belangrijk om de stappen die je zet te monitoren. Monitoren is op een systematische manier bijhouden of je bereikt wat je wilt bereiken. Dragen de acties bij aan het realiseren van de vooraf gestelde doelen? Monitoren helpt om scherp te houden: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? Dit kun je in de gaten houden door tijdens het uitvoeren van deze acties steeds te reflecteren op de effecten. Daarnaast reflecteer je ook op de initiële verandertheorie gedurende het proces: klopt deze nog, of moet deze theorie worden aangepast?

## VOOR WIE IS DIT DOCUMENT BEDOELD?

Dit document dient ter ondersteuning en inspiratie voor projectleiders, kartrekkers, etc. bij het monitoren van de gekozen aanpak om Positieve Gezondheid te implementeren in de organisatie. Het projectteam dat zich bezighoudt met de implementatie gaat meestal ook aan de slag met de monitoring. Met dit team beslis je dan ook hoe de aanpak eruit komt te zien. Deze monitoringsopzet helpt het projectteam, in aanvulling op de verandertheorie, om het overzicht te houden en te monitoren of de stappen het beoogde effect hebben. Ook organisaties die al bezig zijn met Positieve Gezondheid kunnen deze monitoringsopzet gebruiken voor een kritische evaluatie van hun aanpak en resultaten.

## DENK JE MET ONS MEE?

Deze Positieve Gezondheid monitoringsopzet is een groeimodel waar wij graag de ervaringen, inzichten en wijsheid van gebruikers aan toevoegen. Heb je suggesties voor aanvullingen of verbeteringen? Of heb je vragen? Of zou je graag met de effectenkaart en de monitoring daarvan aan de slag willen en wil je hier ondersteuning bij? Laat het ons weten en stuur een mail naar: [info@vilans.nl](mailto:info@vilans.nl), en verwijst naar team Positieve Gezondheid.

# Aan de slag

## INDICATOREN BEPALEN

De verander- en effectenkaart kan worden gebruikt als onderlegger voor een monitoringsplan. In dit monitoringsplan leg je vast welke onderdelen van de verander- en effectenkaart je gaat meten, en hoe je dit wilt gaan doen. Als je de onderdelen van de effectenkaart hebt gekozen die je wilt gaan meten, start je door per onderdeel indicatoren op te stellen (zie kader voor toelichting 'indicatoren').

**Tip:** De activiteiten en directe resultaten hebben invloed op één of meerdere korte en lange termijneffecten. Hoewel de stip op de horizon belangrijk is om voor ogen te houden, is het bijna nooit zinvol om deze te meten. De activiteiten, resultaten of korte termijneffecten lenen zich beter voor meten. Daar kun je het verschil zichtbaar maken in je project.

**Tip:** Het monitoren mag geen onnodige registratielast opleveren; de inspanning moet opwegen tegen de opbrengsten. Daarom is het belangrijk om vooraf goed na te denken over wat je wilt gaan monitoren en wellicht nog belangrijker waarom en voor wie je gaat monitoren. Houd in gedachten hoeveel moeite het kost om iets te meten, en wat je met deze informatie gaat doen. Ga daarnaast na welke informatie al aanwezig is, en beoordeel vervolgens welke nieuwe informatie je nog moet ophalen.

## HOE GAAN WE METEN?

Als duidelijk is welke indicatoren onderdeel zijn van het monitoringsplan, is het belangrijk dat je verder uitwerkt hoe je deze indicatoren gaat meten. Je beschrijft hoe, waar, wanneer, hoe vaak je gaat meten, en wie daar verantwoordelijk is. Hierbij kun je gebruik maken van verschillende methoden. Je kunt deze methoden onderverdelen in tellen (kwantitatieve methoden) en vertellen (kwalitatieve methoden). Bepaal wat het beste past bij datgene waar jij informatie over wilt verzamelen. Mogelijk kun je de beiden vormen ook combineren voor een zo compleet mogelijk beeld.

