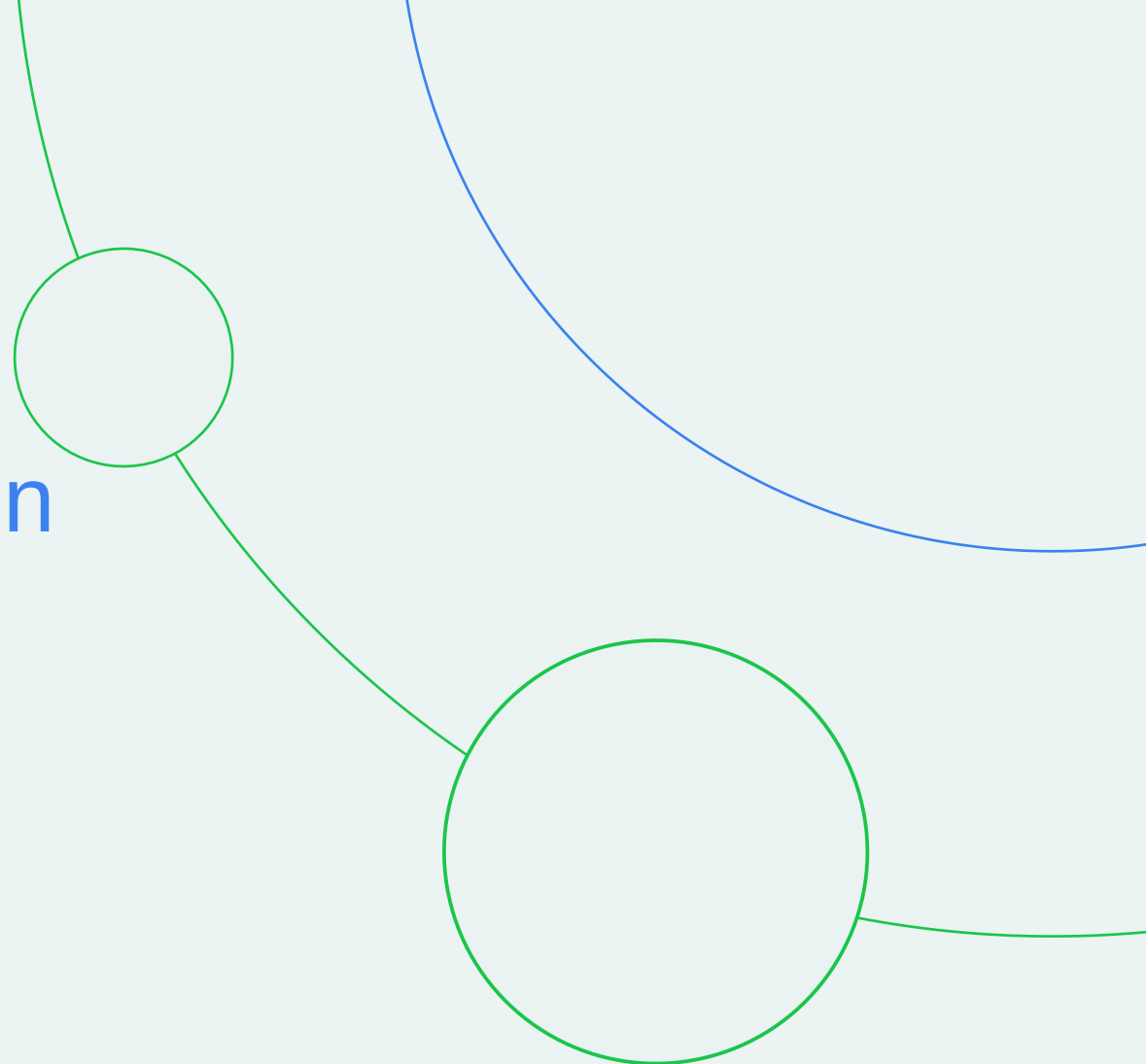


(Bij)scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden



Rapportage van het onderzoek in de community
Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33394
Juli 2025

blauw

Woord vooraf

Inleiding

In een sector waar de mens centraal staat, is (bij)scholing en ontwikkeling een essentieel onderdeel van het werk. In dit rapport lees je hoe zorg – en welzijnprofessionals leren en ontwikkelen ervaren in de praktijk. We hopen dat het ministerie van VWS veel zal hebben aan de inzichten uit dit rapport.

We wensen jullie veel leesplezier!

Dori en Laura

Onderzoekers

Uitvoerend onderzoeksbureau
Blauw Research

Betrokken onderzoekers
Dori van Rosmalen
Laura Nugteren

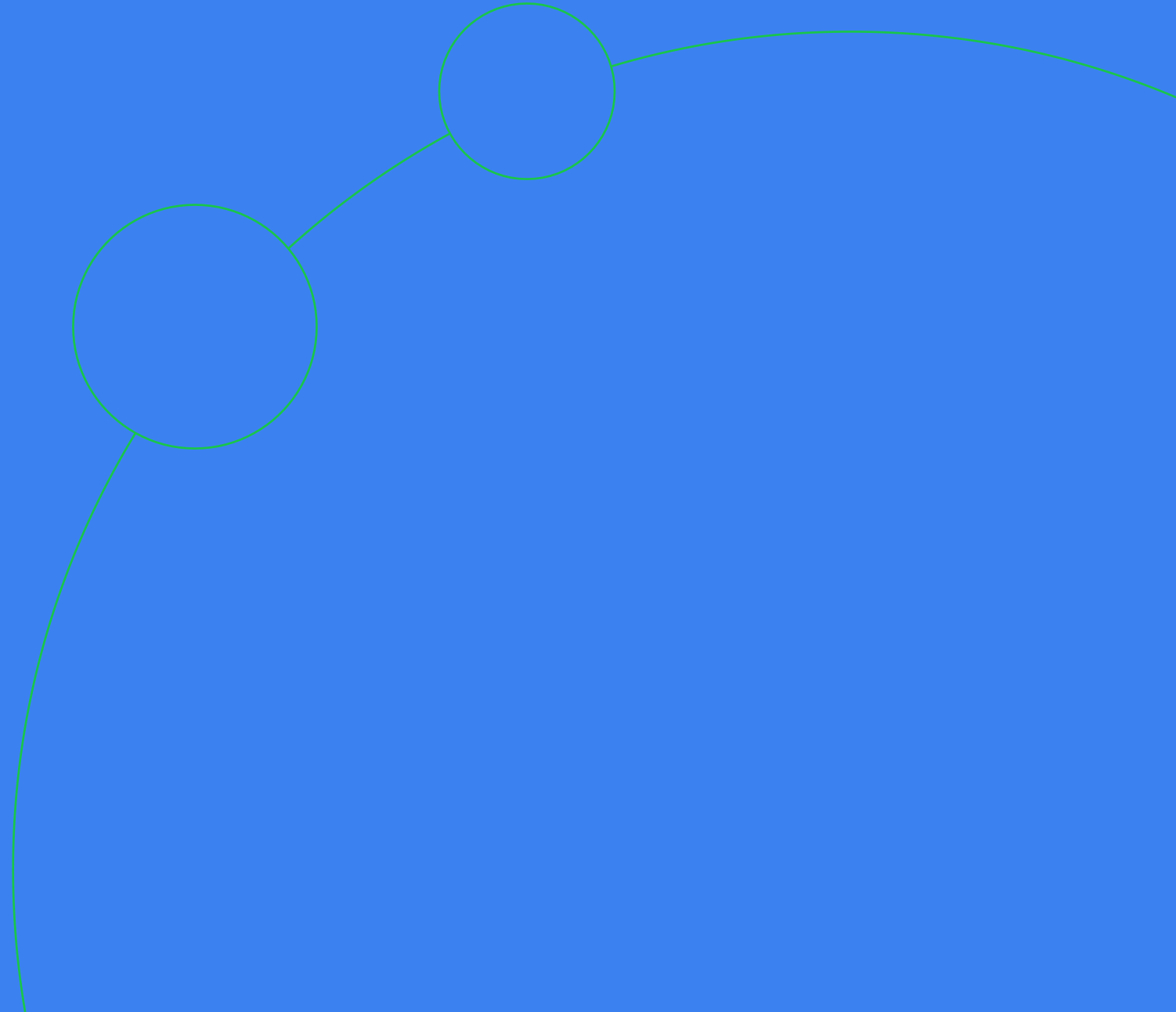
Contact
welcome@blauw.com

Copyright 2025

Blauw Research bv
Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Aanleiding en
opzet onderzoek



Context, doelstelling en methode



Context

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) werkt aan een toekomstbestendige aanpak voor (bij)scholing en ontwikkeling in zorg en welzijn. Om dit goed te doen gaat VWS actief in gesprek met verschillende partijen. De stem van de professional staat hierbij centraal.

Met deze inzichten krijgt het ministerie van VWS beter zicht op wat nodig is om (bij)scholing en ontwikkeling in zorg en welzijn toekomstbestendig, praktijkgericht en afgestemd op de behoeften van professionals vorm te geven.



Methode

Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. Blauw Research beheert deze community in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het waarom achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief; ze geven richting aan, maar zijn geen bewezen feiten.



Onderzoeksdoel

Inzicht krijgen in de ervaringen en behoeften van zorg- en welzijnprofessionals rondom (bij)scholing en ontwikkeling.



Onderzoeksvraag

Hoe ervaren zorg- en welzijnsprofessionals (bij)scholing en ontwikkeling, en wat zijn hun behoeften?

Subvragen:

- Hoe ervaren professionals in zorg en welzijn hun mogelijkheden voor (bij)scholing en ontwikkeling in de praktijk? Wat gaat hierin goed en wat kan beter?
- In hoeverre verschillen deze ervaringen tussen branches en/of tussen werkgevers?
- In hoeverre hebben professionals invloed op hun (bij)scholing en ontwikkeling, en hoe ervaren zij die regie?
- In hoeverre zijn professionals bekend met hun rechten en plichten rondom (bij)scholing en ontwikkeling?
- Welke behoeften hebben professionals op het gebied van (bij)scholing en ontwikkeling?

Houding t.o.v. (bij)scholing
en ontwikkeling



Professionals hechten veel waarde aan scholing

De meeste zijn leergierig en gemotiveerd om te blijven leren en zichzelf te ontwikkelen.

Vrijwel alle professionals in zorg en welzijn vinden het (zeer) relevant om zich te blijven ontwikkelen in het werk. Ze vinden hun vak belangrijk en nemen vaak zelf initiatief, mits er voldoende ruimte en duidelijkheid is vanuit de werkgever.

Belangrijkste motivatoren om zich te ontwikkelen zijn:

1. (her)registratie
2. de kwaliteit van het werk
3. persoonlijke groei
4. bijblijven met veranderingen in regels en werkwijzen



Trainingen en scholing die geen punten geven maar wel bijdragen tot plezier in mijn werk en waarvan ik denk dat ik een betere professional wordt.

- Belang van scholing



Ik bepaal zelf waar ik mijn budget aan besteed er is niemand in de organisatie die zich daarmee bemoeit. Ik ben immers zelf verantwoordelijk voor het behalen van mijn punten en herregistratie.

- Initiatief nemen

Professionals nemen vooral zélf het initiatief

De meerderheid toont een proactieve houding ten opzichte van (bij)scholing en ontwikkeling: zij nemen zelf initiatief om het gesprek aan te gaan hierover met hun werkgever, gebruiken loopbaanbudgetten en zoeken actief naar relevante scholing.

Leidinggevende zijn ook belangrijk in scholingsbeleid

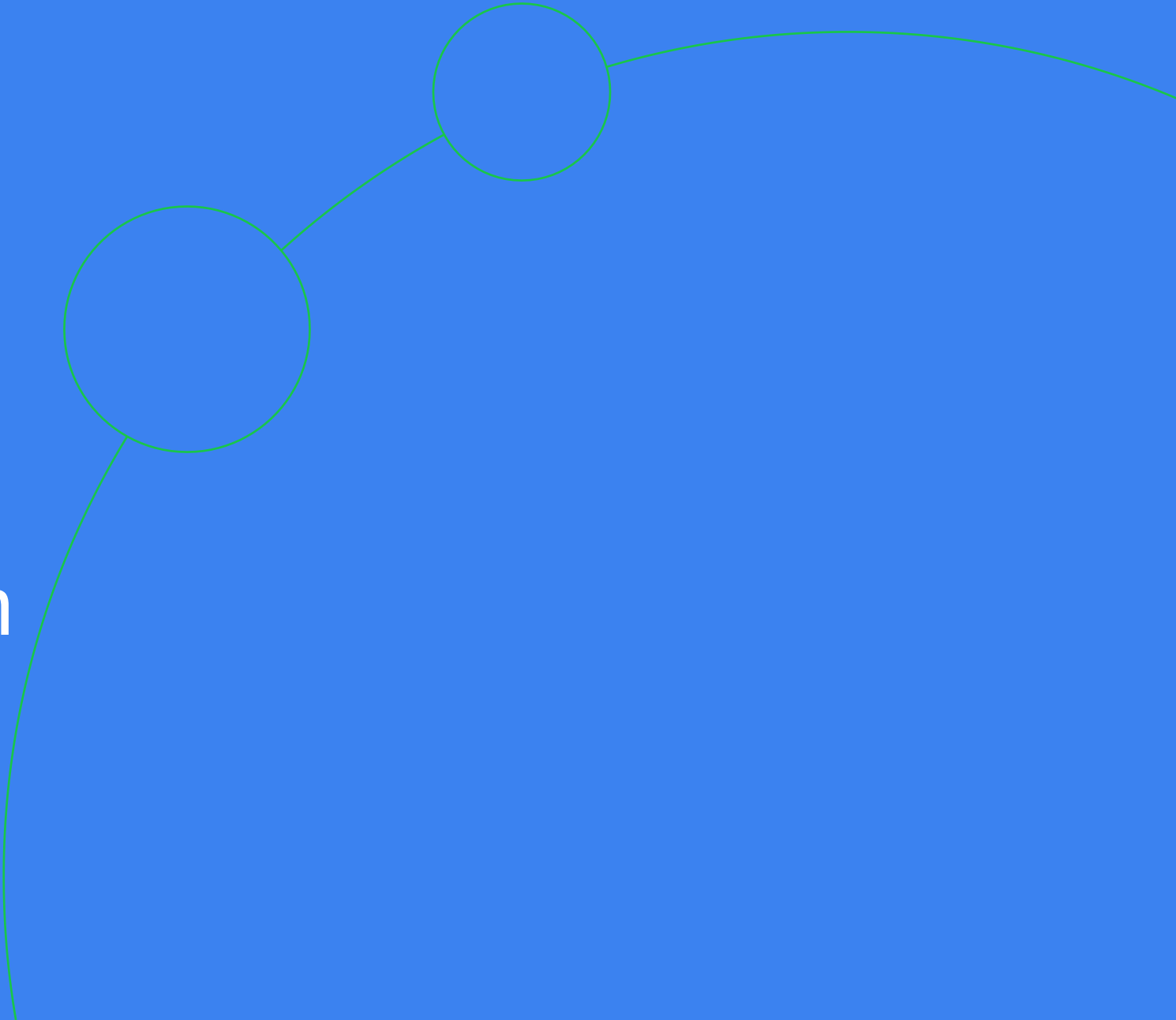
Een kleinere groep is meer reactief: zij wachten op initiatieven vanuit de organisatie of worden beperkt door onduidelijk beleid, gebrekkige communicatie of hoge werkdruk.

De leidinggevende heeft ook een belangrijke rol in het interne scholingsbeleid. Zij bespreken opleidingswensen voornamelijk tijdens jaargesprekken en nemen hierover de (team)beslissingen. Het nemen van eigen initiatief van medewerkers speelt in deze gesprekken ook een rol.

Een aantal professionals benoemen ook een centrale opleidingsafdeling/-academie als spil voor (bij)scholing en ontwikkeling, vanwaar onder andere het aanbod wordt gedeeld.

Communicatie over het aanbod verloopt veelal via e-mail, intranet en/of leerportalen.

Huidige ervaringen



Waardering voor eigen regie, breed aanbod en persoonlijk aanspreekpunt

Positieve ervaringen; wat gaat er goed?

Zorg- en welzijnprofessionals delen de volgende positieve ervaringen.

- + Breed en flexibel aanbod; er zijn vaak leerportalen, online modules en incompany trainingen beschikbaar.
- + (Persoonlijk) opleidings- of loopbaanbudget; in veel organisaties kunnen medewerkers aanspraak maken op een individueel of afdelingsbudget.
- + Aanspreekpunt; functionerings- en jaargesprekken worden vaak gebruikt om persoonlijke leerbehoeften te bespreken, soms ook tussentijds.
- + Combinatie van verplicht en persoonlijk leren; verplichte scholing (bijv. voor herregistratie) wordt gecombineerd met persoonlijke ontwikkeldoelen.
- + Ruimte voor ontwikkeling; soms is leren in werktijd mogelijk, wat bijdraagt aan een gezonde werk-privébalans. Vaste studiedagen of het vooraf plannen van leeractiviteiten helpt medewerkers om daadwerkelijk aan hun ontwikkeling toe te komen.



We hebben een afdeling O&O, met verplichte trainingen én een aanbod van cursussen die je op basis van interesse kunt volgen. Ook masterclasses en interne workshops worden regelmatig aangeboden.

- Breed aanbod



Binnen mijn organisatie hebben we het loopbaanbudget dat je kunt inzetten voor een opleiding naar keuze. Dit hoeft niet werk gerelateerd te zijn.

- Budget



Onze wensen bespreken we tijdens het jaargesprek met de manager. Uiteraard kun je hier ook tussentijds op terugkomen als je behoefte hebt aan scholing.

- Aanspreekpunt



Als ik mijn punten al behaald heb, kies ik alsnog scholing die me helpt groeien als professional.

- Combinatie verplicht vs. vrijwillig

Professionals missen duidelijkheid, maatwerk en informatie vanuit de organisatie

Negatieve ervaringen; wat kan er beter?

Zorg- en welzijnprofessionals delen de volgende negatieve ervaringen.

- Onduidelijkheid over beleid of budget; professionals weten niet wat er mogelijk is, regels zijn niet helder, of worden verschillend geïnterpreteerd per afdeling of leidinggevende.
- Beperkte tijd en ruimte; hoge werkdruk of personeelskrapte maakt het lastig om scholing te plannen of te volgen.
- Gebrek aan informatie; professionals weten vaak niet wat er mogelijk is of hoe iets aangevraagd kan worden.
- Onvoldoende maatwerk; sommige trainingen zijn te algemeen of te oppervlakkig, en voegen voor ervaren of hoogopgeleide professionals weinig toe.
- Beperkte begeleiding vanuit organisatie; een trage of weinig ondersteunende organisatie/leiding werkt niet motiverend om te leren en ontwikkelen.



De regels van het opleidingsbudget zijn zelfs bij de leidinggevende onduidelijk. (...) Ik zou zelf ook flink moeten zoeken hoe het werkt en hoeveel budget ik heb.

- Budget



Er is minder tijd om scholingen te volgen onder werktijd. Daardoor ontstaat scholingsmoeheid.

- Beperkte tijd



Ik zou zelf ook flink moeten zoeken hoe het werkt en hoeveel budget ik heb.

- Gebrek aan informatie



De e-learnings zijn prima, maar vaak veel te veel en niet op mijn niveau.

- Onvoldoende maatwerk

Meeste professionals ervaren vrijheid voor scholing

Minder vrijheid door tijdsdruk, verplichtingen, aanbod en beperking in budget.

Professionals verschillen in de mate waarin ze vrijheid ervaren om hun scholing en ontwikkeling zelf vorm te geven. Iets minder dan de helft van de professionals ervaren veel vrijheid; een vergelijkbaar aandeel ervaart enige vrijheid.

Vrijheid wordt vooral ervaren wanneer er ruimte is om eigen initiatieven aan te dragen, er een (persoonlijk) ontwikkelbudget is en er een cultuur is waar leren gestimuleerd wordt. Enige beperking in vrijheid is of de scholingswens past binnen beschikbare tijd en budget.

Slechts een klein deel van de professionals ervaren een beperkte vrijheid. Dit wordt met name ervaren door gebrek aan tijd, beperkte regie of onvoldoende aanbod en financiering vanuit de organisatie.

Daarnaast blijken verplichte opleidingen en e-learnings – hoe noodzakelijk of nuttig ook – door veel professionals worden ervaren als een beperking van hun vrijheid. Vooral wanneer deze verplichtingen veel tijd kosten of weinig aansluiten bij persoonlijke leerdoelen, dan voelt dit als een belemmering.



Ik kan zelf nadenken welke kant ik op wil, waar ik me verder in wil bekwamen en welke opleiding of cursus daarbij zou passen. De organisatie staat open voor suggesties en kijkt mee naar de mogelijkheden.

- Veel vrijheid



Omdat er veel mogelijk is, maar je daar wel soms nog wat moeite voor moet doen in overtuigen.

- Enige vrijheid



Ze vinden vanuit mijn organisatie niet alles goed. Veel moet betaald worden vanuit mijn loopbaanbudget. Er is geen opleidings- en scholingsbeleid, terwijl we hier wel behoefte aan hebben.

- Beperkte vrijheid



Eigenlijk komt het erop neer dat er geen geld is voor scholing. De scholingsdagen die door het werk werden georganiseerd zijn min of meer afgeschaft. Hier voor in de plaats zijn e-learning gekomen.

- Nauwelijks vrijheid

Professionals zien scholing vooral als recht

Communicatie over rechten rondom scholing kan beter; plichten zijn beter bekend.

Scholing is een recht om vakbekwaam te blijven



Bijna alle professionals zien (bij)scholing en ontwikkeling als een recht dat je hebt als werknemer. Zij vinden dat scholing nodig is om vakbekwaam en up-to-date te blijven. Daarnaast verhoogt het de kwaliteit van zorg én werkplezier.

Slechts enkele deelnemers is het hier (deels) niet mee eens. Zij zien opleiding niet als recht, maar meer als verantwoordelijkheid van zowel de werknemer als de werkgever.

Rechten zijn relatief bekend, maar kan beter

De helft van de professionals heeft het idee (redelijk) goed op de hoogte te zijn van zijn/haar rechten op het gebied van (bij)scholing en ontwikkeling. Zij geven aan dat er in de organisatie actief over wordt gecommuniceerd en/of zij weten zelf goed te vinden waar ze de informatie kunnen vinden (intranet, cao, HR, leidinggevende). Een kwart geeft aan niet bekend te zijn met zijn/haar rechten. Zij vinden de informatie versnipperd en onduidelijk (wat mag, wat kan/moet en welk budget is er) en niet altijd transparant.

Scholing is geen plicht, maar een kans



Professionals zijn meer verdeeld over hoe ze kijken naar (bij)scholing en ontwikkeling als verplichting. Het merendeel ziet dit niet als plicht, omdat het een eigen keuze of kans is om zich te ontwikkelen. Ze voelen intrinsieke motivatie om bij te blijven in hun vak en waarderen de vrijheid om hierin zelf de regie te nemen.

Toch ziet een (kleiner) deel het wél als een plicht. Zij vinden het in de zorg en welzijn nodig om vakbekwaam te blijven, aan beroeps- of functie-eisen te voldoen en goede zorg te leveren.

Professionals goed op de hoogte van verplichte opleidingen

Het merendeel van de professionals heeft het idee dat ze goed op de hoogte zijn van verplichte scholingen. Informatie wordt gedeeld via e-mail, intranet, leerportalen, HR en leidinggevenden. Herinneringen en automatische meldingen helpen dat medewerkers op tijd in actie komen.

Toch ervaren professionals de informatievoorziening ook als versnipperd, onduidelijk of niet actueel. Informatie is vaak wel beschikbaar, maar niet altijd makkelijk vindbaar of actief toegelicht.

Verschillen in organisatiegrootte, beleid en leiderschap bepalen leerervaring

Uit het onderzoek blijken er verschillen te zijn in hoe (bij)scholing en ontwikkeling in de praktijk wordt ervaren en ingericht. Echter kunnen er uit het onderzoek geen duidelijke uitspraken gedaan worden per branche.

- **Grootte van de organisatie**

In een grote organisatie is vaak meer geregeld, zoals onder andere een breed scholingsaanbod, vaste scholings- en ontwikkelbudgetten en een leerportaal. Medewerkers bij grote organisaties geven echter ook aan dat het aanbod soms te algemeen is en dat ze weinig invloed hebben op de inhoud. In kleinere organisaties is er minder budget of aanbod, waardoor je meer zelf initiatief moet nemen. Daarentegen is er vaak wel meer ruimte voor maatwerk.

- **Werkgeversbeleid**

Hoe een organisatie omgaat met scholing, heeft invloed op hoe medewerkers ontwikkeling ervaren. Het gaat daarbij niet alleen om wát er geregeld is, maar ook om de manier waarop erover gesproken wordt en hoeveel ruimte er is voor initiatief.

- **Rol leidinggevende**

De houding en betrokkenheid van de directe leidinggevende lijken een belangrijke rol te spelen. Sommige medewerkers geven aan dat zij zich meer gemotiveerd voelen om te leren wanneer hun leerwensen worden gestimuleerd, ondersteund en serieus genomen.



In onze kleine organisatie is er geen aparte regeling voor. Vraaggericht zijn er wel dingen mogelijk. Maar actief aanbod of duidelijk overzicht wat wel of niet mogelijk is, zou helpen om werknemers te motiveren zichzelf te scholen.

- Kleine organisatie



Verplichte scholingen zijn goed geregeld en overzichtelijk binnen het leerplein, maar ik zou graag meer invloed hebben op de inhoud.

- Grote organisatie



Ik wilde een opleiding volgen, maar daar werd eindeloos over vergaderd. Dat demotiveert enorm.

- Werkgeversbeleid



Mijn leidinggevende stimuleert mij echt om verder te leren. Dat maakt het verschil.

- Rol leidinggevende

Wensen voor de toekomst



Leren motiveert als het past bij de professional: met keuzevrijheid, ruimte, vertrouwen en begeleiding

Professionals geven aan wat zij nodig hebben om zich goed te kunnen blijven ontwikkelen: een stevige basis die op orde is én ruimte voor verbetering. Hieronder volgt een overzicht van de meest genoemde wensen om (bij)scholing en ontwikkeling in de praktijk te verbeteren.

- Meer maatwerk en vakgerichte scholing; verdieping binnen het eigen vakgebied en aanbod dat toepasbaar is in de dagelijkse praktijk.
- Relevante verplichte scholing; verplichte trainingen moeten relevant en begrijpelijk zijn. Overbodige herhaling of onduidelijke eisen werken demotiverend.
- Hogere en realistische (persoonlijke) budgetten: huidige bedragen worden als onvoldoende ervaren. Meer financiële ruimte stimuleert daadwerkelijk gebruik.

- Duidelijke informatie en communicatie; duidelijke informatie over mogelijkheden, geld en tijd. Heldere communicatie verhoogt de motivatie om actief aan de slag te gaan met ontwikkeling.
- Structurele tijd / ruimte om te leren; scholing niet "erbij" doen, maar structureel inplannen.
- Meer betrokkenheid; meer invloed van medewerkers op inhoud en vorm van het scholingsaanbod. Dit vergroot het draagvlak.
- Regelmatige, inhoudelijke ontwikkelgesprekken; niet 1x per jaar, maar met regelmaat en inhoudelijke aandacht voor leerwensen, ambities en vervolgstappen.
- Coaching op de werkvloer; naast formele scholing is er behoefte aan praktische ondersteuning, zoals coaching, intervisie en kennisdeling binnen het team.



De onderwerpen zijn prima, maar breng verschillende lagen aan in niveaus. Zeker voor hulpverleners die al meer ervaring en kennis hebben.

- Meer maatwerk



Ik heb besloten om bepaalde e-learnings niet meer te doen, ik doe die handelingen al jaren. Laat mij op basis van bekwaamheid kiezen wat ik nodig heb.

- Relevante verplichte scholing



Het scholingsbudget van 250 euro per medewerker per jaar is niet toereikend. Of het omhoog, of per aanvraag passend beoordelen.

- Hoger budget

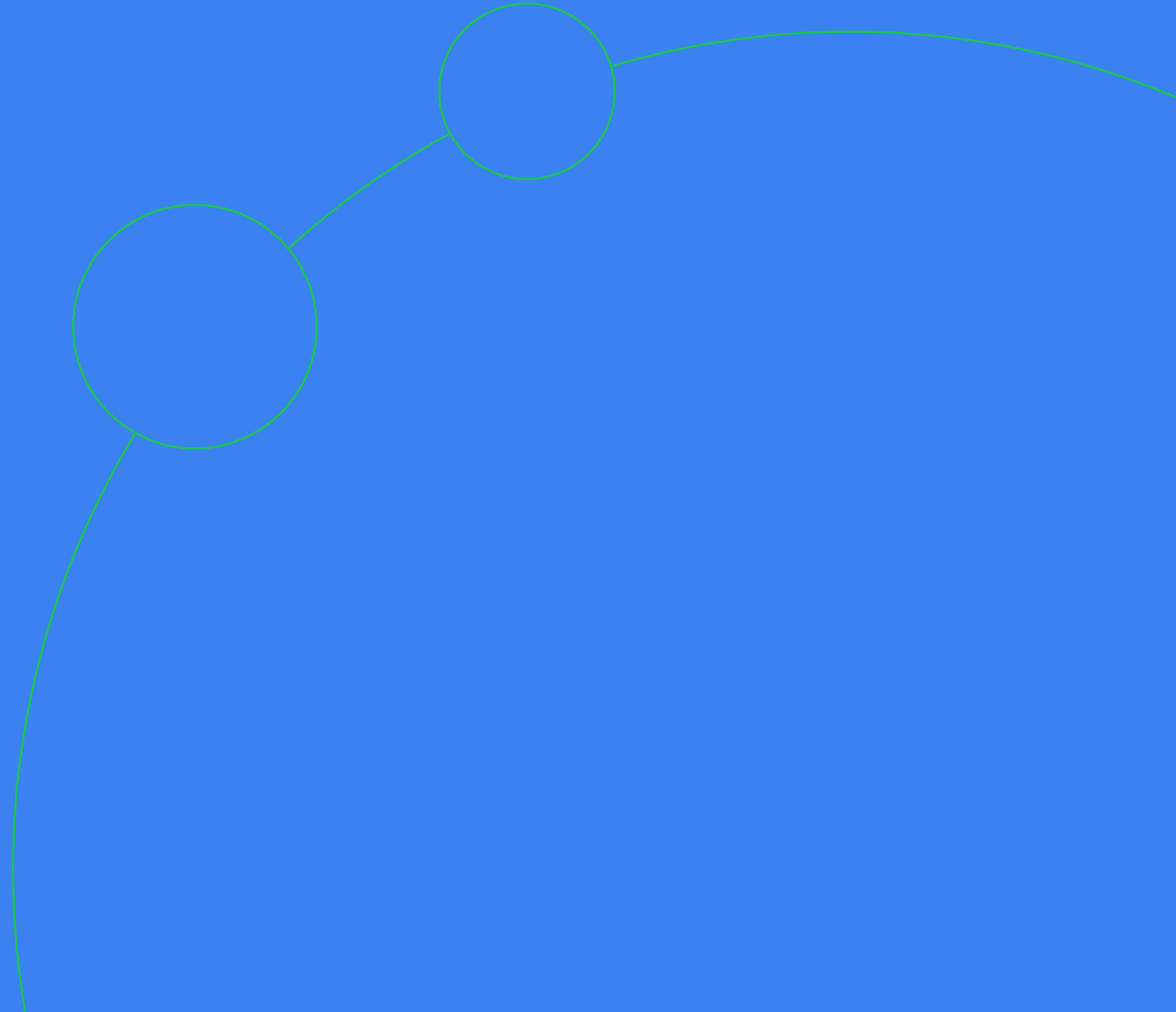


De communicatie over scholingsmogelijkheden is onduidelijk. Je moet alles zelf uitzoeken, en dat werkt demotiverend.

- Duidelijke communicatie

Bijlage

- Verantwoording (p. 16)
- Draaiboek (p. 17-20)



Verantwoording

Community-onderzoek

Vraagstuk: 3 verschillende opdrachten

Aan de doelgroep zijn drie opdrachten (gefaseerd) voorgelegd:

1. Forumtopic: Jouw (bij)scholing en ontwikkeling (16 t/m 22 juni 2025)
2. Forumtopic: Beschrijf jouw ideale (bij)scholing- en ontwikkeling (16 t/m 22 juni 2025)
3. Vragenlijst (bestaande uit 19 vragen) over de houding van zorg- en welzijnsprofessionals ten opzichte van (bij)scholing en ontwikkeling (19 t/m 25 juni)

Doelgroep

De doelgroep voor dit vraagstuk zijn zorg- en welzijnsprofessionals (18+) die deelnemen aan de online community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. In totaal hebben we 125 deelnemers uitgenodigd voor dit vraagstuk, waarvan er 75 deelnemers hebben meegedaan aan minimaal één van de drie opdrachten, waarvan:

- Topic: n=47
- Topic: n=40
- Vragenlijst: n=66, waarvan n=60 afgerond

Methode: community



Drie opdrachten (gefaseerd) voorgelegd

Steekproef



Bruto steekproef: 125

Netto Steekproef: 75

Responsepercentage: 60%

Veldwerkperiode



16 t/m 25 juni 2025

Tijdens de veldwerkperiode zijn geen bijzonderheden opgetreden.

Incentive



Deelnemers die het volledige vraagstuk invulden, ontvingen een vergoeding van € 2,00 in de vorm van punten.

Draaiboek

2 forumdiscussies

1) Forumdiscussie: Jouw (bij)scholing en ontwikkeling



Doel: Huidige ervaringen uit de praktijk

In dit topic horen we graag over jouw (bij)scholing en ontwikkeling.

Kun je beschrijven hoe (bij)scholing en ontwikkeling op dit moment wordt aangeboden op je werk? En op welke manier wordt dit aangeboden of besproken? Denk hierbij o.a. aan de volgende punten: hoe vaak je (bij)scholing volgt, wat voor (bij)scholing dit is, of dit verplicht is of een eigen keuze en of er een bepaald opleidingsbudget beschikbaar is. En hoe bespreek je eventuele opleidingswensen: met een coach of een andere betrokkenen?

2) Forumdiscussie : Jouw ideale (bij)scholing en ontwikkeling



Doel: Positieve punten en verbeterpunten

In dit forumtopic horen we graag jouw ervaringen met de huidige (bij)scholing en ontwikkeling.

- Wat vind je van de (bij)scholings- en ontwikkelmogelijkheden die binnen jouw organisatie worden aangeboden en de manier hoe dit wordt aangeboden?
- Wat gaat er op dit moment goed? En wat kan er volgens jou beter?
- Hoe zou jij willen dat (bij)scholing en ontwikkeling in jouw organisatie geregeld is? Wat wil je behouden, maar ook wat zou er in jouw ogen anders moeten?

Beschrijf dit zo uitgebreid mogelijk aan de hand van voorbeelden. Vertel ook waarom je dit belangrijk vindt.

Draaiboek

Vragenlijst (vraag 1-5)

3) Vragenlijst: (Bij)scholing en ontwikkelingsmogelijkheden in de praktijk



Doel: houding ten opzichte van (bij)scholing en ontwikkeling

In deze vragenlijst willen we graag horen over hoe (bij)scholing en ontwikkelingsmogelijkheden aan jou worden aangeboden. Met je deelname aan deze vragenlijst verdien je 20 punten.

1. Hoe belangrijk vind je het om jezelf te blijven ontwikkelen in je werk? <single respons>

- zeer belangrijk
- enigszins belangrijk
- niet belangrijk, niet onbelangrijk
- niet zo belangrijk
- helemaal niet belangrijk
- weet ik niet/geen mening

2. Hoe zou je jouw persoonlijke houding tegenover (bij)scholing of ontwikkeling omschrijven? Kies het antwoord dat het beste bij je past. <single respons>

- Ik initieer (bij)scholing zelf actief en zoek regelmatig nieuwe leer-kansen.
- Ik sta positief tegenover (bij)scholing en doe mee wanneer er mogelijkheden op mijn pad komen, maar zet niet altijd zelf de eerste stap.
- Ik neem pas deel aan (bij)scholing wanneer mijn leidinggevende of organisatie dit voorstelt.
- Ik heb op dit moment weinig belangstelling voor (bij)scholing en neem er niet aan deel.

3. Wat verwacht je van jouw werkgever op het gebied van (bij)scholing en ontwikkeling? <open>

4. Wie neemt bij jou op het werk meestal het initiatief om (bij)scholing of ontwikkeling te bespreken? Meer antwoorden mogelijk.

- Ikzelf
- Mijn leidinggevende
- HR
- Iemand anders, nl...
- Er wordt niet over gesproken

5. <indien v4 is niet 'er wordt niet over gesproken'>Kun je aan de hand van een voorbeeld toelichten hoe dit gesprek wordt gevoerd? <open>



Draaiboek

Vragenlijst (vraag 6-12)



6. Heb je het gevoel dat je voldoende ruimte en vrijheid krijgt om zelf te kiezen wat je wilt leren of ontwikkelen? <single respons>

- zeer veel vrijheid
- enige vrijheid
- beperkte vrijheid
- nauwelijks vrijheid
- geen vrijheid
- geen mening / niet van toepassing

7. Kun je uitleggen waarom je dit zo ervaart? <open>

8. In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stelling?

"Ik zie (bij)scholing en ontwikkeling als een recht dat je hebt als werknemer."

<single respons>

- zeer mee eens
- mee eens
- niet mee eens/oneens
- oneens
- zeer mee oneens
- weet ik niet/geen mening

9. Kun je je antwoord toelichten? <open>



10. In hoeverre ben je op de hoogte van je rechten als het gaat om (bij)scholing en ontwikkeling binnen jouw functie/organisatie? <single respons>

Denk hierbij aan afspraken zoals het aantal uren (bij)scholing waar je recht op hebt, de hoogte van het opleidingsbudget, of je (bij)scholing kunt volgen tijdens werktijd, of je zelf mag kiezen welke (bij)scholing je volgt, enzovoort.

- ja, ik ben goed op de hoogte van mijn rechten
- ja, Ik weet redelijk goed wat mijn rechten zijn, maar niet alles is mij bekend
- ja, ik weet een beetje over mijn rechten, maar ik weet het niet precies.
- nee, ik ben niet op de hoogte van mijn rechten op dit gebied.
- weet ik niet

11. <indien v10 = 'ja' (1,2,3)> Kun je vertellen hoe je hierover bent geïnformeerd?

Vertel daarbij wat je van de communicatie vindt, bijvoorbeeld wat je er goed aan vindt of wat er beter kan.<open>

12. In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stelling?

"Ik zie (bij)scholen en ontwikkelen als iets dat ik moet doen van mijn werkgever."

<single respons>

- zeer mee eens
- mee eens
- niet mee eens/oneens
- oneens
- zeer mee oneens
- weet ik niet/geen mening

Draaiboek

Vragenlijst (vraag 13-19)



13. Kun je je antwoord toelichten? <open>

14. Ben je op de hoogte van je plichten als het gaat om (bij)scholing en ontwikkeling binnen jouw functie/organisatie? <single respons>

Denk hierbij aan verplichte trainingen vanuit je werkgever, wet- en regelgeving, cao of andere verplichte (bij)scholing die hoort bij jouw functie of binnen jouw sector.

- ja, ik ben goed op de hoogte welke verplichte opleidingen er zijn.
- ja, ik weet redelijk goed welke verplichte opleidingen er zijn, maar niet alles is mij bekend.
- ja, ik weet een beetje welke verplichte opleidingen er zijn, maar ik weet het niet precies.
- nee, ik ben niet op de hoogte van de verplichte opleidingen binnen mijn functie.
- weet ik niet

15. indien v14= 'ja' (1,2,3)> Kun je vertellen hoe je hierover bent geïnformeerd? Vertel daarbij wat je van de communicatie vindt, bijvoorbeeld wat je er goed aan vindt of wat er beter kan.<open>

16. Als laatste: Heb je nog vragen of opmerkingen naar aanleiding van deze vragenlijst? open>



Dan volgen er nog enkele achtergrondvragen.

17. Hoeveel uur werk je gemiddeld per week? <tekstvak>
_ uur

18. Hoeveel jaar ben je in dienst bij je huidige werkgever? < tekstvak>
_jaar

19. Heb je een leidinggevende functie? <single respons>

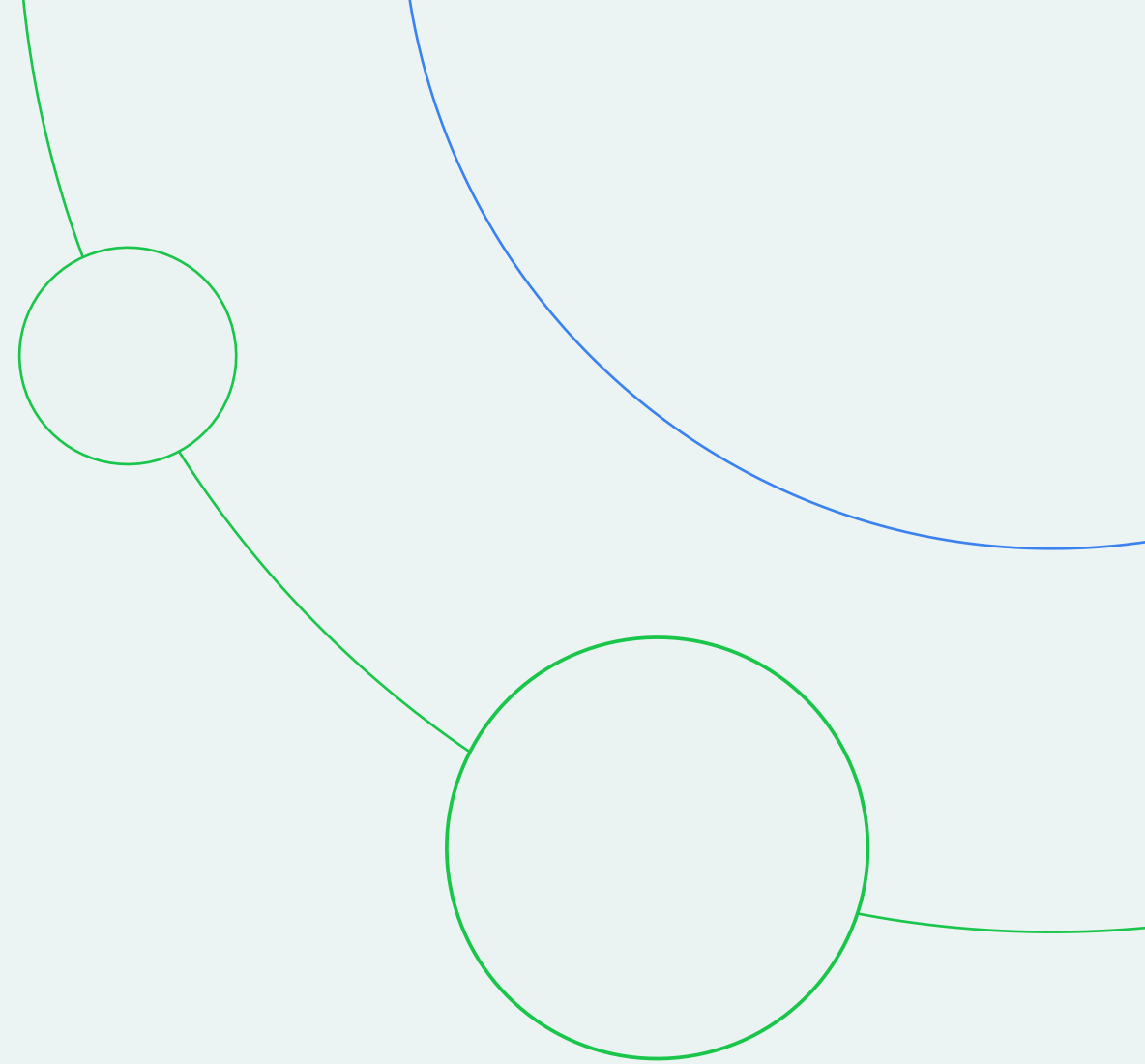
- ja
- nee
- wil ik niet zeggen

Duurzaamheid

Rapportage van het onderzoek in de community
Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33506
Augustus 2025

blauw



Woord vooraf

Inleiding

In de zorg- en welzijnssector speelt duurzaamheid een steeds belangrijkere rol. Dit rapport brengt in kaart hoe zorg- en welzijnsprofessionals duurzaamheid beleven op de werkvloer. Hopelijk biedt het rapport het Ministerie van VWS waardevolle aanknopingspunten en mooie voorbeelden over verduurzaming in de praktijk. Veel plezier met het lezen van dit rapport!