### Indicatoren

In je verandertheorie stel je verwachtingen op voor de uitkomsten van de activiteiten. Welke veranderingen verwacht je? Indicatoren vertellen je vervolgens iets over of deze veranderingen daadwerkelijk plaatsvinden. Met behulp van indicatoren toets je dus de verwachtingen die je had van de directe resultaten, de kortetermijneffecten, en de langetermijneffecten. Bij indicatoren kun je bijvoorbeeld denken aan het aantal en de beschrijving van bijeenkomsten en sessies, maar ook aan de mate waarin medewerkers aangeven bekend te zijn met bepaalde begrippen.

**Tip:** Maak gebruik van de voorbeeldvragen in het kader als je wilt bepalen hoe je de indicatoren wilt gaan meten.

Kwantitatieve methoden zijn bijvoorbeeld een vragenlijst of bestaande registraties. Denk aan het aantal mensen dat een training heeft gevolgd, of de bereikcijfers van online artikelen. Met kwalitatieve methoden blijf je dicht bij de belevingswereld van deelnemers aan het project en hun verhalen. Voorbeelden zijn interviews, observaties, groepsgesprekken, dagboeken. Ga na welke momenten in het programma kunnen worden benut voor het verzamelen én terugkoppelen van informatie en wie je daarbij wilt betrekken. Voor een combinatie kun je allereerst een vragenlijst onder een grotere groep uitzetten. Met de uitkomsten van de vragenlijsten kun je interviewvragen opstellen. Met een kleiner aantal personen voer je vervolgens verdiepende gesprekken.






## DE MONITORINGSOPZET

In onderstaand overzicht staan per activiteit en direct resultaat uit de verander- en effectenkaart suggesties voor indicatoren én mogelijke methoden om deze indicator te meten. Wij geven in deze tabel voorbeelden, maar moedigen jullie aan om juist zelf, samen met de betrokkenen na te denken over wat voor jullie belangrijke indicatoren en mogelijke methoden zijn.

## Voorbeeldvragen bij het opstellen van het meetplan

Bij elke indicator is het goed om de volgende vragen te beantwoorden:

- Hoe ga je de indicator meten? Uit welke bron kan je deze gegevens of data ophalen?
- Wat is de streefwaarde, criterium, verwachting of ambitie die je hier redelijkerwijs aan kan verbinden?
- Bij welke doelgroep ga je de data verzamelen? En wil je de volledige doelgroep bevragen, of een steekproef?
- Hoe vaak en wanneer wil je deze gegevens of data ophalen of verzamelen?
- Wie is verantwoordelijk voor het aanleveren of verzamelen van deze gegevens of data?
- Welke uitdagingen verwacht je bij het meten van elke indicator?
- Waar sla je data op? En wie mag erbij?
- Waarvoor ga je het resultaat gebruiken?

| ACTIVITEITEN  | INDICATOR  | METHODE/ BRON  |
|---|--|--|
|  <p>Het projectteam organiseert een <b>heldere start</b>.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal en beschrijving bijeenkomsten (zoals kick-off sessie(s), lezingen, workshops, inspiratiebijeenkomsten etc)</li> <li>• Aantal en beschrijving van aanwezigen bij kick-off (sessies), bijvoorbeeld intern/extern, functie en afdeling</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanmeldformulieren</li> <li>• Aanwezigheidslijsten</li> <li>• Draaiboeken van bijeenkomsten</li> <li>• Verslagen van bijeenkomsten</li> </ul> |
|  <p>Het projectteam zorgt voor <b>communicatie</b> rond de implementatie van Positieve Gezondheid.</p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal en beschrijving communicatiemiddelen (bv mailings, persberichten, nieuwsbrieven of -berichten, etc)</li> <li>• Bezoekcijfers (interne) webpagina's en social media over (de implementatie van) Positieve Gezondheid</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatieafdeling</li> <li>• Communicatieplan (incl. doelgroepen)</li> </ul>   |
|  <p>Het projectteam maakt een <b>scan/analyse</b> van de huidige situatie en brengt de gewenste situatie in kaart.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal en beschrijving van scanbijeenkomsten en -activiteiten</li> <li>• Aantal en beschrijving van betrokken personen bij (uitvoeren van) de scanactiviteiten</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projectplan/plan van aanpak</li> </ul>  |
|  <p>Het projectteam betreft de raad van bestuur en het management door middel van een <b>managementtraject</b>.</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal en beschrijving van bijeenkomsten</li> <li>• Aantal en beschrijving van deelnemers aan MT-traject (bijvoorbeeld functie, afdeling)</li> <li>• Aantal afdelingen dat wordt vertegenwoordigd</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanmeldformulieren/presentieoverzicht</li> <li>• Verslagen van bijeenkomsten</li> </ul>   |
|  <p>De medewerkers volgen in pilotteams <b>werksessies</b> 'werken met Positieve Gezondheid'.</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal en beschrijving van werksessies (bijvoorbeeld online/offline, duur, frequentie, inhoud)</li> <li>• Aantal en beschrijving van deelnemers werksessies (bijvoorbeeld functie, afdeling, team, cluster)</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanmeldformulieren</li> <li>• Aanwezigheidslijsten</li> </ul>   |