Dori, Laura en Kim

Onderzoekers

Uitvoerend onderzoeksbureau
Blauw Research

Betrokken onderzoekers
Dori van Rosmalen
Laura Nugteren
Kim Wagenaar

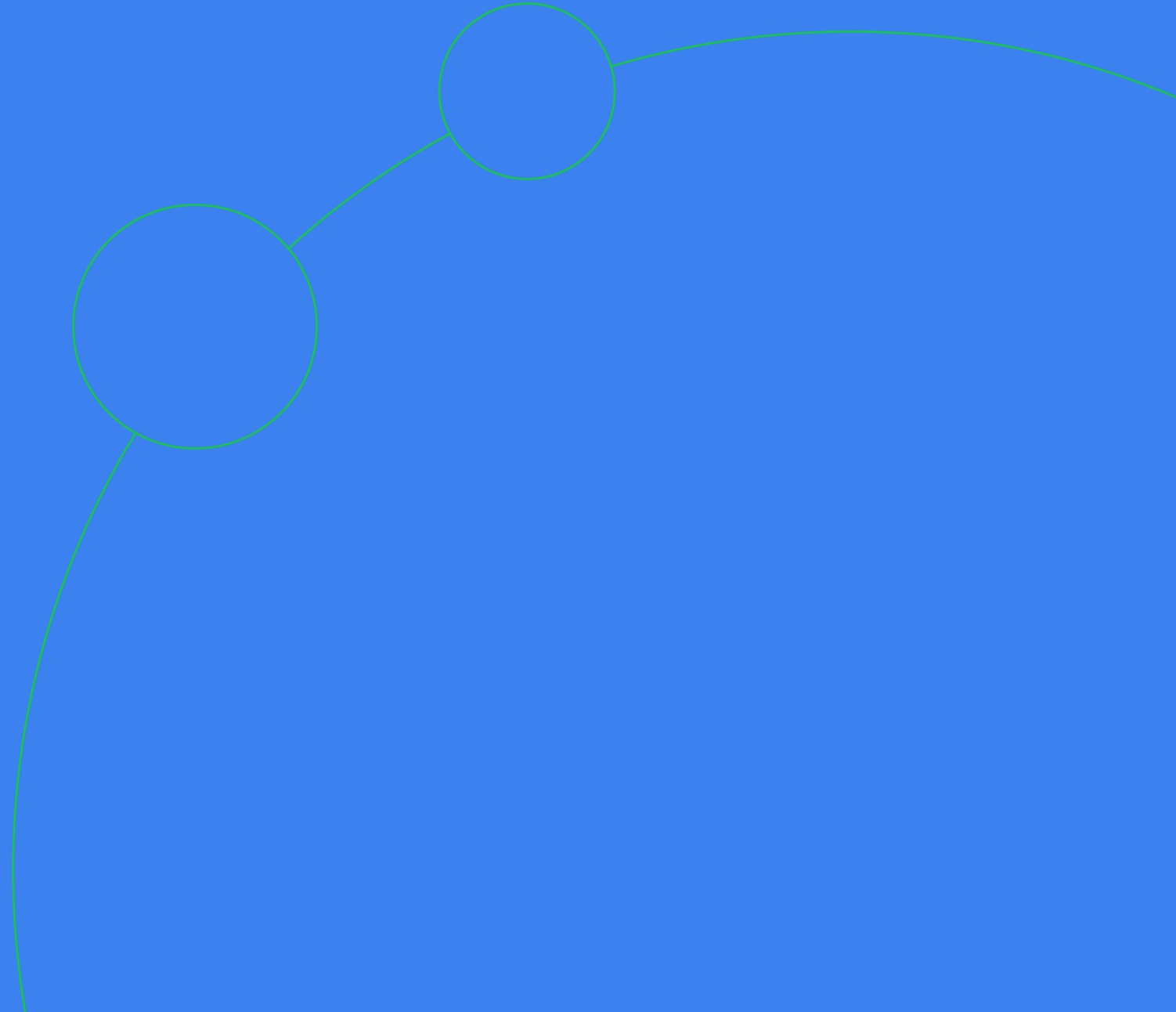
Contact
welcome@blauw.com

Copyright 2025

Blauw Research bv
Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Aanleiding en
opzet onderzoek



Context, doelstelling en methode



Context

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) werkt aan een toekomstbestendige aanpak voor duurzaamheid in de zorg- en welzijnssector. Om dit goed te doen gaat VWS actief in gesprek met verschillende partijen. De stem van de professional wordt daar ook in meegenomen.

Met deze inzichten krijgt het ministerie van VWS beter inzicht in wat duurzaamheid betekent in de zorg- en welzijnspraktijk. De inspirerende voorbeelden kunnen worden gebruikt in communicatie-uitingen om anderen te motiveren en inspireren.



Methode

Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. Blauw Research beheert deze community in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het waarom achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief; ze geven richting aan, maar zijn geen bewezen feiten.



Onderzoeksdoel

Inzicht krijgen in de ervaringen en behoeften van zorg- en welzijnsprofessionals rondom duurzaamheid op de eigen werkvloer.



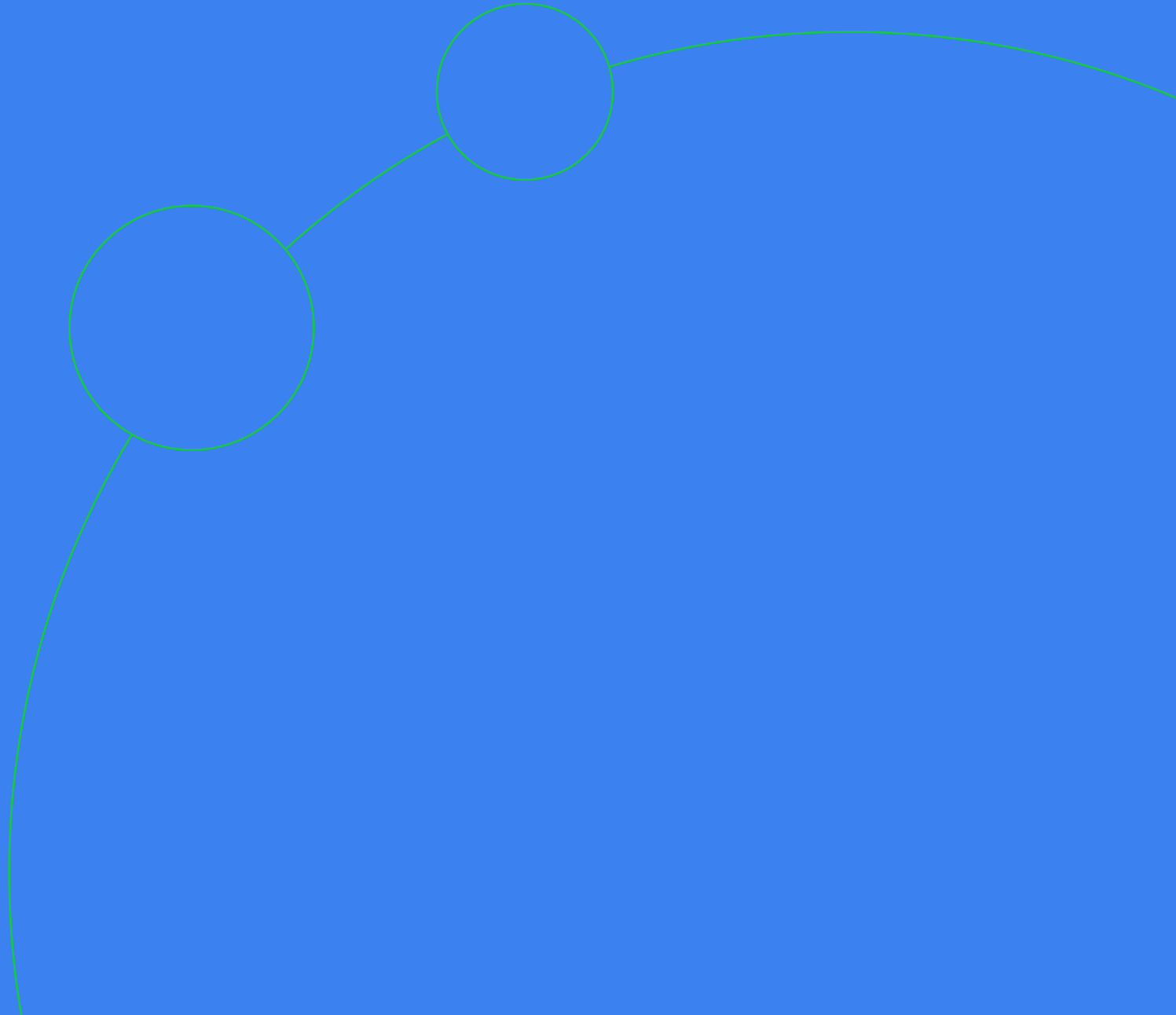
Onderzoeksvraag

Hoe belangrijk is duurzaamheid in zorg- en welzijnsorganisaties, en over welke voorbeelden/ initiatieven zijn zorg- en welzijnsprofessionals positief/ negatief?

Subvragen:

- Hoe belangrijk vinden de professionals duurzaamheid in hun eigen organisatie?
- Welke positieve en negatieve voorbeelden van duurzame initiatieven zijn er?
- Welke kansen zien de professionals rondom duurzaamheid op de werkvloer?

Belang van
duurzaamheid



Medewerkers zien belang duurzaamheid

Veel medewerkers zijn ook actief betrokken bij de verduurzaming op het werk

Bijna alle professionals vinden duurzaamheid belangrijk

Vrijwel alle professionals in de community zien in hoe belangrijk duurzaamheid is binnen de zorg- en welzijnssector en zijn zich ervan bewust dat hun werkzaamheden impact hebben. De belangrijkste redenen van deze betrokkenheid hebben te maken met een verantwoordelijkheidsgevoel voor de toekomst en toekomstige generaties, kostenbesparing en efficiëntie, impact op het milieu (ecologische voetafdruk verkleinen), de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de verbetering van werkprocessen (zoals verspilling voorkomen).

Hoge eigen betrokkenheid

Veel professionals houden zich al bezig met verduurzaming in de organisatie waar ze voor werken. Ze nemen bijvoorbeeld hun eigen mok mee, scheiden het afval en sommigen gaan met de fiets naar werk. Zij zijn vaak ook betrokken of willen betrokken zijn bij de duurzaamheidsinitiatieven in hun eigen organisatie.

Velen realiseren zich wel dat er binnen hun organisatie nog winst te behalen valt op het vlak van duurzaamheid. De meeste professionals zien dan ook mogelijkheid tot verbetering en vinden dat de sector een positieve rol kan spelen in verduurzaming.



“De zorgsector is een van de sectoren met de hoogste CO2 uitstoot. Daar moeten wij zien de impact waar mogelijk te verlagen.”

- Bewustheid impact op milieu



“Duurzaamheid is belangrijk om de wereld leefbaar te houden. In de zorg valt wat betreft duurzaamheid nog heel veel te verbeteren, liggen veel kansen. Echter moet tegelijk ook werkbaar blijven en met oog voor de mens. Daarom soms best complex, maar zeker niet minder belangrijk.”

- Belang voor toekomst



“Als ik aan duurzaamheid denk op het werk, dan denk ik meteen aan goed zorgen voor mens én omgeving. Dat begint klein: het licht uitdoen als je weggaat, afval goed scheiden, en bewust omgaan met materialen. Maar het gaat ook over hoe we met elkaar omgaan, duurzaam samenwerken noem ik dat.”

- Belang verbetering werkprocessen



“Ik vind dat we allemaal onze maatschappelijke bijdrage kunnen leveren aan een groene en duurzame toekomst. De planeet moet nog langer mee, ook voor toekomstige generaties en daar hebben we allemaal een opdracht in.”

- Belang maatschappelijke bijdrage

Werkgevers zien belang duurzaamheid

Belang komt niet altijd tot uiting in het beleid en de dagelijkse praktijk van organisaties

Zorg- en welzijnsorganisaties zetten stappen richting duurzaamheid

Veel organisaties binnen zorg en welzijn houden zich actief bezig met duurzaamheidsinitiatieven, vooral op het gebied van energieverbruik, mobiliteit, gebruik van duurzame materialen en afvalscheiding. Sommige organisaties hebben eigen Green teams of duurzaamheidscoördinatoren.

Betrekken van medewerkers bij duurzaamheid kan beter

Medewerkers zien de duurzame initiatieven nog niet altijd in het beleid en het dagelijks handelen binnen de organisatie terug. Men heeft het idee dat er beleidsmatig wel over het onderwerp wordt nagedacht, maar dat mensen op de werkvloer nog onvoldoende betrokken worden. Het merendeel van de professionals op de community is wel (enigszins) op de hoogte van de aanpak als er een aanpak is. Die communicatie over de aanpak gaat vooral via het intranet en interne nieuwbrieven.

Medewerkers geven verder aan dat het verschilt per afdeling en organisatieniveau in hoeverre het onderwerp leeft en als belangrijk wordt gezien. Tussen de verschillende organisaties is er ook een verschil in hoeverre er aandacht besteed wordt aan duurzaamheid. Zo hebben sommige organisaties duurzaamheidswerkshops en Green teams terwijl andere organisaties nog niet veel doen naast een papierbak.



“Binnen ons ziekenhuis zien we dat duurzaamheid steeds meer aandacht krijgt en er op organisatieniveau al mooie stappen worden gezet. Denk bijvoorbeeld aan initiatieven rondom afvalscheiding, energiebesparing en het inzetten op duurzame mobiliteit.”

- Duurzaamheidsinitiatieven organisatie



“Duurzaamheid speelt nog nauwelijks een rol binnen mijn werk. Er wordt veel geprint, er wordt geen afval gescheiden, thuiswerken is slechts 1 dag per week aan de orde, we hebben geen energievriendelijk gebouw waar we in werken en het is geen (terugkerend) onderwerp van gesprek.”

- Duurzaamheid speelt nog geen rol



“Er is veel aandacht voor duurzaamheid bij de organisatie waar ik werk. Er is een green team opgericht in 2020 welke zich binnen de organisatie bezig houden met duurzaamheid. In 2024 de green deal 3.0 getekend.”

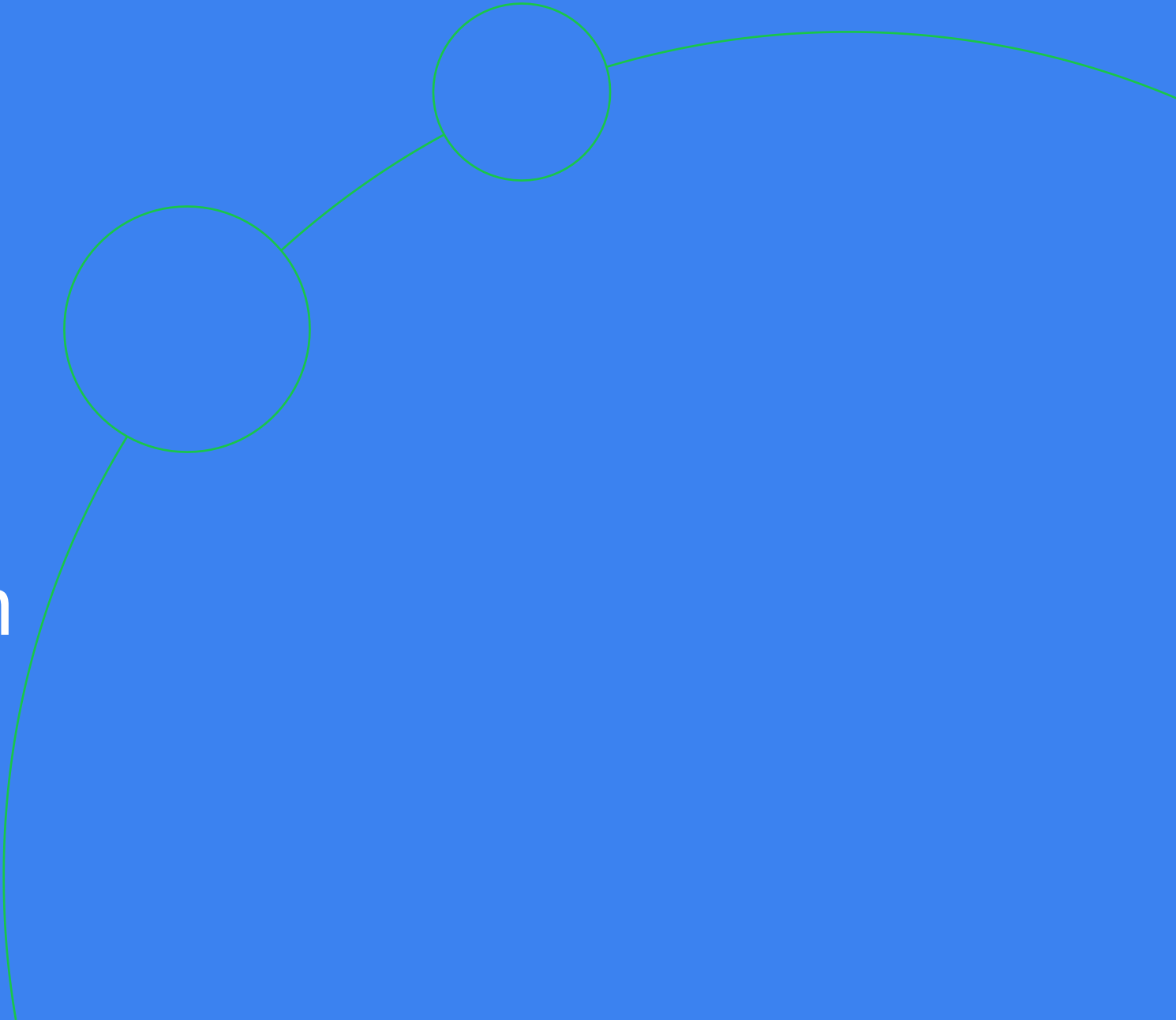
- Green team en Green deal



“Er komen gelukkig steeds meer initiatieven om de zorg te verduurzamen maar ik zie het onvoldoende terug (verweven) in beleid en in het dagelijks handelen van medewerkers. Er wordt nog te veel gehandeld vanuit gemak, gewoonte en onwetendheid.”

- Onvoldoende betrokkenheid

Huidige ervaringen



Waardering voor groene aanpak, verduurzaming op de werkvloer en mobiliteitsregelingen

Positieve beelden; wat gaat er goed volgens de professionals?

Op het gebied van beleid:

+ Groene aanpak; organisaties hebben duurzaamheidsinitiatieven als Green Teams, werkgroepen en duurzaamheids-coördinatoren. Sommige organisaties nemen deel aan Green Deal.

Praktisch zaken:

+ Recyclen en reduceren; organisaties verminderen het gebruik van (niet-)medische spullen die direct na gebruik weggegooid moeten worden. Ook wordt er minder geprint (meer digitaal werken), wordt er gebruik gemaakt van een verpulvermachine en wordt het afval gescheiden.

+ Duurzame materialen; materialen worden vervangen voor duurzamere alternatieven; de schoonmaak gebeurt met wasbare doekjes en schoonmaakspray in plaats van met alcohol wegwerpdoekjes; wasbare kledingbeschermers en metalen medicijncupjes worden gebruikt.

+ Energiebesparing; organisaties zetten steeds vaker in op duurzaam energiegebruik. Zo gaan lampen automatisch aan-en-uit en worden lichtsensoren, LED verlichting, zuinigere apparatuur en energiecoaches ingezet om energie duurzamer te gebruiken.

+ Mobiliteitsregelingen; mobiliteitsinitiatieven als een fietsplan, leenfietsen en een OV reiskostenvergoeding worden soms gefaciliteerd. Medewerkers krijgen vaker de optie om thuis te werken. Professionals waarderen de regelingen en zien graag meer mobiliteitsinitiatieven, vooral als ze duidelijk voordelig zijn (zoals met een fietsvergoeding).



"Er zijn diverse initiatieven op het gebied van duurzaamheid binnen ons ziekenhuis. Zoals gescheiden afval, maar ook reduceren van bijvoorbeeld matjes of handschoenen."

- Recyclen en reduceren



"Greenteam!
Wij werken met greenteams en er zijn duurzaamheidsadviseurs."

- Groene aanpak



"Actief nadenken hoe we minder afval kunnen genereren. Zo gebruiken we nu schoonmaakspray met een wasbaar doekje om de hulpmiddelen schoon te maken na gebruik in plaats van alcoholdoekjes die je na gebruik weggooit. Verder gebruiken we wasbare kledingbeschermers in plaats van plastic slabs voor eenmalig gebruik."

- Duurzame materialen



"Verder stimuleert de organisatie het fietsen naar je werk. We hebben een 'met de fiets naar je werk dag'. Maar de organisatie heeft ook een fietsplan, waarbij je een fiets kan aanschaffen."

- Mobiliteitsregelingen

Duurzame inzetbaarheid, betrokkenheid en verspilling van medicijnen en voedsel zijn verbeterkansen

Negatieve beelden; wat kan er beter volgens de professionals?

Op het gebied van beleid:

- Duurzame inzetbaarheid; professionals zien graag meer aandacht voor het werkplezier, de werk-privé balans en het uiten van waardering.
- Gebrek aan bewustwording; niet alle professionals weten hoe zij zelf kunnen bijdragen aan verduurzaming op het werk. Organisaties communiceren niet genoeg over wat er gedaan wordt.
- Gebrek aan betrokkenheid; vooral hogerop in de organisaties wordt er actief gewerkt aan duurzaamheid. Medewerkers worden niet altijd actief meegenomen in de duurzame keuzes; sommigen merken er niet veel van op de afdeling en voelen zich minder betrokken. Duurzaamheids-initiatieven worden ook niet altijd aangemoedigd vanuit de organisatie.

Praktisch zaken:

- Voedselverspilling; binnen sommige organisaties wordt vaak voedsel weggegooid door een te ruime inschatting van portiegroottes of door het aangeleverd krijgen van vaste porties die niet aansluiten bij de eetlust van bewoners. Sommige professionals geven aan dat het lastig is om in te schatten hoeveel mensen er mee-eten op een bepaalde avond, waardoor er regelmatig te veel besteld wordt en het eten over datum gaat.
- Verspilling van medicatiemateriaal; professionals signaleren verspilling door medicatie, zoals ongebruikte medicijnen en incontinentiemateriaal, baxterzakjes en afval van echogelegeide prikken. De verpakkingen van de medicijnen zijn vaak niet duurzaam.



Af en toe zie ik berichten voorbij komen over initiatieven zoals een kantoortuin of een werkgroep die over duurzaamheid nadenkt, maar die oproepen richten zich vaak op teamleiders of kantoorpersoneel, niet op verpleegkundigen. Daardoor voelt het voor mij een beetje als een ver-van-mijn-bed-show.

- Gebrek aan betrokkenheid



Er komen gelukkig steeds meer initiatieven om de zorg te verduurzamen maar ik zie het onvoldoende terug (verweven) in beleid en in het dagelijks handelen van medewerkers. Er wordt nog te veel gehandeld vanuit gemak, gewoonte en onwetendheid.

- Gebrek aan bewustwording



“Aan duurzaamheid op het werk denk ik aan het recyclen of hergebruiken van spullen, materialen en grondstoffen. Zoals o.a ook medicatie en ongebruikt incomateriaal. Nu moet vanalles weggooit worden.”

- Verspilling van medicatiemateriaal



“Duurzame inzetbaarheid van werknemers en vrijwilligers; vaker vaste contracten, ondersteunen bij combi werk en privé. aandacht voor ontwikkeling. Gebeurt maar kan veel beter.”

- Duurzame inzetbaarheid

A decorative graphic on a blue background. It features two green circles of different sizes. A green line starts from the bottom left, curves upwards to connect to the bottom of the larger circle, then continues as a straight line to the bottom of the smaller circle, and finally curves again towards the top right corner of the image.

Suggesties en wensen voor
de toekomst

1. Door professionals te betrekken en initiatieven te delen, wordt duurzaamheid in de zorg- en welzijnssector gestimuleerd

Meerderheid wordt graag betrokken bij duurzaamheidsinitiatieven

De meeste professionals zijn enigszins op de hoogte van de duurzaamheidsinitiatieven binnen hun organisatie. Toch is voor de meerderheid de aanpak op het gebied van duurzaamheid niet helemaal duidelijk. Een groot deel is dan ook nog niet betrokken bij de duurzaamheidsinitiatieven. Wel zouden velen hier wel interesse in hebben.

De betrokkenheid en bewustwording over de aanpak kan worden vergroot door beter en vaker te communiceren over wat er met duurzaamheid wordt gedaan binnen de organisatie en wat medewerkers zelf kunnen doen. Door alle medewerkers te betrekken kan duurzaamheid binnen de organisatie beter zichtbaar worden.



“Er worden momenteel klimaat workshops gegeven waarbij alle medewerkers tijdens een aantal bijeenkomsten zowel voor thuis als op het werk info krijgen over duurzaamheid en je eigen rol hierin. Dit wordt gefaciliteerd onder werktijd, waardoor ik denk dat er wel animo voor is.”

- Bewustwording vergroten



“Tips of challenges delen die aansluiten bij onze werkzaamheden, zodat het concreet en haalbaar voelt. Als er meer aandacht zou komen voor dit soort initiatieven binnen het team, zou duurzaamheid ook voor ons veel meer dichterbij komen.”

- Best practices en challenges

Professionals geven de volgende tips om de bewustwording en betrokkenheid te verbeteren:

- Bewustwording vergroten: niet alle medewerkers zijn zich bewust van duurzaamheid in hun werk. Door hen hierover te informeren groeit de bewustwording. Een workshop met praktische tips — toepasbaar thuis en op het werk — werd positief ontvangen. Ook een duurzame werkdag met wisselend thema wordt als tip genoemd (zoals ‘mobiliteit’, ‘sociaal’, ‘afval’).
- Communiceren over impact: meer informatie delen over de impact van de duurzaamheidsinitiatieven, zodat medewerkers zien dat de acties echt verschil maken. Bijvoorbeeld tijdens vergaderingen wijzen op behaalde besparingen.
- Medewerkers betrekken: medewerkers betrekken bij duurzaamheidsinitiatieven en deze meer aanmoedigen vanuit de organisatie. Zorgen dat de aandacht voor duurzaamheid niet blijft hangen bij de top van de organisaties, maar dat alle collega’s worden meegenomen in de duurzame keuzes. Sommigen ervaren geen ruimte om te spreken en mee te denken over duurzaamheid (bijvoorbeeld omdat ze geen leidinggevende functie hebben). Door medewerkers actiever te betrekken bij het onderwerp worden hun ervaringen en inzichten beter meegenomen.
- Best practices en challenges: duurzaamheidstips delen binnen en tussen organisaties zodat er van elkaar geleerd kan worden. Zo wordt een ideeënmuur genoemd, waarop medewerkers hun eigen tips plakken met post-its. Challenges opstellen voor medewerkers die aansluiten bij hun werkzaamheden, zodat ze haalbaar en relevant zijn (zoals “vegetarische lunch”, “papierloze werkdag” of “fietsdag”).
- Consistent beleid: Duurzaamheid krijgt meer betekenis als het in alle activiteiten wordt meegenomen — van cadeaus tot koffie en thee.

2. Duurzame inzetbaarheid en samenwerkingen zijn volgens professionals essentieel voor toekomstbestendige zorg

Belang van duurzame inzetbaarheid

Veel professionals benadrukken het belang van een duidelijke focus op toekomstbestendige zorg. Daarbij noemen velen het belang van duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de zorg- en welzijnssector. Werkplezier en een houdbare werklast zijn hierbij volgens de professionals essentieel.

Toekomstbestendige zorg als breder begrip

Een aantal professionals zien toekomstbestendige zorg als een breder begrip, en noemen hierbij het belang van duurzame (lokale) samenwerkingen en community-based werken. Lokale initiatieven zoals buurttuinen, werkplekken, moestuinen bij zorginstanties en repair cafés worden genoemd als voorbeelden. Sommigen wijzen op het belang van samenwerking met duurzame leveranciers.

Wensen van professionals:

- Werk-privé balans: de werk-privé balans is een belangrijk onderdeel van de duurzame inzetbaarheid. Hierbij noemen professionals voordelen aan zelfroosteren en het belang van een toeziend oog vanuit het management.
- Waardering / veiligheid: medewerkers die zich gewaardeerd voelen zijn sneller geneigd om te blijven werken bij de organisatie. Door waardering vaker te uiten versterkt de psychologische veiligheid van de professionals.
- Werkplek: professionals benadrukken het belang van een fijne werkplek, bijvoorbeeld met klimaatbeheersing, planten en een rustruimte.
- Ontwikkeling en inclusiviteit: professionals vinden het belangrijk dat er een inclusieve werksfeer is en dat medewerkers voldoende mogelijkheden ervaren om zich verder te ontwikkelen en door te groeien.
- Duurzame samenwerkingen: professionals zien voordelen in het samenwerken met lokale partners en duurzame leveranciers.



"De balans tussen werk en privé wordt goed in de gaten gehouden door management. Ook wordt er rekening gehouden met mantelzorgtaken van medewerkers. Verzuim wordt goed begeleid. Dit zorgt er mede voor dat de medewerkers duurzaam inzetbaar zijn."

- Werk-privé balans



"Wat mij betreft mag er nog meer nadruk komen te liggen op psychologische veiligheid en het waarderen van diversiteit in denken, voelen en leren. Een goed en oprecht gesprek met de individuele medewerker kan hierin al een waardevolle eerste stap zijn."

- Veiligheid



"Ook denk ik aan duurzaamheid binnen de organisatie en dan vooral de werknemers. Bijvoorbeeld een inclusieve werksfeer. Maar ook de mogelijkheden aan je medewerkers geven om door te groeien."

- Ontwikkeling en inclusiviteit



"Duurzame relaties opbouwen in de nabije omgeving waar onze cliënten iets aan hebben (bv: een maatje/een werkplek/diensten uitwisselen met gesloten beurs)"

- Duurzame samenwerkingen

3. Professionals geven aan dat minder materiaal- en voedselverspilling leidt tot duurzamere zorgorganisaties

Veel professionals vinden dat zorg- en welzijnsorganisaties materiaalverspilling moeten verminderen om duurzaamheid te bevorderen. Ze geven aan dat wet- en regelgeving hierbij soms een belemmering vormt. Daarnaast noemen ze dat de verpakkingsmaterialen en de inkoop niet altijd duurzaam zijn.

Wensen/ tips van professionals:

- Hergebruik van medicatie: depotmedicatie, incontinentiemateriaal en gesloten medicatie worden in de praktijk soms ongebruikt weggegooid. Bijvoorbeeld als een client/ patiënt veranderd van medicatie, overlijdt of wordt ontslagen. Sommigen zorginstellingen hebben hier al een initiatief voor, anderen nog niet. Hierbij wordt ook een gestructureerd medicijn-retourprogramma in de GGZ als mogelijke oplossing genoemd.
- Duurzame leveranciers: professionals zien graag samenwerkingen met duurzame leveranciers met duurzame producten. Deze leveranciers gebruiken bijvoorbeeld minder onnodige (plastic) verpakkingsmaterialen bij medicijnen. Een professional geeft als suggestie dat de zorginstanties zelf contact kunnen opnemen met de leveranciers om de mogelijkheden te bespreken.
- Milieubewuster inkopen: door te letten op de materialen van zorgproducten bij inkoop (zoals wondmaterialen en kraampakketten van biologisch katoen) wordt de impact op het milieu verkleind.

Professionals noemen naast het verspillen van medicatie ook voedselverspilling als een duurzaamheidsprobleem binnen de sector.

Wensen/ tips van professionals

- Vermindering food waste: patiëntenvoeding inrichten op vermindering van food waste, bijvoorbeeld door minder te bestellen als bekend is dat oudere bewoners halve porties eten. Bewoners zelf laten opscheppen wordt ook genoemd als suggestie. De strenge regelgeving over hoe lang voedsel bewaard mag worden zien professionals graag versoepeld.
- Overgebleven voedsel opnieuw gebruiken; zoals soep van restjes maken of het houden van een kliekjesdag.
- Restjeskar of *too good to waste* kar: geïnspireerd door Too Good to Go, een kar met overgebleven voedsel voor personeel en ouders.
- Duurzamere keuzes: vegetarische of plantaardige opties aanbieden.



“Richt per zorglocatie een centrale verzamelplek in voor ongebruikt incontinentiemateriaal. Zorg voor duidelijke richtlijnen: alleen ongeopende, schone verpakkingen worden geaccepteerd. Wijs een aanspreekpunt per afdeling aan die toeziet op inzameling.”

- Tip voor hergebruik van medicatie

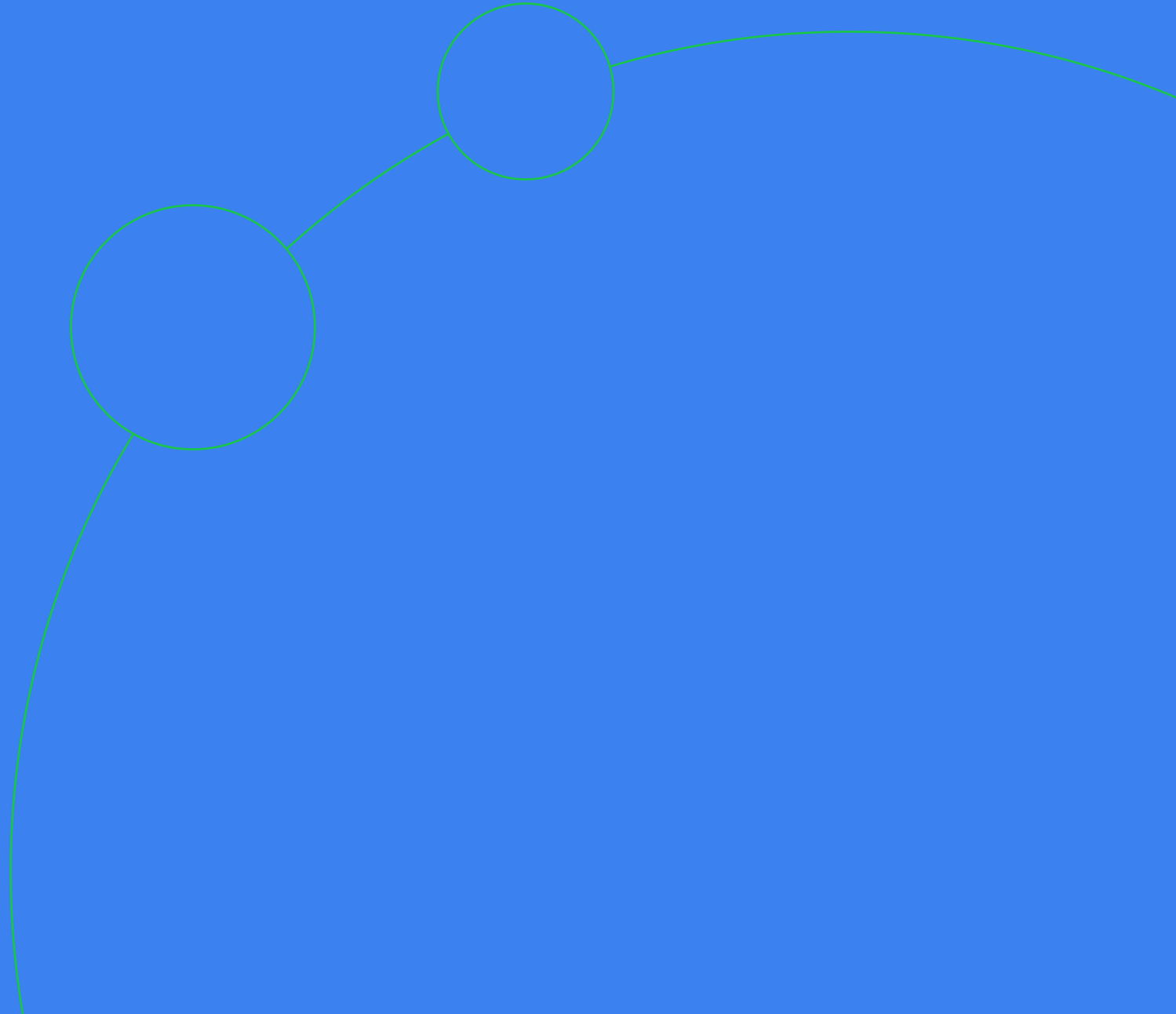


“Het idee is om een “restjeskar” op te zetten: Aan het eind van de dag worden maaltijden of producten die over zijn verzameld. Personeel of ouders van opgenomen kinderen mogen dit gratis of tegen een kleine vergoeding meenemen. Dit kan in combinatie met een koelkast en duidelijke labeling over houdbaarheid. Voordelen: Minder voedselverspilling.”

- Tip voor hergebruik van voedsel

Bijlage

- Verantwoording (p. 16)
- Draaiboek (p. 17-20)



Verantwoording

Community-onderzoek

Vraagstuk: 4 verschillende opdrachten

Aan de doelgroep zijn vier opdrachten (gefaseerd) voorgelegd:

1. Forumtopic: Duurzaamheid op werk (18 t/m 23 juli 2025)
2. Forumtopic: Duurzaamheidsinitiatieven op werk (21 t/m 28 juli 2025)
3. Challenge: Jouw ideeën voor een duurzamere organisatie (21 t/m 28 juli 2025)
4. Vragenlijst (bestaande uit 9 vragen) over de houding van zorg- en welzijnsprofessionals ten opzichte van duurzaamheid op het werk (21 t/m 28 juli)

Doelgroep

De doelgroep voor dit vraagstuk zijn zorg- en welzijnsprofessionals (18+) die deelnemen aan de online community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. In totaal hebben we 250 deelnemers uitgenodigd voor dit vraagstuk, waarvan er 184 deelnemers hebben meegedaan aan minimaal één van de vier opdrachten, waarvan:

- Topic 1 (duurzaamheid op werk): n=79
- Topic 2 (duurzaamheidsinitiatieven): n=40
- Vragenlijst: n=86, waarvan n=82 afgerond
- Challenge: n=32

Methode: community



Vier opdrachten (gefaseerd) voorgelegd

Steekproef



Bruto steekproef: 250

Netto Steekproef: 184

Responsepercentage: 74%

Veldwerkperiode



18 t/m 28 juli 2025

Tijdens de veldwerkperiode zijn geen bijzonderheden opgetreden.

Incentive



Deelnemers die het volledige vraagstuk invulden, ontvingen een vergoeding van € 2,75 in de vorm van punten.

Draaiboek

2 forumdiscussies

1) Forumdiscussie: Duurzaamheid op het werk

Als je aan duurzaamheid denkt op je werk (dus wat er binnen de organisatie gebeurt), waar denk jij dan als eerste aan?

Welke woorden, gevoelens of gedachten komen er dan zoal bij je op?

Er zijn geen goede of foute antwoorden, we horen graag waar je als eerste aan denkt.

Je verdient 10 punten met je reactie.

2) Forumdiscussie: Duurzaamheidsinitiatieven op het werk

Wat wordt in jouw organisatie gedaan op het gebied van duurzaamheid? Dit kan iets groots zijn of heel kleins, we horen het graag!

Heb je een mooi voorbeeld van een initiatief of actie op het gebied van duurzaamheid op je werk wat goed werkt in de praktijk?

Welke initiatief of actie op het gebied van duurzaamheid werkt minder goed / niet goed op je werk? Waarom denk je dat dit minder goed werkt? En wat zou er beter kunnen?

Licht je antwoord zoveel mogelijk toe aan de hand van voorbeelden.

Met je reactie verdien je 15 punten.

Draaiboek

Vragenlijst (vraag 1-5)

3) Vragenlijst: Wat betekent duurzaamheid voor jou op je werk?



Wat betekent duurzaamheid voor jou op je werk?

In deze vragenlijst willen we wat dieper ingaan op het thema duurzaamheid op het werk. *Denk hierbij aan wat er binnen de organisatie gebeurt op het gebied van duurzaamheid, zoals interne initiatieven, beleid of binnen dagelijkse werkprocessen.*

Na het afronden van de vragenlijst verdien je 20 punten.

1. Hoe belangrijk vind jij duurzaamheid in jouw organisatie? <single respons>

- zeer belangrijk
- enigszins belangrijk
- niet belangrijk, niet onbelangrijk
- enigszins onbelangrijk
- zeer belangrijk
- weet ik niet/geen mening

2. Kun je toelichten waarom je dit wel/ niet belangrijk vindt? <open>

3. In hoeverre ben je het eens/ oneens met deze stelling? "Mijn organisatie heeft een duidelijke aanpak/ beleid op het gebied van duurzaamheid" <single respons>

- helemaal mee eens
- mee eens
- neutraal
- mee oneens
- helemaal mee oneens
- weet ik niet

4. In hoeverre ben je op de hoogte van de duurzaamheidsinitiatieven binnen de organisatie? <single respons>

- goed op de hoogte
- enigszins op de hoogte
- niet echt op de hoogte
- helemaal niet op de hoogte

5. Hoe word je geïnformeerd over deze duurzaamheidsinitiatieven? <single respons>

- via interne nieuwsbrieven
- via intranet
- via leidinggevenden
- tijdens (team)overleg
- ik word hier niet over geïnformeerd
- anders, namelijk

Draaiboek

Vragenlijst (vraag 6-9)



6. Ben je zelf betrokken bij duurzaamheidsinitiatieven binnen de organisatie?

<single respons>

- Ja, ik ben actief betrokken (bv. als initiatiefnemer, deelnemer aan projecten of lid van een werkgroep).
- Ja, ik ben in beperkte mate betrokken (bv. door af en toe mee te doen aan acties of bijeenkomsten, maar zonder structurele rol).
- Nog niet betrokken, maar ik heb hier wel interesse in.
- Nee, ik ben niet betrokken en heb hier ook geen interesse in.

7. In hoeverre ben je het eens/oneens met de volgende stelling? "Binnen mijn functie heb ik de mogelijkheid om mee te denken over het duurzaamheidsbeleid"

<single respons>

- helemaal mee eens
- mee eens
- neutraal
- mee oneens
- helemaal mee oneens
- weet ik niet

8. Kun je je antwoord toelichten? <open>

9. Kun je je antwoord toelichten? Welke drempels of belemmeringen ervaar je zoal? <open>

Draaiboek

Challenge

4) Challenge: Jouw ideeën voor een duurzamere organisatie

In deze challenge dagen we jou uit om mee te denken met jouw organisatie!

- Heb jij een idee of suggestie dat jouw organisatie kan inspireren om (nog meer) te verduurzamen? Bijvoorbeeld initiatieven (acties of dagelijkse gewoontes) die je hebt gezien bij andere organisaties, in de media of in je omgeving.
- Wat heb jij of heeft je organisatie nodig om deze ideeën of initiatieven uit te voeren? Denk aan bepaalde middelen, ondersteuning, tijd, informatie, et cetera.

 Deel jouw idee in deze challenge – in tekst én (als het kan) met beeld: foto's, schetsen of een korte video. Alles wat helpt om jouw idee tot leven te brengen is welkom. Je mag meerdere ideeën insturen!

 Bekijk vervolgens ook de inzendingen van andere leden. Ben jij enthousiast over de ideeën van anderen? Toon dan je waardering met een hartje en verdien 5 punten.

We zijn benieuwd naar jouw inspirerende ideeën of creatieve oplossingen. Jouw inzending wordt beloond met 20 punten. Het geven van een hartje aan een ander idee wordt beloond met 5 punten.

Platform: Ontdekzorgenwelzijn.nl

Rapportage van het onderzoek in de
community

Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33568
Augustus 2025

blauw

Woord vooraf

Inleiding

Het is zeer waardevol om te zien hoe zorgprofessionals meedenken over nieuwe loopbaaninstrumenten. Dit rapport brengt in kaart hoe zorg- en welzijnsprofessionals deze instrumenten beoordelen. Hopelijk biedt het rapport het Ministerie van VWS waardevolle aanknopingspunten om de ideeën en het platform verder te optimaliseren. Veel plezier met het lezen van dit rapport!

Dori en Nikky

Onderzoekers

Uitvoerend onderzoeksbureau
Blauw Research

Betrokken onderzoekers
Dori van Rosmalen
Nikky Vukasinovic

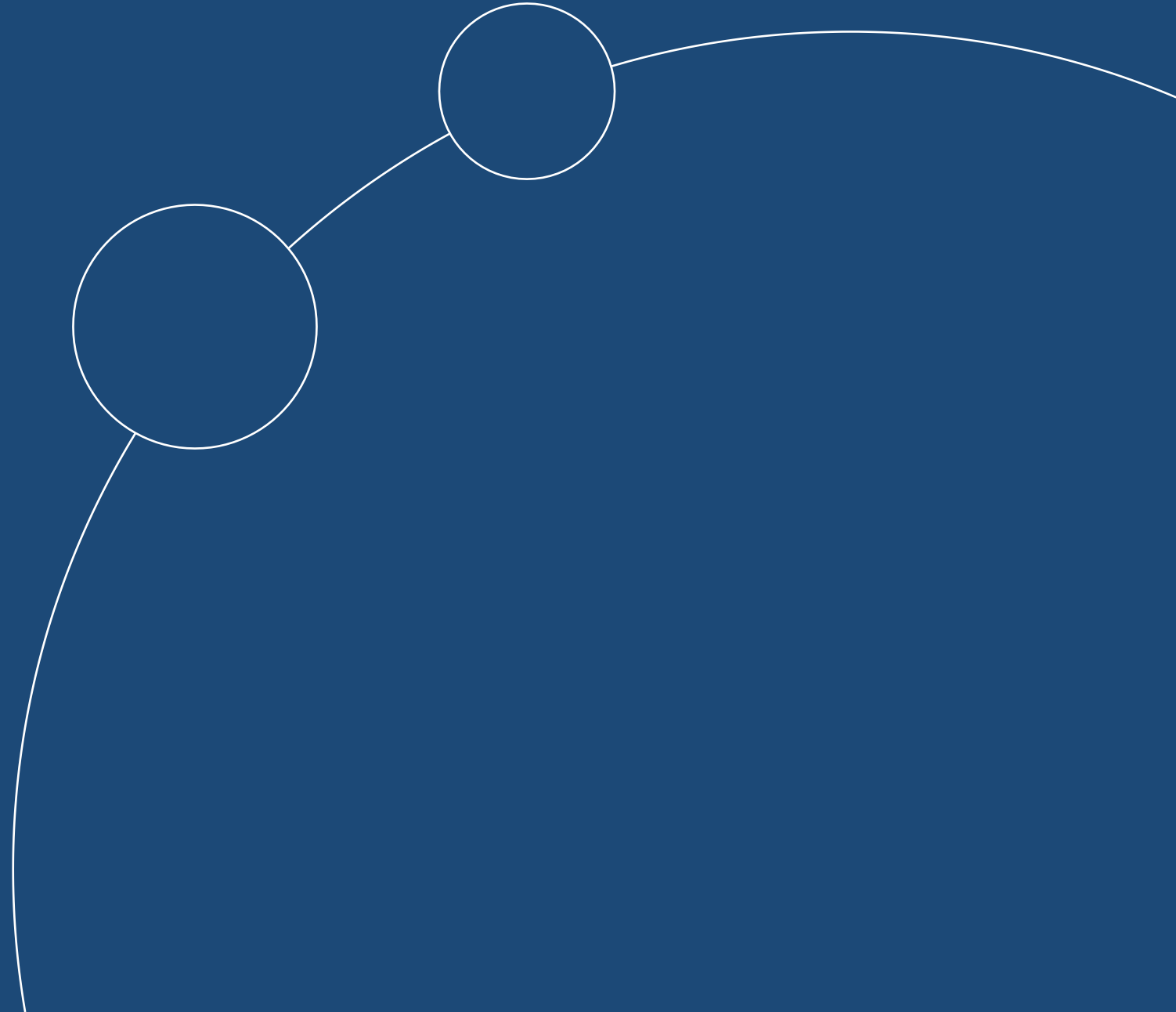
Contact
welcome@blauw.com

Copyright 2025

Blauw Research bv
Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Aanleiding en
opzet
onderzoek



Context, doelstelling en methode



Context

Kennis- en samenwerkingspartner CAOP ontwikkelt momenteel met het Ministerie van VWS (hierna VWS) een nieuw platform om de instroom en het behoud van (nieuwe) werknemers in zorg & welzijn te stimuleren. De loopbaan-instrumenten Yoochooz en Zorginspirator worden hierin geïntegreerd.