| DIRECTE RESULTATEN   | INDICATOR  | METHODE/ BRON  |
|--|--|--|
| De medewerkers zijn geïnformeerd, geïnspireerd en nieuwsgierig.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal medewerkers dat bekend is met het begrip Positieve Gezondheid en hier uitleg aan kan geven</li> <li>• Aantal medewerkers dat geïnspireerd is (door de kick-off) over Positieve Gezondheid</li> <li>• Aantal medewerkers dat actief zoekt naar informatie over Positieve Gezondheid</li> <li>• Aantal medewerkers dat (door de kick-off) positief is over het werken met Positieve Gezondheid</li> <li>• Aantal medewerkers dat (door de kick-off) aan de slag wil met Positieve Gezondheid binnen hun werkzaamheden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• (Evaluatie) vragenlijst tijdens of na kick-off (zie bijlage 1)</li> <li>• Poll op Intranet</li> <li>• Observaties</li> <li>• Verdiepend interview of focusgroep</li> </ul>                                    |
| Ambassadeurs melden zich aan bij het projectteam.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal aanmeldingen van ambassadeurs</li> <li>• Aantal en beschrijving ambassadeurs (bv afdeling, functie, etc) (evt. in relatie tot verdeling binnen de organisatie)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanmeldformulieren/mails</li> <li>• Overzicht bij projectgroep</li> </ul>   |
| Het projectteam heeft inzicht in hoe de huidige situatie afwijkt van de gewenste situatie.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschrijving van visie/ focus van implementatie en bijbehorende strategie</li> <li>• Observaties en ervaringen vanuit scanbijeenkomsten en -activiteiten</li> <li>• Scanverslag en bijbehorende documenten</li> <li>• Overzicht van bevorderende en belemmerende factoren ten aanzien van implementatie van Positieve Gezondheid</li> </ul>   |  |
| De raad van bestuur en het management krijgen meer kennis en inzicht in Positieve Gezondheid en zijn zich bewust van hun eigen rol in het implementatieproces. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aantal bestuursleden en managers dat bekend is met het begrip Positieve Gezondheid en hier uitleg aan kan geven</li> <li>• Mate waarin bestuursleden en managers de visie van Positieve Gezondheid ondersteunen</li> <li>• Mate waarin bestuursleden en managers bewust zijn van hun rol in het implementatieproces van Positieve Gezondheid</li> <li>• Mate waarin tijd en budget wordt vrijgemaakt</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragenlijst</li> <li>• Verdiepend interview of focusgroep</li> </ul>  |
| De medewerkers krijgen meer kennis en vaardigheden en inzicht in wat Positieve Gezondheid betekent.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mate waarin medewerkers erop vertrouwen dat zij de capaciteiten bezitten om te werken vanuit Positieve Gezondheid</li> <li>• Mate waarin medewerkers zich vaardig voelen om te werken vanuit Positieve Gezondheid</li> <li>• Mate waarin medewerkers de kennis bezitten om te werken vanuit Positieve Gezondheid</li> <li>• Aantal medewerkers dat nut en noodzaak ervaart om te gaan werken vanuit Positieve Gezondheid</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragenlijst</li> <li>• Verdiepend interview of focusgroep</li> <li>• Observatie</li> <li>• Kijken hoe gesprekken verlopen</li> <li>• Ervaringen/verhalen ophalen bij medewerkers en eindgebruikers</li> </ul> |