Er zijn al drie concepten bedacht voor dit platform. CAOP en het VWS willen weten hoe deze concepten worden beoordeeld door zorgprofessionals en hoe ze eventueel verbeterd kunnen worden.



Methode

Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. Blauw Research beheert deze community in opdracht van VWS,

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het waarom achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief en ze geven richting aan.



Onderzoeksdoel

In kaart brengen hoe het platform professionals in zorg en welzijn het beste kan ondersteunen in verschillende carrièrefasen, om zo de uitgangspunten voor het nieuwe platform te verbeteren.



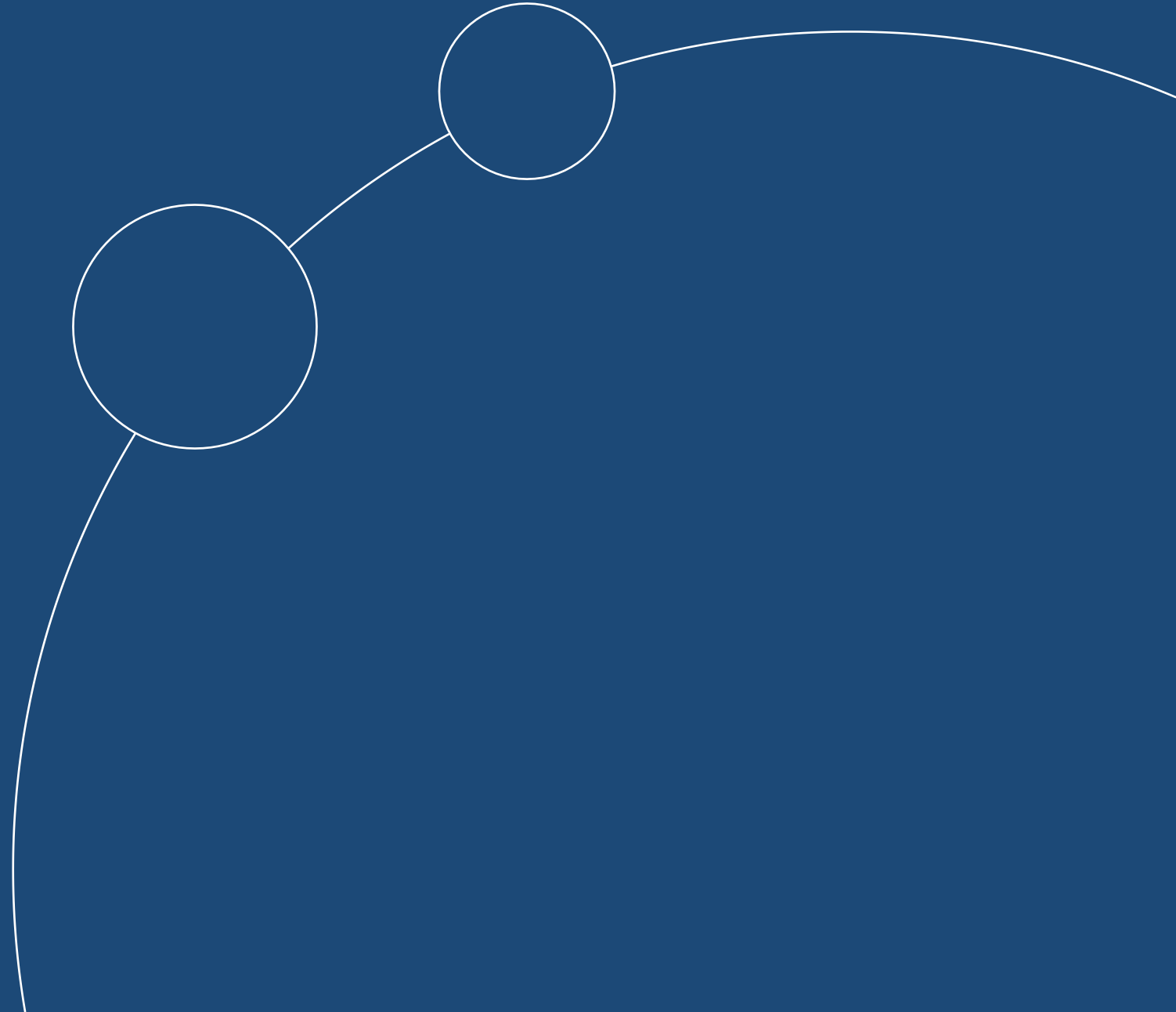
Onderzoeksvraag

Hoe worden de drie verschillende concepten voor werkenden door de leden op de community beoordeeld?

Subvragen:

- Hoe aantrekkelijk vinden zorgprofessionals de concepten?
- In welke mate verwachten zij de concepten te gebruiken?
- Hoe kunnen de concepten worden verbeterd?
- Welke gebruiksmomenten zien zij voor het platform?
- Welke extra ideeën hebben zij voor de tools en het platform?
- Welke extra functionaliteiten of content kunnen zij-instromers helpen bij hun loopbaankeuze?
- Welke bestaande oplossingen vinden zij inspirerend?
- Welke factoren schetsen volgens hen een aantrekkelijk en realistisch beeld van de sector voor studiekeizers?

Management summary



Conclusies en inzichten

Men is overwegend positief over het platform

- Men is enthousiast over de mate van overzicht die de tools (en het platform) kunnen bieden. Sommige professionals 'zien door de bomen het bos' niet meer, door de vele mogelijkheden. De tools/het platform kan hen helpen om professionele ontwikkeling (binnen eigen functie en werkgebied, maar ook daarbuiten) laagdrempeliger te maken omdat het op één centrale plek staat.
- Een deel staat altijd open om zichzelf te ontwikkelen en is altijd op zoek om hun kennis te verbreden, nieuwe vaardigheden te leren of zichzelf nog beter te leren kennen. Voor hen zijn de tools altijd relevant.
- Een deel houdt zich hier niet zo mee bezig. Voor hen worden de tools pas interessant als hun situatie of doel verandert. Bijvoorbeeld als ze iets anders willen, zoals een opleiding volgen, een andere functie, doorgroeien et cetera.
- Het gebruik van AI wordt door een deel positief beoordeeld (gemak, ervaring mee, van deze tijd) en door een deel minder positief (je doet het niet zelf, het is onpersoonlijk, zorgen om datalekken).
- Men is positief over de mate van zeggenschap die zij over hun eigen ontwikkeling krijgen dankzij deze tools. Zeker omdat het platform niet gekoppeld lijkt aan de werkgever, maar meer onafhankelijk lijkt te opereren. Zo wordt het ook minder spannend om ook buiten de eigen werkgever te kijken.
- Het digitaliseren van coaching stuit een enkeling tegen de borst: zij zien dit als een uitholling van hun vak. Zij zien het investeren van persoonlijke coaching juist als een vorm van waardering.

Alle ideeën bieden kansen onder bepaalde voorwaarden

AI Coach

- De eerste reacties op de AI Coach zijn gemengd. Zorgprofessionals zijn nieuwsgierig naar de mogelijkheden van de AI Coach, maar hebben ook zorgen over de menselijkheid en relevantie van de adviezen.
- Positieve punten zijn onder andere de laagdrempeligheid en de mogelijkheid om altijd te kunnen sparren met een coach zonder tussenkomst van een leidinggevende.
- Kritische punten zijn het gebrek aan menselijkheid, zorgen over privacy en het feit dat de AI Coach mogelijk voorspelbare inzichten geeft

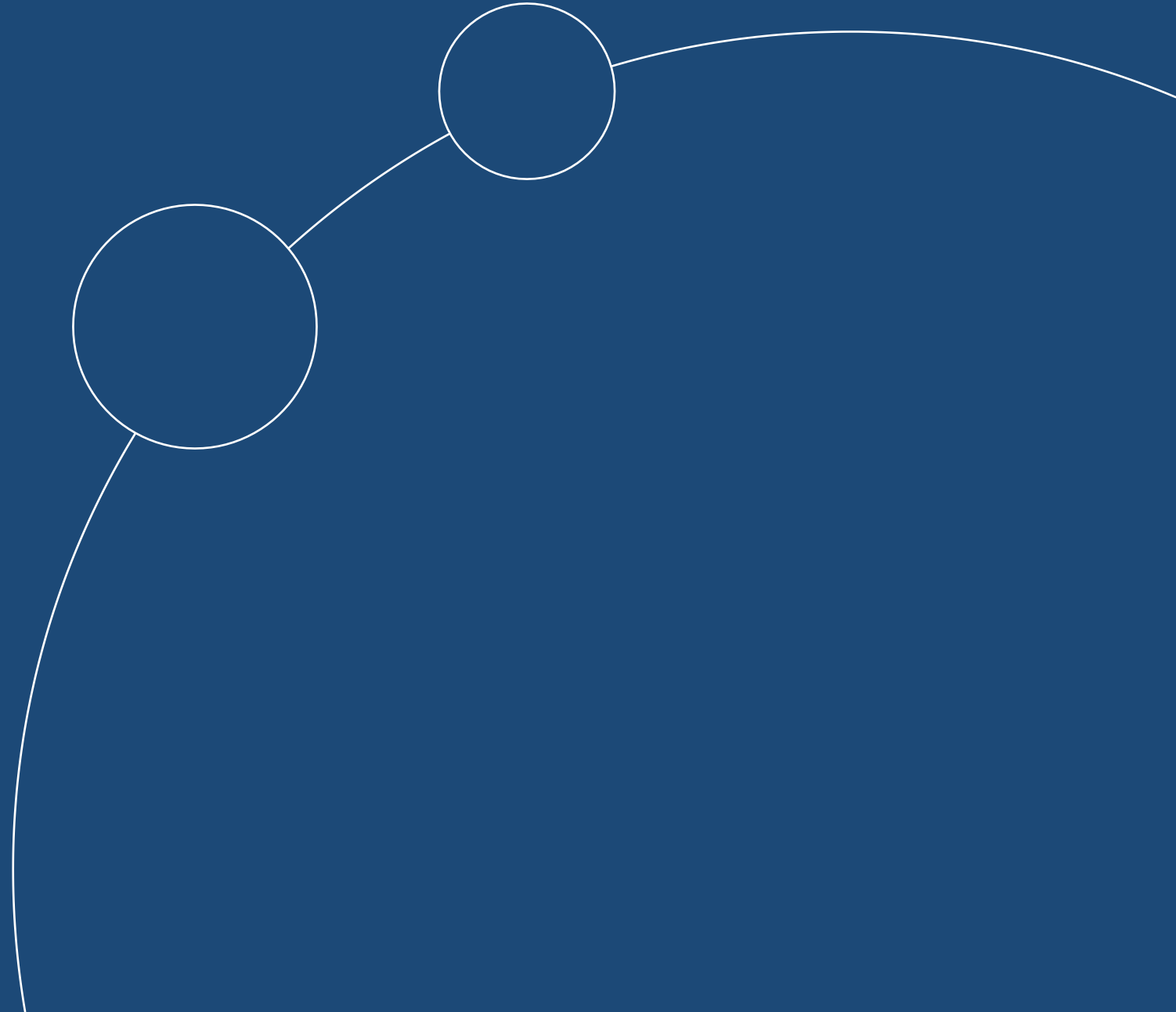
Interactieve Tools

- De eerste reacties op de interactieve tools zijn overwegend positief.
- Zorgprofessionals vinden het een leuk idee: een speelse en laagdrempelige manier om nieuwe interesses en uitdagingen te vinden.
- Kritische punten zijn dat het idee niet vernieuwend is en de tool mogelijk niet rijke inzichten oplevert. Er zijn ook zorgen over de stigmatiserende uitwerking (foto's) en sturende richtingen die voorgelegd kunnen worden in de test.

Persoonlijk Veranderpad

- De eerste reacties op het persoonlijke veranderpad zijn overwegend positief.
- Het gebruik van eigen gegevens, stapsgewijze aanpak, AI en de mogelijkheid een 'mens' te spreken, maakt van deze tool een compleet pakket.
- Kritische punten zijn zorgen over de veiligheid van persoonlijke gegevens. Ook zetten mensen hun vraagtekens bij het gebruik van AI om een CV of brief te schrijven. Zij voelen terughoudendheid bij het vervangen van persoonlijke inspanning door AI.

Huidig gedrag



LinkedIn meest gebruikt om nieuwe baan of functie te vinden

Gevolgd door Indeed, Google en de Nationale Vacaturebank.

Zorgprofessionals kregen de vraag welke websites zij (weleens) gebruiken om naar andere banen/ functies te zoeken.

Daarnaast werden ze gevraagd met welk doel zij LinkedIn het bijzonder gebruiken.

Zorgprofessionals gebruiken LinkedIn met name om inspiratie op te doen en kennis te vergroten.

- Kennis vergroten en inspiratie op doen door vakinhoudelijke informatie, innovaties en trends te volgen. Maar ook door op de hoogte te blijven van evenementen zoals symposia.
- Netwerken: het onderhouden en uitbreiden van contacten (zowel binnen als buiten het eigen werkveld). En het verbinden met vakgenoten.
- Inspiratie op doen voor mogelijke carrièrekansen, door te zoeken naar vacatures.
- Zichtbaarheid vergroten binnen en buiten het eigen werkveld, door zichzelf te presenteren en profileren. Bijvoorbeeld door eigen werk of expertise te laten zien.
- Een deel gebruikt LinkedIn passief (alleen scrollen/volgen) en een enkeling nauwelijks tot helemaal niet.

Welke websites gebruik je of heb je gebruikt om naar andere banen/ functies te zoeken?



Nieuw platform CAOP / VWS kan overzicht bieden en kan nuttig zijn in verschillende fasen van carrière

Zorgprofessionals denken dat het nieuwe platform van CAOP en VWS voor volgende fasen/momenten nuttig kan zijn:

- Studiekeuze: het moment dat iemand voor het eerst een richting kiest, voor, tijdens of net na een studie. Omdat mogelijk kansen zichtbaar worden die anders onopgemerkt zouden blijven.
- Start van de carrière: ook de start wordt genoemd als moment. Een periode waarin veel professionals nog zoekende zijn en openstaan voor nieuwe dingen.
- Als men een andere baan of werkrichting wil: om te onderzoeken wat er allemaal mogelijk is en of een mogelijke richting wel bij de gebruiker past. Zowel bij het doorgroeien in de huidige functie en sector, als een kans buiten het eigen werkveld (carrièreswitch).

Daarnaast noemt men de volgende doelen en aanleidingen:

- Aanbieden van praktische tools: zoals checklists, loopbaanplanners en nuttige tips en handvatten.
- Aanbieden van overzicht opleidings- en ontwikkelmogelijkheden: er is een sterke behoefte aan een (duidelijk) overzicht van cursussen, trainingen en andere bijscholingsmogelijkheden die relevant zijn voor verschillende carrièrefasen.
- Faciliteren van interactie en advies: sommige zorgprofessionals hebben behoefte om met andere professionals te praten of hun verhalen te lezen. Zeker als die persoon al in de sector werkt die men overweegt. Dit kan helpen bij het maken van een goed geïnformeerde keuze.

“Toen ik vastliep in mijn werk en boswachter wilde worden. Toen was het een mooi hulpmiddel geweest om op nieuwe ideeën te komen voor ander werk binnen de zorg. Dan is het fijn om geïnspireerd te worden. Vaak is de zoektocht beperkt en wil ik breder kijken maar weet ik nog niet 10% van de mogelijkheden die er zijn.”

- Verpleegkundigen

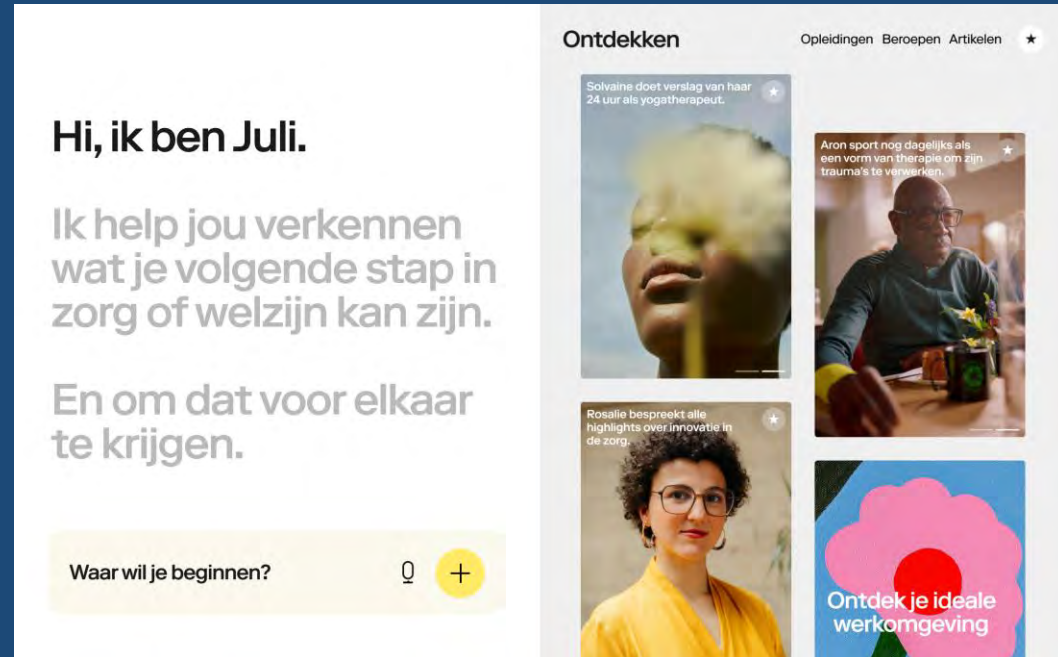
“Zo'n platform was 6 jaar geleden zinvol geweest. Toen heb ik de overstap naar Gezond Noord gemaakt. Ik zou er gebruik van maken als ik jaren hetzelfde werk doe en toe ben aan verandering. Op dat moment kan het platform mij inspireren en informatie geven over mogelijkheden waar ik zelf misschien nog niet aan gedacht had.”

- Sociaal werkers

“Allereerst na de middelbare school, toen ik nog niet goed wist welke opleiding ik wilde volgen. Een overzicht van de mogelijkheden, inclusief praktijkverhalen en informatie over verschillende functies, had mij toen kunnen helpen bij het maken van een keuze.”

- Verpleegkundig specialisten

AI Coach



Idee 1: Een persoonlijke, digitale coach die inspireert en ook praktische hulp biedt.

Voor mensen zoals jij (werkende in zorg of welzijn) is het platform gericht op inspiratie en hulp bij doorontwikkeling. Dat kan van alles zijn, binnen en buiten je huidige functie. Denk aan: nieuwe vaardigheden leren, verkennen welke andere functies passen bij jouw ervaring of bekijken hoe het is om in een andere branche te werken.

Je kunt daarover in gesprek met een persoonlijke (AI-gedreven) coach, we noemen haar nu Juli. Juli helpt je door vragen te stellen over je werkgeluk en waar je hulp bij wilt hebben. Je kunt op het platform zelf inspiratie opdoen aan de hand van video's, artikelen en podcasts en als je wilt, leidt Juli jou naar de inspiratie die past bij je interesses. Hoe vaker je gebruik maakt van Juli, hoe meer de website past bij jouw loopbaan.

Eerste reacties zijn gemengd

Zorgprofessionals zien de meerwaarde maar vooral ter ondersteuning.

"Ik ben voorzichtig positief. Ik denk dat het een mooi middel kan zijn. Maar het moet niet een fancy AI product worden wat de kracht van persoonlijk contact ambieert te vervangen en uiteindelijk op de plank blijft liggen. Ik denk wel dat het een waardevolle aanvulling kan zijn."

- Verpleegkundigen

"Ik word een beetje moe van de hoeveelheid programma's en organisaties die AI of een chatbox inzetten om iets te bereiken."

- Management en advies

"Het kan een handig startpunt zijn voor mensen die nog helemaal nieuw zijn in de zorg."

"Klinkt leuk. Ik ben er wel nieuwsgierig naar."

- Verpleegkundigen

"Een AI coach is niet persoonlijk, en gaat teveel af op verzamelde informatie vanuit verschillende bronnen, te weinig kennis vanuit de praktijk die je kan toevoegen die actueel zijn, wel geschikt voor basale informatie algemeen."

- sociaal werker

"Mooi initiatief, waarbij betrouwbare informatie te vinden is in een AI generator. Kan helpen bij loopbaanperspectief, waarbij ik vooral ook hoop dat het lukt buiten kaders te denken."

- Verpleegkundig Specialisten

"Wat gebeurt er met die data? Wie heeft toegang? Waar staat het opgeslagen? Is het veilig? Kan het losgekoppeld van persoonlijke socials etc.?"

- Verpleegkundig Specialisten

Het begrip van de tool is goed: men kan het goed uitleggen

Tool is een hulpmiddel om interesses en vaardigheden te onderzoeken.

De meeste mensen leggen de AI Coach uit als een '*digitale coach of persoonlijke assistent die je helpt bij je professionele ontwikkeling*'. Een deel daarvan legt ook uit dat de AI gegevens van de zorgprofessional gebruikt om op basis daarvan (relevante) adviezen te geven op het gebied van ontwikkeling en loopbaanbegeleiding.

"Een digitaal wezen dat je op weg helpt naar meer binnen zorg en welzijn."

- Anders

"Met hulp van Juli kun jij erachter komen waar er voor jou groei mogelijkheden zijn zonder al teveel moeite en met diverse opties verder te leren."

- Begeleiders

"Een online platform die je kan helpen met het vinden mogelijkheden om je verder te ontwikkelen."

- Sociaal werker

"Lijkt me een prima platform voor collegae die hun blik willen verbreden maar wel binnen de zorg behouden worden."

- Sociaal werker

"Een hulpmiddel om jouw interesses te ontdekken en op een goede manier invulling aan te geven. Ontwikkelen waarbij je energie en motivatie krijgt."

- Anders

Aansprekendheid van de AI coach is sterk verdeeld

Enerzijds handig en mogelijk inspirerend. Anderzijds ook gebrek aan menselijkheid



- Een deel is met name positief omdat ze nieuwsgierig zijn. Zij zijn benieuwd of de AI coach hen iets nieuws kan leren (of juist inspireren) of ze hebben in het algemeen affiniteit met innovatieve tools.
- Sommigen vinden de laagdrempeligheid aansprekend: altijd kunnen sparren met een coach, zonder tussenkomst van een leidinggevende. Dat kan de stap naar loopbaanontwikkeling makkelijker en toegankelijker maken.