| KORTETERMIJNEFFECTEN  | INDICATOR  | METHODE/ BRON   |
|---|--|---|
| <p>Een groter deel van de organisatie is bekend met Positieve Gezondheid en ondersteunt de verspreiding van de beweging.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekendheid van Positieve Gezondheid na afloop van de kick-off</li> <li>• Overzicht van activiteiten van ambassadeurs</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragenlijst, bv via mail, Intranet, afdelingshoofd, medewerkersonderzoek, etc</li> <li>• Verdiepend interview of focusgroep</li> </ul>   |
| <p>Het projectteam maakt op basis van de scan passende keuzes in interventies.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikbaarheid implementatieplan met overzicht van interventiekeuzes gekoppeld aan verwachte resultaten</li> <li>• Afspraken m.b.t. evaluatiemomenten</li> <li>• Overzicht van momenten waarop het plan wordt bijgesteld</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementatieplan</li> </ul>   |
| <p>De raad van bestuur en het management werken vanuit hun voorbeeldrol aan de aanpassingen die nodig zijn om Positieve Gezondheid toe te passen in de organisatie.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overzicht van uitgevoerde acties en afspraken</li> <li>• Mate waarin medewerkers zich gemotiveerd voelen door bestuursleden en managers om te werken aan de hand van Positieve Gezondheid</li> <li>• Mate waarin medewerkers steun ervaren van de bestuursleden en/of managers bij het werken met Positieve Gezondheid</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragenlijst</li> <li>• Verdiepend interview of focusgroep</li> <li>• Visiewolk maken</li> <li>• Tijdlijn met hoogte- en dieptepunten</li> </ul>  |
| <p>De medewerkers ervaren ruimte en veiligheid om uit te proberen en te experimenteren in hun werk.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mate waarin medewerkers aangeven Positieve Gezondheid toe te gaan passen in hun praktijk</li> <li>• Mate waarin medewerkers zich veilig voelen om werken met Positieve Gezondheid uit te proberen</li> <li>• Voorbeelden van inzet van Positieve Gezondheid in de praktijk door medewerkers</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vragenlijst</li> <li>• Verdiepend interview of focusgroep</li> <li>• Dagboekjes van medewerkers</li> <li>• Fotovoice methode</li> <li>• Verhalen/ervaringen vanuit perspectief van medewerker en cliënten</li> </ul> |
| <p>De medewerkers worden zich bewust van hun eigen denkkaders.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mate waarin medewerkers zelf kunnen aangeven wat er veranderd is in hun denken en handelen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhalen ophalen door middel van een interview, focusgroep, reflectiesessie, intervisie, etc</li> <li>• Observaties</li> </ul>   |

# Leeg format meetplan

Hieronder is een lege opzet voor een meetplan toegevoegd, die gebruikt kan worden om het eigen meetplan vorm te geven. Het is mogelijk om deze opzet aan te passen naar wat werkt voor jouw organisatie. Het is dus mogelijk om kolommen toe te voegen of weg te halen.