- Men mist menselijkheid. Zorgprofessionals zijn bang dat de AI coach te algemene adviezen zal geven. Ook associeert een deel coaching met een vertrouwensband. En die kan men niet opbouwen met een AI.
- Een deel mist relevantie en onderscheidendheid ten opzichte van bestaande initiatieven (met name ChatGPT wordt hier genoemd).
- De AI coach roept vragen op rondom privacy. Men is onzeker over het datagebruik, opslag en het verdienmodel. Zoals: *kan het geld niet beter naar de zorg gaan? Heeft de AI coach echt het beste voor met mij?*
- Voorspelbaarheid: een enkeling denkt dat de AI Coach voorspelbare inzichten geeft omdat het gebaseerd is op eigen gedrag.

In hoeverre spreekt dit idee jou persoonlijk aan voor op zo'n platform? (n=82)

Aansprekendheid



■ zeer aansprekend

■ neutraal

■ helemaal niet aansprekend

■ aansprekend

■ niet aansprekend

Zij-instromers* reageren overwegend positief op de AI coach en lijken nieuwsgieriger te zijn naar de AI mogelijkheden. De overige professionals lijken gematigder en hechten vooral waarde aan menselijk contact en privacy.

"Een band met een coach zorgt ervoor dat ik me openstel en eerlijk ben over mijn twijfels, uitdagingen en doelen. Door die verbinding voel ik me gehoord en begrepen – lijkt me moeilijk te evenaren door een AI-systeem."

Verpleegkundigen

*Let op: door de lage n voor zij-instromers (n=14) is dit verschil indicatief.

Ongeveer de helft zou de AI coach (misschien) gebruiken

Voor een deel is het (momenteel) niet relevant genoeg.

Zorgprofessionals lijken iets meer nieuwsgierig naar het gebruik van de AI coach, ondanks dat lagere aansprekendheid

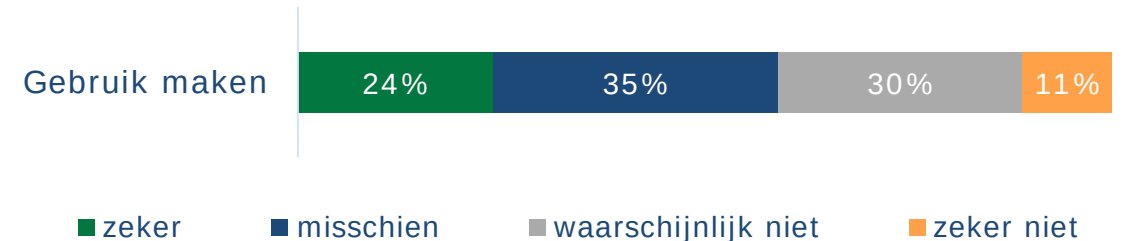


- Veel zorgprofessionals zijn nieuwsgierig naar de tool en willen er graag eens gebruik van maken om er meer over te weten te komen of omdat ze puur graag nieuwe dingen uitproberen.
- Een deel is met name nieuwsgierig naar de inzichten die de AI coach zal geven: zij zijn vooral benieuwd of ze verrast worden en iets nieuws over zichzelf zullen leren.
- Een deel vindt de AI coach op dit moment niet relevant voor hun ambities, maar sluit niet uit gebruik te willen maken van de AI coach als deze ambities veranderen.
- Een klein deel zegt dat zij met een AI coach het gevoel hebben meer zeggenschap te krijgen over hun eigen ontwikkeling en loopbaan. Ze kunnen dit dan snel, laagdrempelig zelf initiëren, zonder dat dit via de werkgever moet gaan.



- Voor een deel is het op dit moment niet relevant genoeg. Zij gaan bijvoorbeeld al met pensioen, of hebben geen behoefte een andere weg in te slaan.
- Een deel mist het menselijk contact: coaching en loopbaanbegeleiding vraagt volgens hen menselijke interactie. Een enkeling benoemt ook dat ontwikkeling juist 'op de werkvloer' plaatsvindt, en niet achter een scherm.
- Sommigen vinden het niks toevoegen: zij gaan ofwel direct naar hun werkgever, of gebruiken al andere middelen, zoals Chat GPT of Zorginspiratie.
- Een enkeling vindt deze manier omslachtig: zij gaan liever heel gericht op zoel (vanuit een doel) in plaats van vanuit hun vaardigheden.

Zou jij zelf gebruik maken van dit idee op dit platform?
(n=82)



Interactieve tools



Idee 2: Interactieve tools die jou helpen ontdekken wat er bij je past.

Op het platform kun je aan de slag met interactieve tools die jou helpen verkennen van welk soort werk je gelukkig wordt, ontdekken wat je allemaal kunt, en welke competenties je eventueel nog kan ontwikkelen voor een volgende stap in je loopbaan.

Eerste reactie is overwegend positief

Zorgprofessionals vinden het een leuk idee. Men valt wel over de voorgelegde uitwerking.

"Als hiermee de standaarden en richtlijnen vertaald mee worden zou ik dat een goed idee vinden."

- Verpleegkundig Specialisten

"Die eerste vrouw vind ik gewoon ENG!!! Of is het een kind??? Verder wel valt het me op dat er alleen maar vrouwen in beeld zijn. Verder zou ik een categorie toevoegen; kinderen, volwassenen, ouderen en mensen met een zorgbehoefte."

- Sociaal werker

"Goed idee, leuk om elkaar op ideeën te brengen in het ontwikkelen van de zorg."

- Paramedici

"Ik vind de beelden erg gericht op ouderenzorg... ik werk niet in de ouderenzorg."

- Sociaal werker

"Leuk! Speels. Interessant. Inzicht gevend. Aantrekkelijk."

- Sociaal werker

"Alleen de middelste foto, spreekt me aan. Beiden andere foto's vind ik niet bepaald uitnodigend, sterker nog, die zouden mij persoonlijk zeker niet stimuleren."

- Planning en coördinatie

Het begrip van de tool is goed: men kan het goed uitleggen

'Interactieve tools' is een 'instrument' dat gegevens verzamelt en adviseert.

De meeste mensen leggen de tool uit als *'een tool die je helpt om interesses en vaardigheden te onderzoeken'*. Sommigen noemen het ook wel een competentietest of een loopbaantest.

"Lijkt op en soort loopbaantest waarbij je met eenvoudige vragen kan bepalen wat je hebt verder in de toekomst zou kunnen."

- Verpleegkundigen

"Een praktische toolset ter verbetering en ontwikkeling van mijn werk vaardigheden."

- Sociaal werker

"Interactieve loopbaantestjes".

- Sociaal Werker

"Deze tool legt je verschillende keuzes voor om je te helpen bij het kiezen van de doelgroep die bij je past. Je krijgt meerdere situaties te zien, degene die je aanspreekt kan je dan aanklikken. Uiteindelijk komen er verschillende mogelijkheden naar voren waarin je zou kunnen werken."

- Begeleiders

"Leuk idee om voor mezelf te verkennen wat ik nog meer zou kunnen, waar mogelijk nog meer of zelfs andere talenten liggen. Kritisch te kijken of ik nog op de goede plek zit".

- Verpleegkundigen

De tool wordt gematigd aansprekend gevonden

Leuk idee, maar niet iedereen is overtuigd van de effectiviteit en nut.

Hoewel bijna de helft het idee aansprekend vindt, zijn zorgprofessionals ook over dit idee vrij verdeeld.



- Een deel vindt het idee vooral speels en leuk. Het is een praktische en laagdrempelige manier om nieuwe interesses en uitdagingen te vinden, maar dan op een speelse manier.
- Het idee is breed en beslaat meerdere functies en aspecten van de zorg, ook minder bekende. Zodat deze goed aansluit bij de gebruiker.



- Een deel vindt het idee leuk, maar niet vernieuwend. Zij zien het als een beroepskeuzetest en deze zijn er al in overvloed.
- Het lijkt ongeloofwaardig dat de tool hele rijke inzichten kan opleveren. Daar lijkt de tool te plat/eenvoudig voor.
- Het idee word door een deel vaag en onduidelijk gevonden. Men mist een concreet doel.
- Men is bang dat het werkveld dusdanig platgeslagen wordt, dat het niet meer strookt met de praktijk.
- De uitwerking stuit op weerstand bij een deel van de zorgprofessionals. Zij vinden de omschrijvingen te sturend en daarnaast ook te plat. Tevens wordt de uitwerking (en met name de foto's) stigmatiserend en stereotyperend gevonden

In hoeverre spreekt dit idee jou persoonlijk aan voor op zo'n platform? (n=82)

Aansprekendheid



■ zeer aansprekend

■ neutraal

■ helemaal niet aansprekend

■ aansprekend

■ niet aansprekend

Zij-instromers waarderen het idee 'interactieve tools' vooral om de speelse, visuele elementen en het ontdekken van vaardigheden. De rest is gematigder: nuttig voor sommigen, te vaag voor anderen.

"Het is wel leuk maar ik vraag me af of dit al niet bestaat."

- Sociaal werker

*Let op: door de lage n voor zij-instromers (n=14) is dit verschil indicatief.

Ongeveer de helft zou de tool (misschien) gebruiken

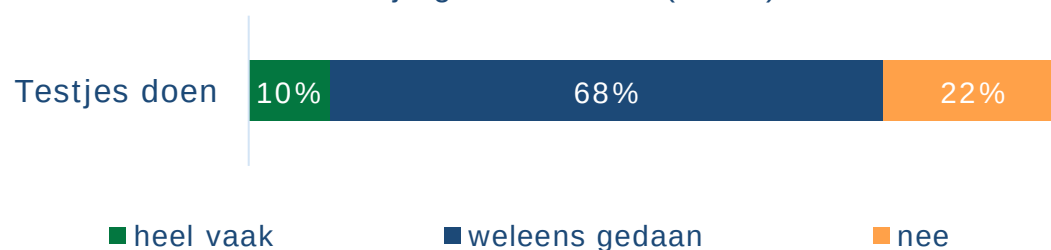
De rest heeft er momenteel geen behoefte aan om verschillende redenen.

Zorgprofessionals zijn met name benieuwd naar wat ze over zichzelf kunnen ontdekken.



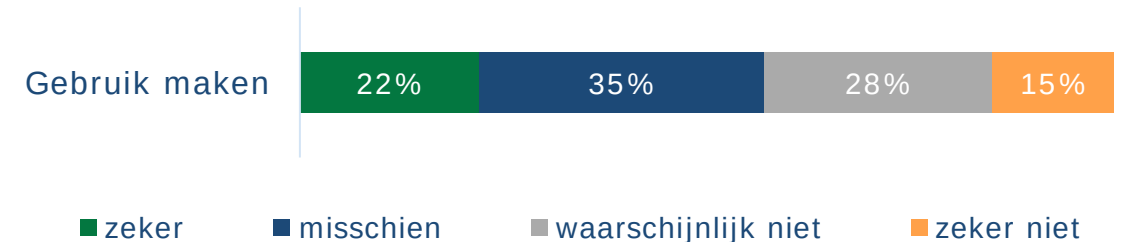
- Veel zorgprofessionals die aangeven er (misschien) gebruik van te maken vinden het name leuk om zichzelf (op speelse manier) te ontdekken. Men is benieuwd welke talenten en competenties de tool eruit haalt.
- Een deel zegt open te staan voor gebruik, onder bepaalde voorwaarden. Het moet vernieuwend zijn ten opzichte van wat er al beschikbaar is, de interesses en inzichten moeten persoonlijk relevant zijn en het moet wel duidelijk ondersteunen bij de ontwikkeling.
- Een deel zegt het misschien te gaan gebruiken op een moment dat hun ambities veranderen.
- Een enkeling vindt het een waardevolle toevoeging op hun CV en ziet dat als goede reden om de tool te gebruiken.

Doe je weleens testjes om te ontdekken wat je leuk vindt of waar je goed in bent? (n=82)

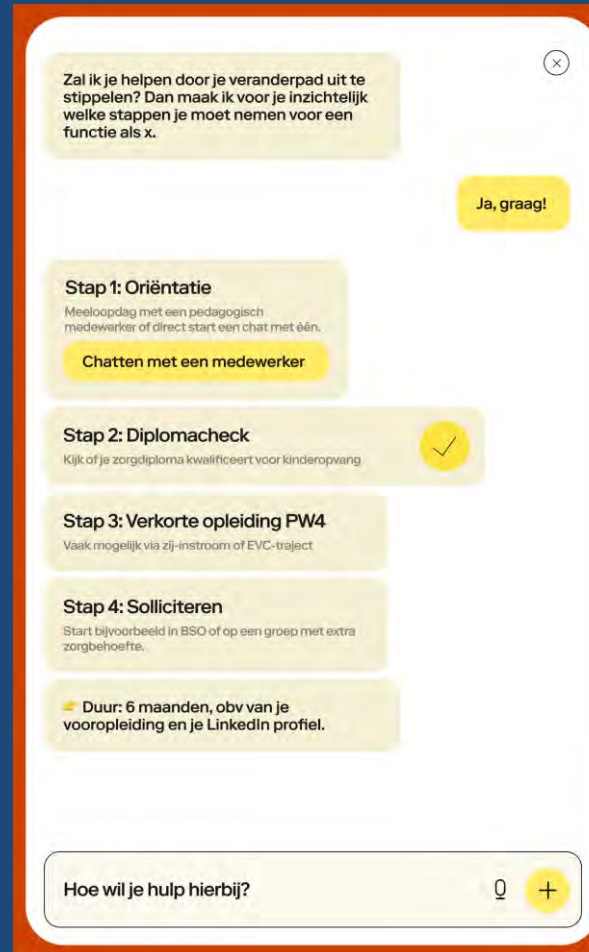


- Een deel zegt het niet te gaan gebruiken omdat ze er op dit moment geen behoefte aan hebben. Omdat ze bijvoorbeeld bijna met pensioen gaan of tevreden zijn met hun huidige situatie.
- Een deel weet precies wat ze willen / vindt zichzelf 'uitontwikkelt'.
- Sommige zorgprofessionals waarderen persoonlijk/menselijk contact meer en vinden deze vorm te digitaal.
- Een deel vindt het geen relevante toevoeging op bestaande paden. Zij zouden dit eerder bespreken met bijvoorbeeld hun werkgever of hun informatie elders zoeken.
- Enkele deelnemers zeggen niet gebruik te willen maken van deze tool omdat ze de uitwerking te beperkend vinden.

Zou jij zelf gebruik maken van dit idee op dit platform? (n=82)



Een persoonlijk veranderpad



Idee 3. Een persoonlijk veranderpad en praktische hulp.

Binnen de enorm brede sector zijn vele mogelijkheden om je te ontwikkelen, binnen je huidige baan of misschien juist in een andere branche. Op het internet is veel informatie te vinden, en dat kan ook onoverzichtelijk zijn. Juli helpt jou stap voor stap met gerichte informatie en tips, specifiek voor jouw ontwikkeling.

Juli biedt de hulp die jij handig vindt. Als jij dat wil kan Juli naar je LinkedIn profiel kijken of jou helpen met het opstellen van een CV. En net zo makkelijk schrijft ze een voorbeeldmailtje aan jouw manager met argumenten om een cursus te mogen volgen.

Eerste reacties zijn overwegend positief

Men heeft wel zorgen over privacy en veiligheid.

"Lijkt me goed! altijd handig iemand die je helpt bij struikelblokken of als je het even niet meer weet waar je het zoeken moet."

- Verpleegkundig Specialisten

"Dit lijkt me geen taak voor VWS om in te voorzien. Zoals jullie al schrijven er kan al heel veel en de app chatgpt is heel bereikbaar voor iedereen. Ik zie hier geen toegevoegde waarde in terug."

- Begeleiders, Verpleegkundigen

"Ik denk dat dit een mooie hulp is voor jonge professionals die de stap om te solliciteren erg groot en of erg spannend vinden."

- Verpleegkundigen

"Ziet er wel goed uit, is het veilig als ik toestemming geef? Hoe gebeurt de diplomacheck? Is de medewerker een echt persoon of een AI bot?"

- Verpleegkundigen, Anders

"Dat lijkt mij een heel goed idee, passend dat er gericht kan worden meegedacht in het door ontwikkelen. Je kan vaak door de bomen het bos niet meer zien. Het kan voor veel mensen echt helpen om wat meer gerichte informatie te kunnen vinden."

- Paramedici

"Beetje eng in mijn persoonlijke account te laten neuzen."

- Verpleegkundigen

De meeste respondenten lijken het idee goed te begrijpen

Een AI-ondersteunde tool die helpt bij loopbaanontwikkeling

De meeste respondenten beschrijven het idee als een "AI-ondersteunde tool die helpt bij loopbaanontwikkeling, het opstellen van een CV, en het plannen van omscholing." De strekking is dus duidelijk overgekomen.

"ondersteuning vanuit AI programma voor keuzes in verandering van werk."

- *Management en advies*

"Een digitale jobcoach die je helpt oriënteren op vervolgstappen en je begeleidt bij het proces hier naartoe."

- *Sociaal Werkers*

"Ondersteuningsmiddel ter onderbouwing van je motivatie."

- *Verpleegkundigen, Specialisten*

"Met behulp van IA wordt er een stappenplan op maat gemaakt om je te helpen in een volgende stap in je carrière."

- *Verpleegkundigen*

"Een online maatje die je kan loodsen en ondersteunen bij je toekomst binnen zorg en welzijn."

- *Anders*

Kleine meerderheid vindt idee 'Veranderpad' aansprekend

Het is ondersteunend en geeft zowel richting als overzicht.

De meeste zorgprofessionals vinden het idee 'Veranderpad' aansprekend.



- Men vindt het idee handig, praktisch en ondersteunend.
- De tool helpt bij het geven van richting (als je niet weet waar je moet beginnen) en helpt vervolgens echt bij het structureren door met een stappenplan te werken. Dat wordt erg gewaardeerd.
- Hierdoor wordt solliciteren efficiënter, maar ook makkelijker: de tool helpt bij het proces zodat de gebruiker geen stappen overslaat.
- Sommigen zeggen dat ondanks dat men dit ook in ChatGPT of Gemini kan doen, de voorkeur toch uitgaat naar een omgeving waarin deze mogelijkheid geïntegreerd is.



- Een deel vindt de tool betuttelend: deze zorgprofessionals bezitten al over de vaardigheden en kennis om te solliciteren en heeft geen hulp nodig.
- Een deel vindt dat de tool teveel overneemt van de gebruiker, mensen horen, volgens hen, zelf na te denken.
- Sommigen vinden het onpersoonlijk en zijn bang dat hierdoor bijvoorbeeld een brief niet overeenkomt met de werkelijke vaardigheden en wensen van de gebruiker.
- Een enkeling vindt het totaal overbodig (omdat er al andere manieren zijn) of vinden dat mensen die hier hulp bij nodig hebben juist gebaat zijn bij persoonlijke begeleiding.

In hoeverre spreekt dit idee jou persoonlijk aan voor op zo'n platform? (n=82)

Aansprekendheid

27%

34%

17%

13%

9%

■ zeer aansprekend

■ neutraal

■ helemaal niet aansprekend

■ aansprekend

■ niet aansprekend

Zij-instromers reageren positiever op 'Veranderpad'. Met name op de ondersteunende hulpmiddelen en een digitale jobcoach. Anderen zijn verdeeld: een deel vindt de digitale ondersteuning nuttig, anderen geven de voorkeur aan traditionele manieren om hun carrière vorm te geven.

"Het sluit aan bij mijn behoefte aan een oriëntatie op toekomstige mogelijkheden. En omdat ik zelf soms niet weet waar te beginnen, zou dit heel behulpzaam kunnen zijn."

- Sociaal Werker

*Let op: door de lage n voor zij-instromers (n=14) is dit verschil indicatief.

Meer dan de helft zou het veranderpad (misschien) gebruiken

De rest zegt hier geen hulp bij nodig te hebben of is bang voor de privacy risico's.

Zorgprofessionals lijken open te staan om het veranderpad misschien te gaan gebruiken.



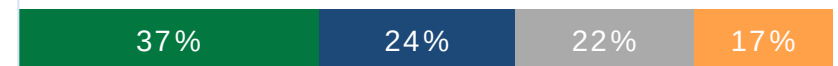
- Het zou voor een groot deel van de zorgprofessionals veel tijd schelen, bijvoorbeeld bij het oriënteren, het opstellen of updaten van het CV of het schrijven van een brief.
- Een deel is met name benieuwd wat het kan opleveren ten opzichte van wat ze zelf bedenken en andere tools (bijvoorbeeld ChatGPT).
- Sommigen vinden het interessant dat het veranderpad veel meer toegespitst lijkt op de gebruiker en hierdoor relevanter/persoonlijker.
- Een deel staat er voor open het te gebruiken, onder bepaalde voorwaarden: privacy moet gewaarborgd zijn, integratie op zorginspirator en de AI moet met name ondersteunen en niet alles voorkauwen. Een enkeling hoopt dat gebruik kosteloos is.



- De meeste zorgprofessionals die er niet voor open staan het veranderpad te gebruiken, zeggen met name dat zij geen hulp bij nodig hebben.
- Sommigen zijn bang dat het onveilig is en vinden een mogelijk data lek een te groot risico.
- Sommigen vinden de eigen inbreng onvoldoende: zij vinden het een vorm van uitbesteden en dat staat hen tegen.
- Een enkeling vindt dit niet vernieuwend genoeg ten opzichte van bestaande tools.