Sommige indicatoren en methodes zullen beter passen bij de aanpak waar jij voor gaat, terwijl andere indicatoren moeilijk of niet interessant zijn om te meten. Wellicht zijn er nog indicatoren en methodes die niet in de tabellen beschreven staan, maar wel passen binnen jouw aanpak. Zoals eerder aangegeven is elke aanpak op maat, en daarmee zal ook het monitoringsplan uniek zijn. Dit bestand geeft vooral een aantal (praktijk) voorbeelden ter inspiratie.

| #    | Activiteit<br>Direct resultaat<br>Korttermijneffect | Indicator | Methode | Frequentie | Verantwoordelijke | Monitoringsdoel |
|------|---|-----------|---------|------------|-------------------|-----------------|
| 1    |   |           |         |            |                   |                 |
| 2    |   |           |         |            |                   |                 |
| 3    |   |           |         |            |                   |                 |
| 4    |   |           |         |            |                   |                 |
| 5    |   |           |         |            |                   |                 |
| etc. |   |           |         |            |                   |                 |



# Bijlage 1 - Voorbeeld vragenlijst

## EVALUATIE BIJeenKOMSTEN

Bij het evalueren van bijeenkomsten vonden zijn er verschillende keuzes te maken. Zo kun je iedere sessie apart evalueren, of de bijeenkomsten als geheel. Daarnaast kun je de evaluatie van zoveel mogelijk deelnemers meenemen, maar je kunt ook verdiepende gesprekken met een aantal deelnemers kunnen voeren. Je kunt het ook combineren. Bedenk of het handiger is om deelnemers aan het einde van de sessie te laten evalueren, of ze later een evaluatieformulier toe te sturen. Stel gezamenlijk evaluatievragen op. Hieronder zijn twee praktijkvoorbeelden te zien van een evaluatie door middel van vragenlijsten. Deze kunnen als inspiratie dienen voor een eigen evaluatievragenlijst.

Mocht je nog meer verdiepende informatie op willen halen, dan is het interessant om een interview (met één persoon) of focusgroep (met meerdere personen) te houden. Hierin kan je dieper ingaan op antwoorden om zo rijkere informatie op te halen, bijvoorbeeld over wat aansloeg binnen de bijeenkomsten en waar ruimte voor verbetering ligt. Hierdoor is het mogelijk om verbeteringen door te voeren bij toekomstige bijeenkomsten om zo de impact van de bijeenkomsten te verhogen.

## (EVALUATIE) VRAGENLIJST TIJDENS OF NA KICK-OFF

Om een bijeenkomst te evalueren is het een mogelijkheid om na afloop van de bijeenkomst een mail te sturen naar alle deelnemers, met daarin een link naar een online vragenlijst. Voorbeelden van vragen die gesteld kunnen worden, zijn:

### 1. WAT IS JOUW FUNCTIE?

- Zorgverlener
- Stafmedewerker (bv beleid/kwaliteit)
- Zorgmanager
- Zorgbestuurder
- Vrijwilliger in de zorg
- Mantelzorger
- Cliënt/Patiënt
- Ambtenaar
- Onderwijspersoneel
- Student
- Onderzoeker
- Anders

### 2. WELK CIJFER GEEF JE DE BIJeenKOMST OVER HET WERKEN MET POSITIEVE GEZONDHEID?

(Omcirkel het cijfer, 0 = heel slecht t/m 10 = uitstekend)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### 3. ZOU JE DE BIJENKOMST OVER HET WERKEN MET POSITIEVE GEZONDHEID AAN COLLEGA'S AANBEVELEN? JA/NEE

### 4. WAT VOND JE GOED AAN DE BIJENKOMST OVER HET WERKEN MET POSITIEVE GEZONDHEID?

### 5. WELKE TIPS HEB JE TER VERBETERING VAN DE BIJENKOMST OVER HET WERKEN MET POSITIEVE GEZONDHEID?

### 6. HEB JE DE KENNIS UIT DE BIJENKOMST OVER HET WERKEN MET POSITIEVE GEZONDHEID GEBRUIKT OM AAN DE SLAG TE GAAN MET POSITIEVE GEZONDHEID?

- Ik heb (nog) niet geprobeerd te werken met Positieve Gezondheid
- Ik werkte al met Positieve Gezondheid, de bijeenkomst heeft er niet voor gezorgd dat ik het vaker of anders doe
- Dit heb ik geprobeerd, maar ik kreeg het niet voor elkaar, omdat
- Dit heb ik geprobeerd, ik kreeg het voor elkaar, maar ik heb (nog) geen resultaten opgemerkt, omdat
- Dit heb ik geprobeerd en het leverde concreet resultaat op dat de moeite waard is, namelijk

### 7. WELKE VAN DE ONDERSTAANDE UITSPRAKEN BESCHRIJFT HET BESTE JOUW ERVARING MET DE BIJENKOMST OVER WERKEN MET POSITIEVE GEZONDHEID?

- Ik heb iets nieuws geleerd, ik heb dit gebruikt en het leidde tot concrete resultaten in mijn werk
- Ik heb iets nieuws geleerd, dit heb ik uitgeprobeerd, maar ik kan hier (nog) geen concrete resultaten van waarnemen in mijn werk
- Hoewel ik persoonlijk iets nieuws geleerd heb, is het me (nog) niet gelukt dat in de praktijk te brengen

- De dingen die in de bijeenkomst aan bod kwamen kende ik al en paste ik ook al toe
- Ik denk niet dat ik de opbrengsten uit de bijeenkomst kan gebruiken tijdens mijn werk

### 8. MOGEN WE JE BENADEREN VOOR EEN (KORT) VERVOLGINTERVIEW? ZO JA, OP WELK MAILADRES KUNNEN WE JE BEREIKEN?

## Bijlage 2 - Voorbeeld vragenlijst

### VRAGENLIJST VOOR ZORGMEDEWERKERS

Bron: Pilot Blauwe Zorg in de wijk<sup>1</sup>

#### 1. BEROEP:

Open antwoord: ...

#### 2. ORGANISATIE:

Open antwoord: ...

#### 3. IN WELKE MATE BENT U TEVREDEN OVER DE INHOUD VAN DEZE SCHOLING?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

Toelichting:

#### 4. IN WELKE MATE BENT U TEVREDEN OVER DE TRAINER?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

Toelichting:

#### 5. IS DE OPGEDANE KENNIS BRUIKBAAR IN UW CONTACT MET DE PATIËNT?

- Zeer bruikbaar
- Bruikbaar
- Neutraal
- Te weinig bruikbaar
- Niet bruikbaar

Toelichting:

#### 6. HOE VAAK HEEFT U POSITIEVE GEZONDHEID GEBRUIKT IN DE AFGELOPEN TWEE WEKEN TIJDENS CLIËNT CONTACTEN?

(Omcirkel het juiste cijfer, 0 = nooit t/m 100 = tijdens alle contacten)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Eventueel uw toelichting:

<sup>1</sup> Grootjans SJM, Stijnen MMN, Kroese MEAL, Vermeer AJM, Ruwaard D, Jansen MWJ. Positive Health beyond boundaries in community care: design of a prospective study on the effects and implementation of an integrated community approach. BMC J Public Health 2018;19:248. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6551-5>

**7. IS ER IN UW ORGANISATIE RUIMTE VOOR HET GEBRUIK VAN POSITIEVE GEZONDHEID TIJDENS CLIËNTCONTACT?**

- Ja, veel ruimte
- Beetje ruimte
- Neutraal
- Niet echt ruimte
- Helemaal geen ruimte

Eventueel uw toelichting:

**8. HOE ZOU U POSITIEVE GEZONDHEID OMSCHRIJVEN ALS U HET AAN IEMAND ANDERS UIT ZOU MOETEN LEGGEN?**

Open antwoord: ...

**9. WELK CIJFER GEEFT U DE SCHOLING POSITIEVE GEZONDHEID?**

(Omcirkel het cijfer, 0 = heel slecht t/m 10 = uitstekend)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**10. WELK CIJFER GEEFT U UW EIGEN WERKSITUATIE (VOLDOENING/PLEZIER)?**

(Omcirkel het cijfer, 0 = geen voldoening t/m 10 = heel veel voldoening)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## COLOFON

### **Projectgroep Vilans:**

Femke de Wit (senior adviseur Vilans)

Hanneke Noordam (senior onderzoeker Vilans)

Elize van Wijk (junior onderzoeker Vilans)

### **Vormgeving:**

Marcom+design, Utrecht