Zou jij zelf gebruik maken van dit idee op dit platform?
(n=91)

Gebruik maken



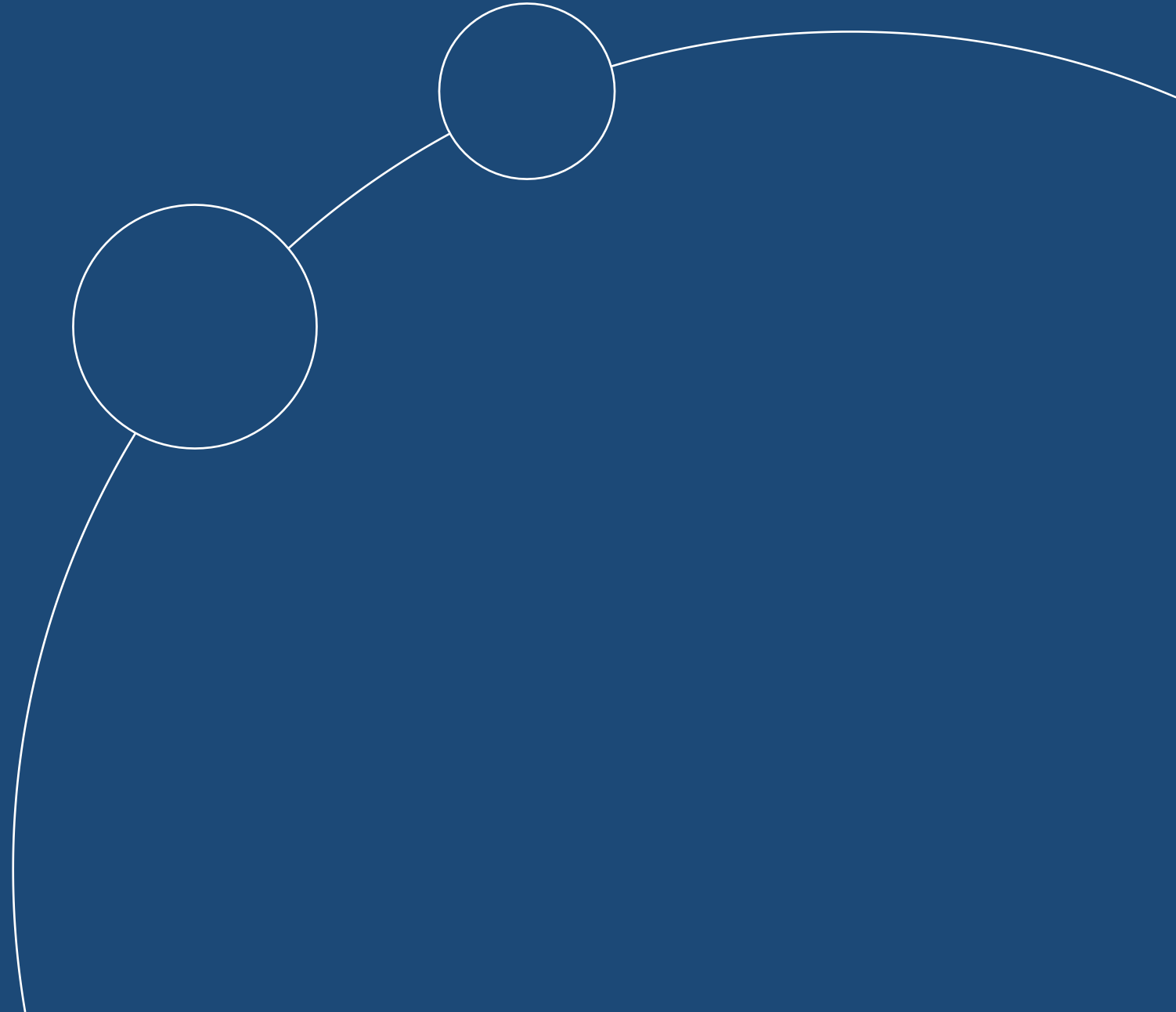
■ zeker

■ misschien

■ waarschijnlijk niet

■ zeker niet

Suggesties en
tips



Suggesties en tips

Voor het platform / alle tools.

Algemene suggesties en tips

- Gebruiksvriendelijk en intuïtief: Zorgprofessionals verwachten dat het platform gebruiksvriendelijk is, zodat het daadwerkelijk helpt in hun werk, in plaats van tijd en energie kost. Bijvoorbeeld door een intuïtieve navigatie en een goede structuur van de informatie.
- Aantrekkelijke uitstraling: Meerdere zorgprofessionals geven aan dat zij verwachten dat de lay-out aantrekkelijk is, met herkenbare en aantrekkelijke afbeeldingen of illustraties en een dynamische opmaak.
- Gebruik bestaande kanalen en integreer: Een enkeling ziet liever dat slimme tools (zoals voorgelegd in de vragenlijst) juist op bestaande kanalen worden geïntegreerd. Bijvoorbeeld binnen Zorginspiratie.
- Communiceer inclusief en sla niemand over: Enkele zorgprofessionals merken op dat bepaalde sectoren soms 'vergeten worden', zoals verstandelijk gehandicapten zorg. Zorg dat iedere sector en doelgroep (ook mensen die nog niet in de zorg werken) zich aangesproken voelt en gebruik neutrale, inclusieve teksten.
- Nuttige integraties en functies: Het integreren en koppelen van cursussen, opleidingen en vacatures zou de tools (en het platform) nuttiger maken (bijvoorbeeld TMA Talenten Analyse).

Verbetersuggesties AI coach & Verbeterplan

- De zorgprofessionals verwachten dat de VWS/CAOP transparant is over wat er met hun gegevens gebeurt. Als er AI wordt gebruikt, moet dit ook duidelijk vermeld worden.
- Veel professionals benadrukken het belang van persoonlijk contact en menselijke interactie. Ze vinden dat een AI-gedreven tools nuttig kunnen zijn, maar dat menselijk contact van grote waarde blijft en dit niet volledig vervangen zou moeten worden.

Interactieve tools

- Men vindt de uitwerking zoals deze voorgelegd is, met name dankzij de foto's te negatief en stigmatiserend/stereotyperend.
- Zorgprofessionals verwachten dat de tool (met name de voorgelegde situaties) meer gepersonaliseerd wordt en beter aansluit op de professionele situatie van de gebruiker.
- Sommige zorgprofessionals vinden het kleurgebruik niet prettig: rood komt te negatief over.
- Een enkeling gaf als tip om de tool uitdagend en interactief te maken. Bijvoorbeeld door een spel element toe te voegen of filmpjes om het aantrekkelijker te presenteren.

Verbeterpunten, tips en adviezen

Reacties vanuit de community op de beoordeelde concepten.

"Een meer neutrale aansprekende tekst gebruiken. Het lijkt nu, huidige tekst, als of je al in de zorg en welzijn werkzaam bent. Mijn inziens willen jullie mensen motiveren tot werken in zorg of welzijn?"

- AI Coach

"Interventie van een tussenpersoon/welzijn op recept die me erop wijst."

- Interactieve tools

"Inzicht in data verwerking, winstmodel, transparant en dan niet met een ingewikkeld privacy statement."

- AI Coach

"Denk dat een dergelijke tool ook ontwikkeld zou kunnen worden als studiekeuze tool. Om mensen te helpen de juiste keuze te maken en hun carrière goed te starten"

- Persoonlijk veranderpad

"Maak het sprekender en uitdagender. Het moet zo uitdagend zijn, dat wanneer je het ziet dat je denkt, hier wil ik bij horen en werken."

- Interactieve tools

"Ik wil het niet klakkeloos overnemen maar er zelf ook wat van leren. Dus ik zou graag de onderbouwing of bronvermelding erbij zien."

- Persoonlijk veranderpad

Zorgprofessionals gebruiken verschillende kanalen en middelen

Een centrale plek en flexibiliteit zijn grote voordelen.

Momenteel gebruikte kanalen en platforms door zorgprofessionals

- Online leren en inspiratie – online cursussen, webinars, platforms zoals Goodhabitz, LinkedIn, The School of Moral Ambition.
- Netwerken en kennisdeling – netwerkbijeenkomsten, symposia, gesprekken met collega's, activiteiten via ActiZ en VGN.
- Interne en externe loopbaanondersteuning – intranet, loopbaanadvies via werkgever, Kennisplein Gehandicaptenzorg.
- Oriëntatie en opleidingsaanbod – open dagen van opleidingen, externe opleidingsplatforms.

Voordelen van gebruikte kanalen en leerpunten voor CAOP

- Centrale plek voor ontwikkeling – overzicht van opleidingen, cursussen, loopbaaninstrumenten en tests.
- Flexibel, toegankelijk en onafhankelijk leren – online, op eigen tempo, zonder verplichtingen en los van de werkgever.
- Netwerk en kennisuitwisseling – contact met collega's, regionale verbindingen en interactiviteit.
- Inspiratie en praktijkverhalen – motiverende voorbeelden en ervaringsuitwisseling uit de sector.
- Persoonlijke routes en begeleiding – maatwerk, coaches/mentoren en ondersteuning bij zelfreflectie.
- Erkenning van inzet en groei – officieel erkende certificaten voor behaalde resultaten.

Nadelen van gebruikte kanalen en valkuilen om te vermijden

- Versnippering en onoverzichtelijkheid – te veel losse bronnen of ongestructureerde informatie maakt het platform overweldigend, vooral voor nieuwe gebruikers.
- Gebrek aan maatwerk – generieke content zonder aansluiting op persoonlijke situatie, ambities en leerbehoeften.
- Onpersoonlijke of formele benadering – afstandelijke communicatie, weinig menselijke interactie of persoonlijke aandacht.
- Overdaad aan algemene informatie – te breed, te veel of niet direct relevant voor de gebruiker.
- Te veel focus op e-learning of snelheid – kan ten koste gaan van verdieping, interactie en persoonlijke ontwikkeling.
- Koppeling aan werkgever – kan drempels opwerpen voor gebruikers die onafhankelijk willen oriënteren.

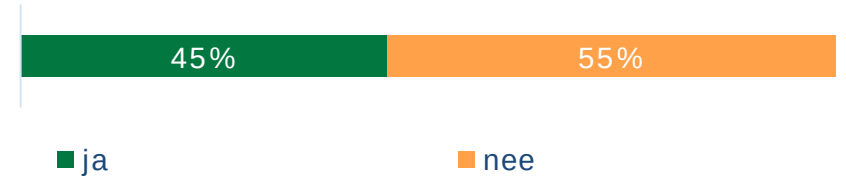
Ongeveer de helft gebruikt weleens AI voor ontwikkeling

Een overgrote meerderheid zegt mensen of organisaties op social media te volgen.

Uit de reacties blijkt dat mensen die zelf al AI gebruiken voor bijvoorbeeld hun eigen professionele ontwikkeling, er ook minder bezwaar tegen hebben.

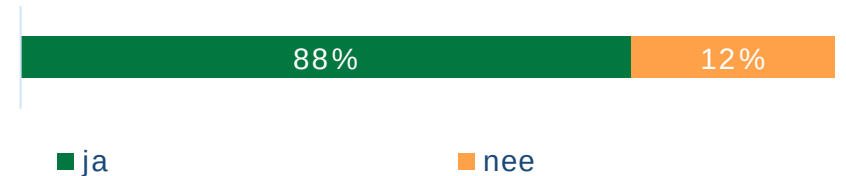
Gebruik je wel eens ChatGPT of een andere AI-tool om te sparren over uitdagingen op je werk, je mentale gezondheid of voor inspiratie voor een nieuwe carrièrestap? (n=82)

Gebruik
ChatGPT/AI



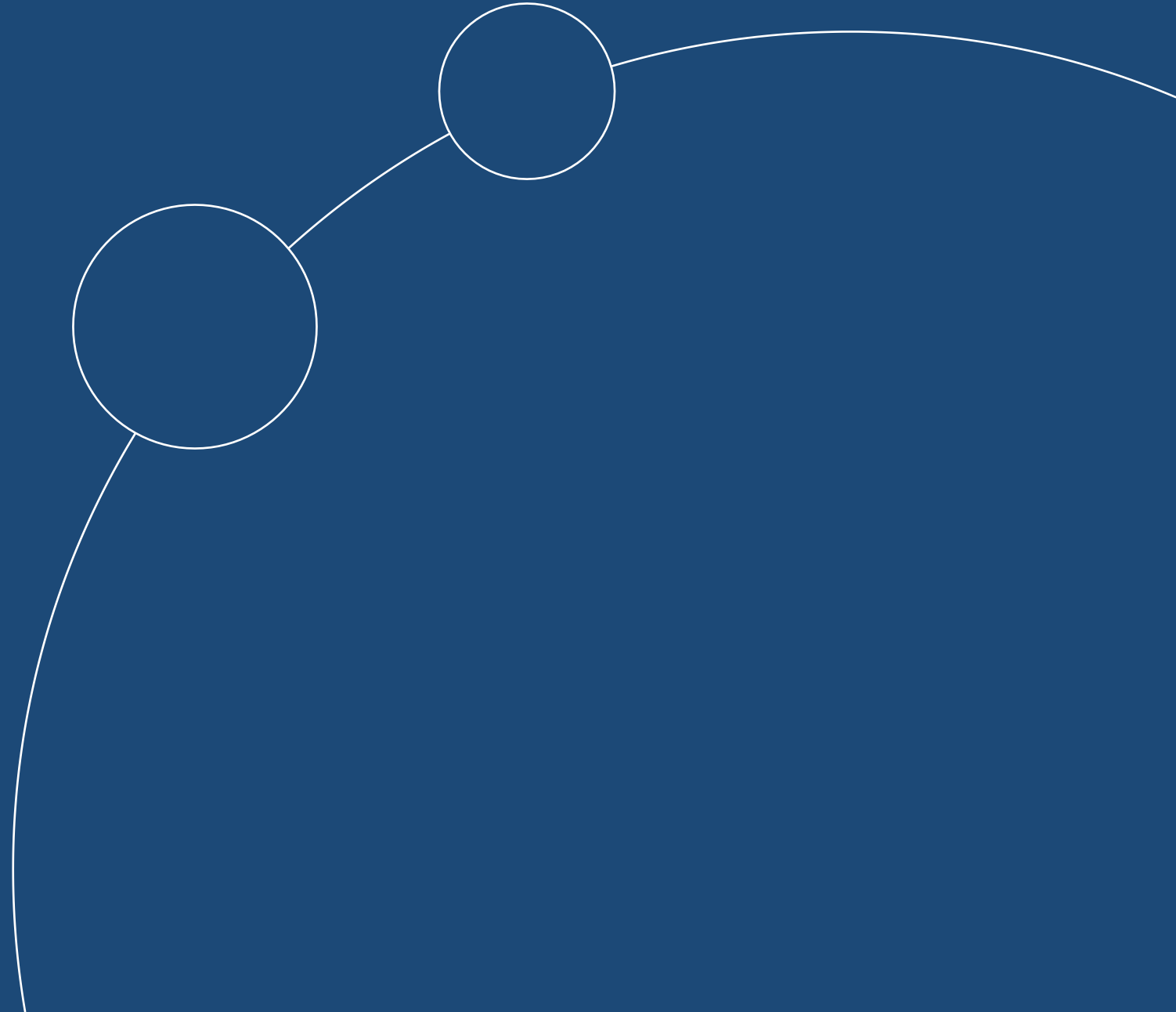
Volg je mensen of organisaties op sociale media voor werkinspiratie? (n=82)

Volgen op social



Bijlage

Verantwoording
draaiboek



Verantwoording

Community-onderzoek

Vraagstuk: 3 verschillende opdrachten
Aan de doelgroep zijn drie opdrachten voorgelegd:

1. Vragenlijst: bestaande uit 28 vragen waarin zorgprofessionals drie concepten beoordeelden (5 t/m 13 augustus 2025)
2. Challenge: over de kanalen en platforms die men nu gebruikt en wat CAOP en VWS daarvan kan leren (5 t/m 13 augustus 2025)
3. Forum: over het platform en op welke momenten men deze zou gebruiken (5 t/m 13 augustus 2025)

Doelgroep

De doelgroep voor dit vraagstuk zijn zorg- en welzijnsprofessionals (18+) die deelnemen aan de online community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. In totaal hebben we 250 deelnemers uitgenodigd voor dit vraagstuk, waarvan er 81 deelnemers hebben meegedaan aan minimaal één van de twee opdrachten, waarvan:

- Vragenlijst (concepten): n=82
- Challenge (gebruikte kanalen): n=11
- Forum (momenten gebruik): n=24

Methode: community



Drie opdrachten (gefaseerd)
voorgelegd.

Steekproef



Bruto steekproef: 250

Netto Steekproef: 109

Respons percentage: 44%

Veldwerkperiode



5 t/m 12 augustus 2025

Tijdens de veldwerkperiode zijn
geen bijzonderheden opgetreden.

Incentive



Deelnemers die het volledige
vraagstuk invulden, ontvingen
een vergoeding van € 3,- in de
vorm van punten.

Draaiboek

Vragenlijst: Beoordeling van een nieuw platform 1/2

Introductie:

CAOP is de onafhankelijke kennis- en samenwerkingspartner voor de publieke sector op het gebied van werken en leren. CAOP is bezig met de ontwikkeling van een nieuw online platform voor werken in zorg en welzijn. Het platform biedt inspiratie en persoonlijke, praktische tools voor studiekeuze, instromen en doorontwikkeling. Bovenliggende doel is om nieuwe mensen te interesseren voor het werken in zorg en welzijn en om de uitstroom te verkleinen. Het wordt een geïntegreerde, landelijke aanpak waarbij bestaande oplossingen vanuit onder meer Ondekdezorg.nl, Youchooz en Zorginspirator worden gecombineerd en verbeterd.

Je krijgt zo een aantal ideeën te zien voor op dit nieuwe platform. We zijn benieuwd wat je van deze ideeën vindt. Je krijgt in totaal drie verschillende ideeën om te beoordelen. Op welke manier kan het idee voor jou meerwaarde bieden?

Klik op 'starten' om naar het eerste idee te gaan.

Concept 1:

Omschrijving en beeldmateriaal wordt getoond

1. Wat vind je van dit idee? Welk gevoelens, woorden en beelden komen er in je op? Schrijf op wat er in je opkomt. <open vraag>

2. Hoe zou je het idee in je eigen woorden uitleggen? <open vraag>

3. In hoeverre spreekt dit idee jou persoonlijk aan voor op zo'n platform? <single response>

zeer aansprekend, aansprekend, neutraal, niet aansprekend, helemaal niet aansprekend

4. Leg je antwoord uit. <open vraag>

5. Zou jij zelf gebruik maken van dit idee op dit platform? <single response>

ik zou er zeker gebruik van maken, ik zou er misschien gebruik van maken, ik zou de waarschijnlijk geen gebruik van maken, ik zou er zeker geen gebruik van maken

6. Leg je antwoord uit. <open vraag>

7. Welke tips heb je om dit idee nog beter te maken zodat jij het graag zou gebruiken? <open vraag>

Concept 2:

Omschrijving en beeldmateriaal wordt getoond

Vraag 1 t/m 7 worden herhaald

Concept 3:

Omschrijving en beeldmateriaal wordt getoond

Vraag 1 t/m 7 worden herhaald

Draaiboek

Vragenlijst: Beoordeling van een nieuw platform 2/2

Nu volgen een paar vragen over hoe jij zelf informatie en inspiratie over werk zoekt en gebruikt.

22. Gebruik je wel eens ChatGPT of een andere AI-tool om te sparren over uitdagingen op je werk, je mentale gezondheid of voor inspiratie voor een nieuwe carrierestap? <sr>

ja, nee

23. Volg je mensen of organisaties op sociale media voor werkinspiratie? <single response>

Ja, nee

24. Doe je weleens testjes om te ontdekken wat je leuk vindt of waar je goed in bent? <single response>

ja dat doe ik heel vaak, ja dat heb ik weleens gedaan, nee dat doe ik niet

25. Welke websites gebruik je of heb je gebruikt om naar andere banen functies te zoeken? <open antwoord>

26. Waarvoor gebruik jij LinkedIn? <open antwoord>

27. We hebben nog één vraag voor je. Wat is het meest op jou van toepassing? <single reponse>

ik ben al mijn hele carrière werkzaam binnen zorg en welzijn, ik ben een zij-instromer binnen zorg en welzijn, ik ben teruggekeerd in de zorg en welzijn vanuit een andere sector, ik ben teruggekeerd in de zorg en welzijn na een periode van geen werk

Dit was de laatste vraag. Hartelijk bedankt voor je deelname aan deze vragenlijst. Heb je ook al een reactie achtergelaten op de forumdiscussies bij dit onderwerp?

Draaiboek

Forumdiscussie: Gebruiksmomenten nieuw platform

CAOP is de onafhankelijke kennis- en samenwerkingspartner voor de publieke sector op het gebied van werken en leren. CAOP is bezig met de ontwikkeling van een nieuw online platform voor werken in zorg en welzijn. Het platform biedt inspiratie en persoonlijke, praktische tools voor verschillende carrièrefases: studiekeuze, instromen en doorontwikkeling.

In de vragenlijst (Beoordeling van een nieuw platform) hebben we je drie ideeën voor op dit platform laten zien. Ze kunnen op het platform nog veel informatie, inspiratie en tools zetten. We zijn benieuwd wat jij op dit platform zou willen hebben en doen.

Op wat voor momenten zou zo'n platform binnen jouw eigen carrière zinvol zijn of zijn geweest? Wanneer zou jij er gebruik van willen maken? En wat moet het platform jou op zo'n moment bieden? Beschrijf al die momenten die voor jou relevant kunnen zijn.

Challenge: Goede voorbeelden van bestaande platformen

Wat zijn volgens jou goede platformen of andere oplossingen als jij je als zorg- en welzijnsprofessional wilt door ontwikkelen of heroriënteren op werk binnen zorg en welzijn? Als je hier informatie over wilt, of juist wat inspiratie.

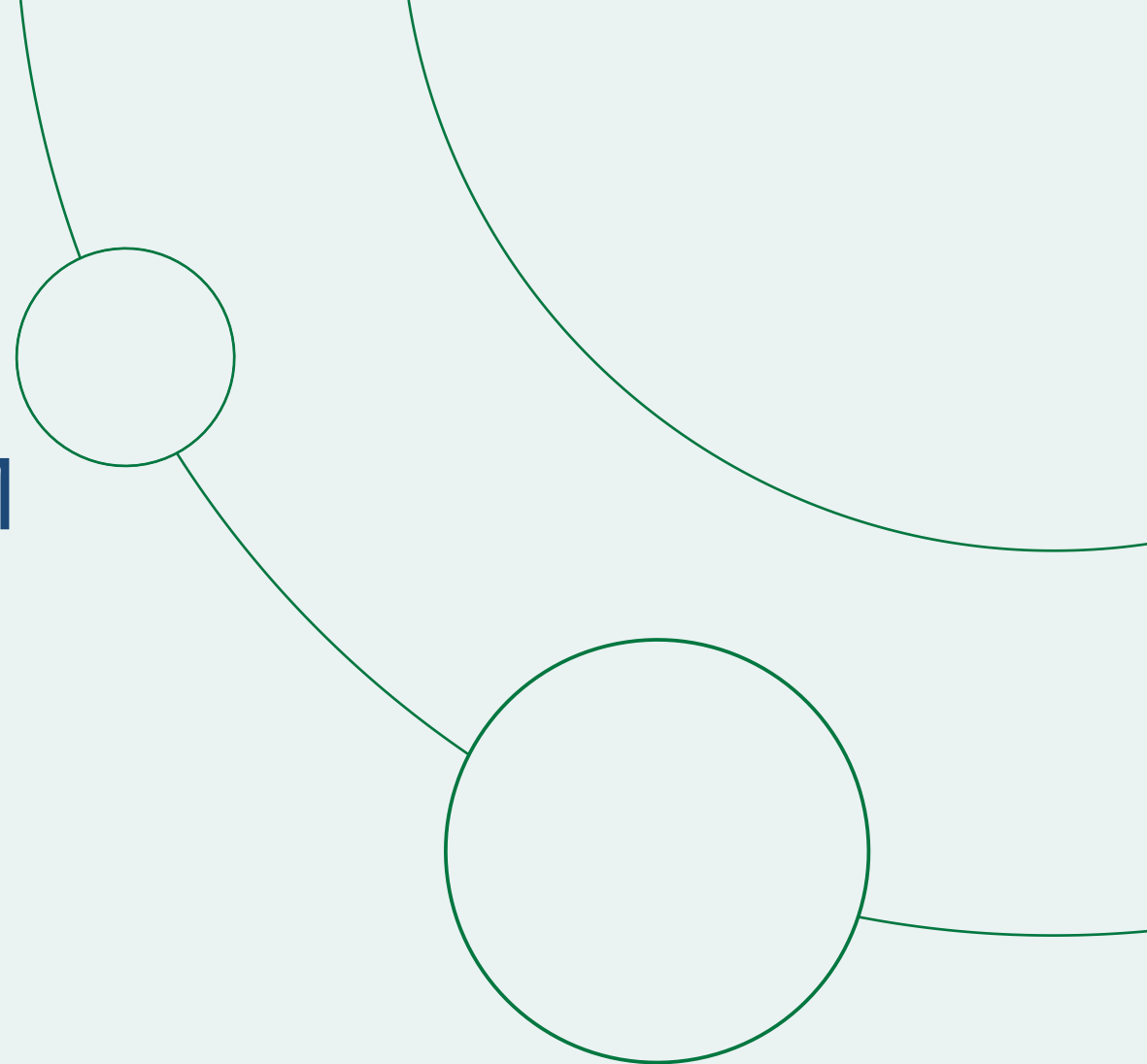
- Welke oplossingen gebruik je hier zelf voor?
- Wat vind je goed en slecht aan de bestaande oplossingen?
- Wat kan het nieuw te ontwikkelen platform van CAOP leren van de bestaande oplossingen? Leg ook uit waarom je dat fijn zou vinden.
- En wat moet COAP juist niet overnemen van bestaande oplossingen? Leg ook uit waarom die oplossingen juist niet gebruikt moeten worden.

Tussenevaluatie met de professionals van ZWDM

Rapportage van het onderzoek in de community Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33612
Oktober 2025

blauw



Inleiding

Woord vooraf

Het was erg inspirerend om enkele van de zorg- en welzijns-professionals op deze community te mogen spreken. Iedereen is zo gedreven en gepassioneerd om het beroep samen steeds een beetje beter te maken.

Dori en Pascal
Blauw Research
welcome@blauw.com

Methode

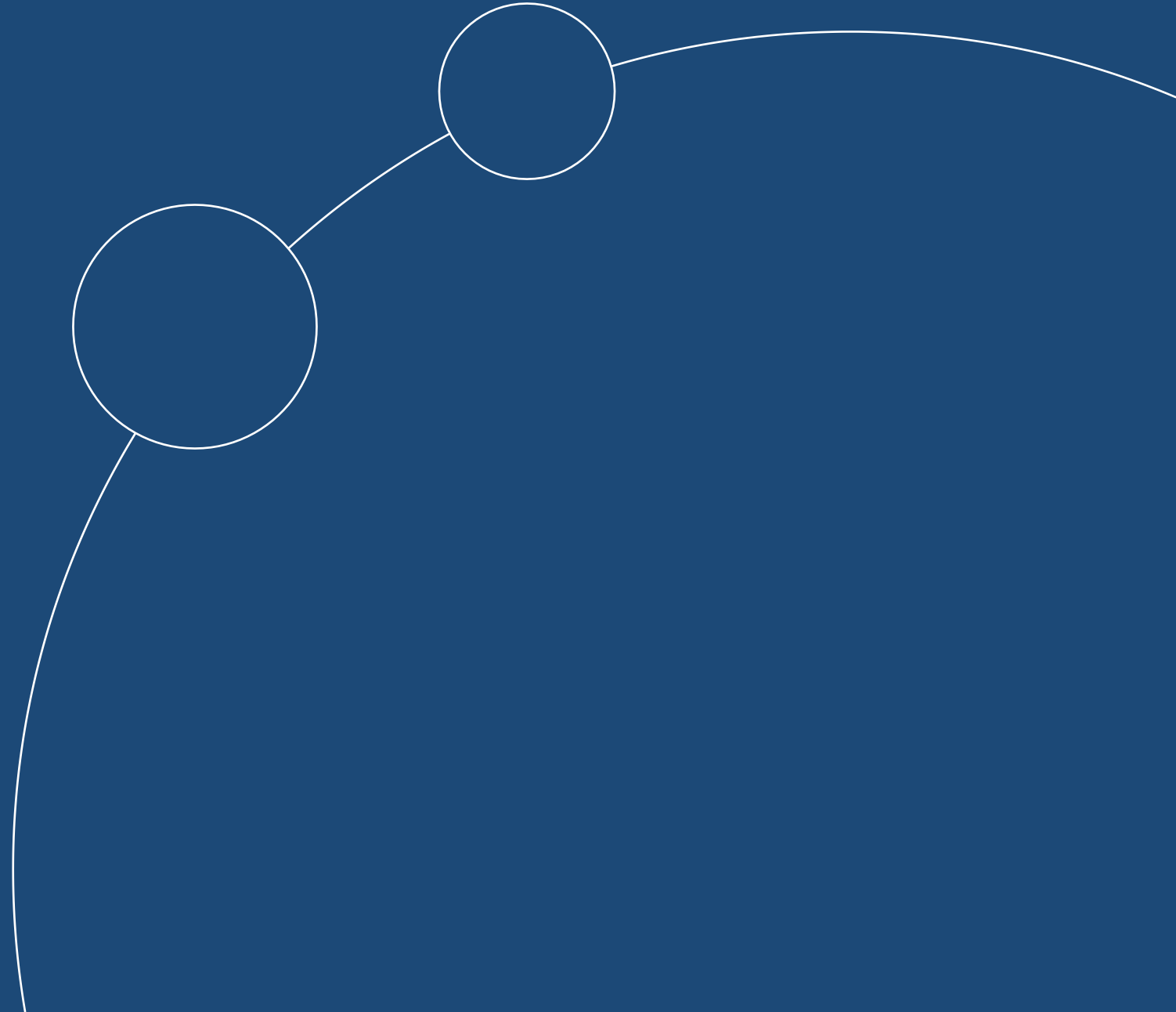
Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community Zorg en Welzijn Denkt Mee (hierna ZWDM). Een community met 223 diverse zorg- en welzijnsprofessionals. Er zijn 4 online focusgroepen met deze professionals uitgevoerd.

Blauw Research beheert deze community in opdracht van het ministerie van VWS.

Leeswijzer

Dit kwalitatieve onderzoek is verkennend van aard. De resultaten zijn representatief in termen van meningen van de doelgroep, niet representatief in termen van aantallen. Ofwel: de uitkomsten zijn indicatief en hypothesevormend en geen (cijfermatig bewezen) feiten.

Management-
samenvatting



Achtergrond en doelstelling



Achtergrond

Begin 2024 heeft Blauw Research een behoefteonderzoek uitgevoerd in opdracht van het ministerie van VWS (hierna VWS). Er is onderzocht in hoeverre zorg- en welzijnsprofessionals betrokken willen worden bij landelijke beleids- en besluitvorming van VWS met betrekking tot hun werkveld. Ook is gevraagd of een online research community hiervoor een geschikt middel zou kunnen zijn. Er bleek zeker behoefte aan meer betrokkenheid en zeggenschap en de professionals vonden een online platform een aanvaardbaar middel hiervoor. Aan het gebruik hiervan werden wel voorwaarden gesteld aan de in te zetten thema's, de tijdsinvestering en de toegankelijkheid van de community. Op basis hiervan is er in mei 2025 een online research community opgestart.



Onderzoeksdoel

Inmiddels bestaat de community Zorg en Welzijn Denkt Mee (hierna ZWDM) bijna een half jaar. Er zijn meerdere vraagstukken binnen de community uitgezet. De zorg- en welzijnsprofessionals (hierna professionals) hebben hierdoor de kans gehad om te ervaren hoe het is om via deze methode mee te denken met VWS. Het ministerie vraagt zich nu af hoe de grote verscheidenheid aan professionals de community als methode ervaren. Ook zijn ze benieuwd hoe de samenwerking met VWS en de methode an sich nog verder geoptimaliseerd kan worden. Om dat te achterhalen zijn we in gesprek gegaan met professionals van de community.



Onderzoeksvraag

Hoe wordt de community ZWDM ervaren door de professionals en hoe kan deze geoptimaliseerd worden?

Vier thema's staan hierin centraal:

- verwachtingen van de community versus realiteit
- het middel en het functioneren ervan
- de mate van inspraak en invloed
- het contact met het ministerie van VWS



Doelgroep en opzet onderzoek

Voor dit onderzoek zijn 4 online focusgroepen van elk 1,5 uur georganiseerd op 30 september en 2 oktober 2025. Er hebben 15 professionals meegedaan aan deze focusgroepen. Sommigen waren al vanaf het begin van de community actief, anderen zaten pas net op de community. De groepen zijn gemodereerd door senior kwalitatieve onderzoekers van Blauw Research. De opdrachtgever vanuit VWS heeft live meegekeken met deze focusgroepen en soms ook toelichting gegeven bij vragen van de professionals.



Hoofdconclusie

De ZWDM community wordt positief gewaardeerd door de professionals omdat het voorziet in een behoefte aan verbinding met elkaar, het meedenken met het beleid van VWS en het gebruiksgemak van de community.



Behoeftte aan verbinding

Een belangrijke reden voor de professionals om deel te nemen aan de community is de behoefte aan verbinding met vakgenoten omdat ze daarmee handvatten hopen te krijgen om hun werk beter uit te voeren. De kwaliteit van de zorg staat voor hen voorop.

Onbewust is er om dezelfde reden ook behoefte aan meer verbinding met VWS.



Meedenken met beleid

De professionals zien de community als een geschikt middel om meer betrokken te worden bij het beleid van VWS, hierover mee te denken om er vervolgens invloed op te hebben.

De community bestaat te kort om de invloed op dit beleid al terug te zien, maar er bestaat zeker vertrouwen dat dit kan lukken.



De community

Het online platform als middel is volgens professionals erg gebruiksvriendelijk, maar men heeft desondanks wel een stimulans nodig om aan de vraagstukken mee te blijven doen.

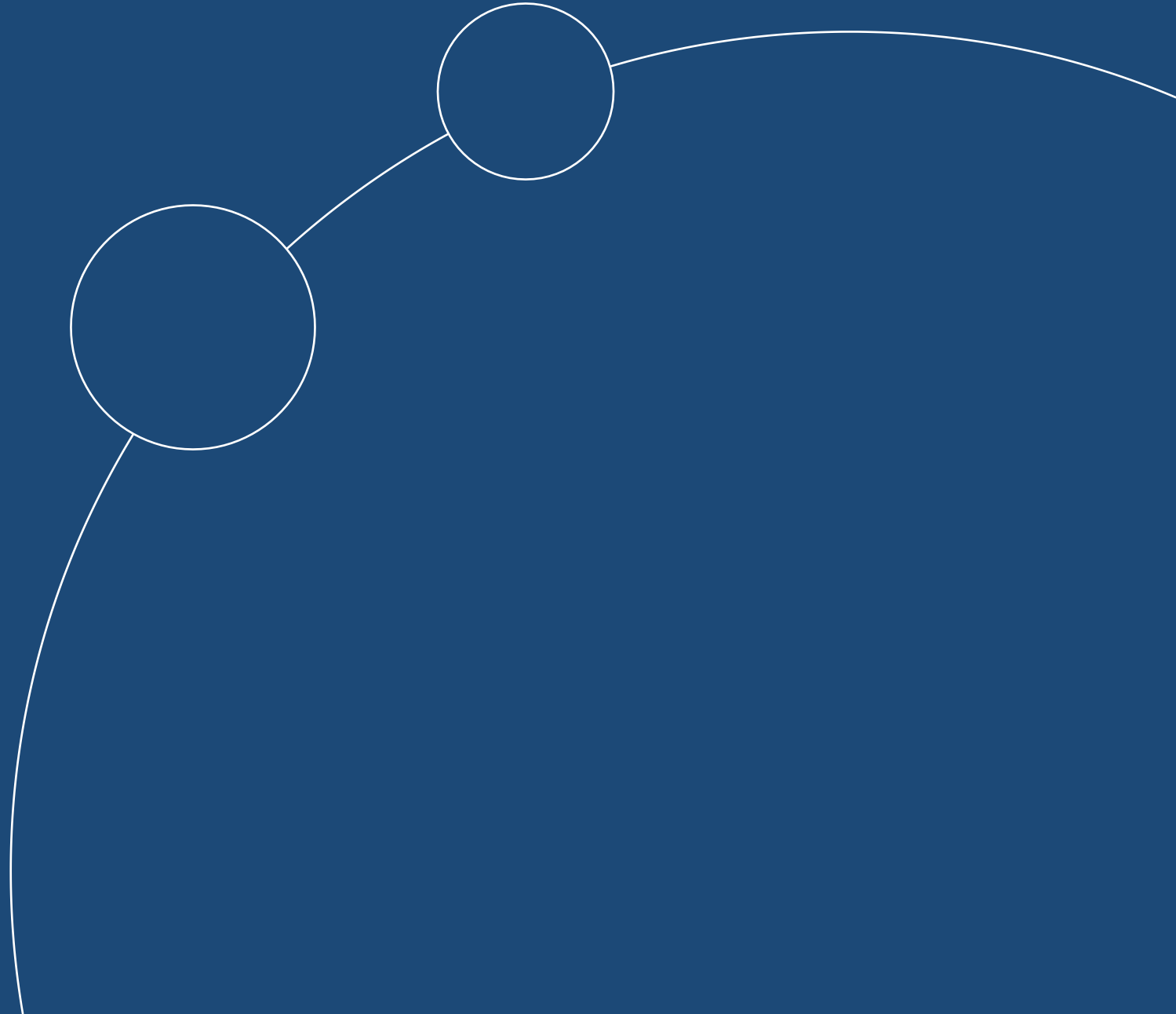


Aanbevelingen

Op basis van de gevoerde gesprekken zijn de volgende aanknopingspunten gevonden om de community nog beter aan te laten sluiten bij de wensen en behoeften van de professionals op ZWDM.

- **Verbinding met elkaar** – Naast het geven van feedback op vraagstukken vanuit VWS hebben de professionals sterk behoefte aan contact met elkaar om tips en ideeën uit te kunnen wisselen. Zowel binnen de eigen sector als daarbuiten. Professionals zien daarom graag een zoekfunctie om zelf naar professionals of op thema's te zoeken om zich te laten inspireren door anderen. Daarnaast is er behoefte aan een chatfunctie voor professionals onderling om in een kleinere groep kennis uit te kunnen wisselen.
- **Verbinding met VWS** – Het is voor professionals niet altijd duidelijk wie of wat VWS precies is en wie binnen het ministerie zich bezighoudt met de vraagstukken van de professionals op de community. Meer inzicht verschaffen op de community wat VWS doet en wie hier werken kan VWS voor hen dichterbij brengen.
- **Type vraagstukken en thema's** – De reeds voorgelegde vraagstukken op de community zijn veelal positief beoordeeld. Wel lijkt er behoefte aan langduriger betrokkenheid bij de thema's, zoals het vaker terugkomen op onderwerpen in vraagstukken en daarop verdiepen. Een andere suggestie die gedaan is: leg ook korte passages uit beleidsvoorstellen die richting de Kamer gaan voor aan de professionals en laat hen hier concreet over meedenken. Concrete hulpvragen worden gewaardeerd. Het vergroot de betrokkenheid en gevoel van echt kunnen meedenken.
- **Afwisseling in modules** – In de drukte van het werk raakt de community snel op de achtergrond van de professionals. Zorg daarom naast relevante en concrete vraagstukken ook voor voldoende vraagstukken en voor afwisseling in methode die ingezet wordt, zoals een vragenlijst, forumtopic en zeker ook de focusgroepen. Professionals zouden graag in een kleinere groep napraten over vraagstukken om samen tot concrete oplossingen te komen.
- **Terugkoppeling geven** – Professionals begrijpen goed dat beleids- en besluitvorming op een ministerie maanden kan duren. Om hun gevoel van inspraak en invloed hierop te versterken is het belangrijk om de professionals niet alleen direct na afronding van een vraagstuk terugkoppeling te geven, maar ook na maanden als de impact op besluiten en beleid daadwerkelijk zichtbaar wordt.

Resultaten



Professionals doen mee om kennis te delen én om zelf te leren

Ook vinden ze veel herkenning en erkenning in de reacties van anderen

Eerste associaties bij de community

Professionals is bij aanvang van de focusgroepen gevraagd waar zij aan dachten bij de community op dit moment. De meest genoemde associaties waren:

- netwerken, samenwerken, uitwisselen, verbinding;
- zeggenschap, inspraak en beïnvloeden, korte lijn met VWS;
- inspiratie en informatie;
- herkenning en erkenning;
- vanuit verschillende sectoren;
- laagdrempelig;

In dit resultatenhoofdstuk wordt verder ingegaan op deze associaties.

Motivaties voor deelname aan de community

Professionals zien de community echt als een kanaal om met anderen te verbinden en van elkaar te leren.

- Kennis delen - Centraal in de deelname aan de community staat de gezamenlijke waarde van de professionals om zorg en welzijn continu te willen verbeteren. Zij geven aan mee te doen met de community om hier zelf actief een bijdrage aan te leveren; mee te denken vanuit het werkveld, anderen (o.a. professionals en VWS) te willen inspireren en niet het wiel opnieuw te hoeven uitvinden.
- Informatie en inspiratie krijgen - Daarnaast hebben de professionals ook een grote behoefte om zelf dingen te leren en bij te blijven in het vakgebied. Ze horen graag hoe vakgenoten tegen onderwerpen aankijken en vooral ook hoe zaken aangepakt worden. Juist de praktische tips worden hierin enorm gewaardeerd.

Men wil leren van het werkveld uit de eigen sector, maar ook zeker uit andere sectoren. Het wordt daarmee gewaardeerd dat de professionals op de community uit verschillende sectoren komen.

- Herkenning en erkenning – Professionals beantwoorden niet alleen de vragen in de vraagstukken. Sommigen nemen de tijd (soms wel een uur per keer) om reacties van anderen te lezen. Daarin vinden ze herkenning (ze zijn niet de enige die ergens tegenaan lopen, of een bepaalde aanpak willen) en erkenning bij elkaar.

"Het platform leent zich bij uitstek om mensen met elkaar te verbinden, medestanders te vinden, gelijkgestemden of juist niet, of juist over sectoren aan elkaar verbinden en met vws verbinden."

- Verpleegkundig specialist ziekenhuis over kennis delen



Sommige professionals bespreken vraagstukken eerst met collega's en vakgenoten om reacties te verzamelen. Deze worden vervolgens integraal gedeeld als reactie op een vraagstuk. Op die manier wordt ook de kennis en mening van niet-leden gedeeld op de community.

Professionals willen verbinding met vakgenoten op community

Daar kan de community nog beter in faciliteren

Behoeftte aan onderling contact tussen de professionals

Uit de focusgroepen blijkt dat professionals veel waarde hechten aan het uitwisselen van informatie en kennis met elkaar. Reacties op forumtopics kunnen een aanleiding zijn om op elkaars reacties te reageren of door te vragen. Dat doorvragen binnen een forumtopic wordt als eenvoudig ervaren. Men mist wel een zoekfunctie of filter voor de professionals zelf om binnen een forumtopic naar reacties van anderen te kunnen zoeken, bijvoorbeeld binnen de sector.

Bij sommige professionals bestaat daarnaast de behoefte om 1-op-1 of met een klein groepje verder te kunnen praten en ervaringen uit te wisselen naar aanleiding van een vraagstuk of reactie. De community voorziet nu nog onvoldoende in die behoefte. Men mist een eigen chatfunctie hiervoor.

Ook mist men de mogelijkheid om binnen de community te zoeken naar bijvoorbeeld mensen binnen en bepaalde sector. Het feit dat mensen anoniem mee kunnen doen (eigen naam en afbeelding kunnen kiezen) maakt dit zoeken extra lastig. Er is wel begrip voor deze mogelijkheid aan anonimiteit.

Community is één van de manieren voor onderling contact

De community wordt gezien als een van de manieren om met vakgenoten in contact te komen en kennis uit te wisselen. Ook de klankbordgroepen van VWS, het VWS event VOICE en congressen worden om diezelfde reden gewaardeerd.

Voordelen van deze community vindt men het feit dat men op een eigen geschikt moment kan reageren, niet naar een locatie hoeft te gaan en dat het platform het hele jaar bereikbaar is, in tegenstelling tot sommige evenementen die maar 1 keer of enkele keren per jaar plaatsvinden.



Praktische tips en ideeën die professionals opdoen op de community worden gedeeld met eigen collega's en waar mogelijk ook meteen toegepast. Zo bood het vraagstuk over duurzaamheid professionals handvatten om in het eigen werk direct toe te passen.

Er is ook behoefte aan verbinding met VWS

VWS is voor sommigen onbekend en lijkt dan ver van die professionals af te staan

Wisselend kennisniveau over het ministerie van VWS

Professionals weten dat het ministerie van VWS de initiator is van de community. Ook is bekend dat het ministerie verantwoordelijk is voor het landelijk beleid rondom zorg en welzijn. Overige kennis over het ministerie wisselt heel erg per lid.

- Bekend met VWS – Sommige professionals zijn zeer actief betrokken bij verschillende werkgroepen en besturen. Zij hebben vaak ook wel rechtstreeks contact met bijvoorbeeld beleidsmedewerkers binnen VWS of zelfs de minister. Deze professionals weten hun weg goed te vinden binnen het ministerie.
- Onbekend met VWS - Andere deelnemers aan de community kunnen zich moeilijk een beeld vormen van wat VWS precies doet. Men weet niet hoe een ministerie in elkaar zit, men vraagt zich af of er beleidsmedewerkers zijn die zich bezighouden met een specifiek deel van zorg en welzijn (hoe de taken intern verdeeld zijn) en wie deze mensen zijn. VWS staat ver van ze af.

Er is bij deze laatste groep professionals behoefte aan een kennismaking met VWS. Zij zouden het fijn vinden om op de community meer uitleg te krijgen over hoe het beleid bij VWS tot stand komt en welke mensen hierbij betrokken zijn. Dit kan het ministerie voor deze professionals tastbaarder maken en dichterbij laten voelen.

“Wat houdt ons ministerie in z’n geheel in? Ik weet dat er ook mensen zijn die daar werken en deels in de zorg werken. Het is zo’n groot ministerie; jeugdzorg, gehandicapten. Het verschilt gigantisch.”

- *Thuiszorg - over het beeld van VWS*

“VWS is voor mij een paraplu, maar ik heb geen idee hoe dat werkt. Is er een onderverdeling bij VWS zoals iemand voor spoedeisende hulp bijvoorbeeld of GGZ? Dat zou ik willen weten. En of er een contactpersoon is tot wie ik me kan richten.”

- *Verpleegkundig specialist geestelijke gezondheid over het beeld van VWS*

De community is geschikt voor betrokkenheid bij beleid

Terugkoppeling geven aan de professionals is wel een belangrijke voorwaarde

Er bestaat onder professionals behoefte aan meer betrokkenheid en zeggenschap bij beleidskwesties van het ministerie van VWS. Dat is een van de voornaamste redenen waarom de professionals van deze community zich op het platform hebben aangemeld.

Professionals vinden het belangrijk dat er ook inzichten vanuit de werkvloer meegenomen worden in de ontwikkeling van het beleid. Zij hebben het idee dat er nu nog te weinig aan de professionals zelf de vragen worden gesteld wat nodig is, terwijl ze graag meedenken over de invulling van hun eigen werk. Het feit dat ze nu die kans krijgen op een community met allemaal vakgenoten wordt zeer gewaardeerd.

De professionals geven aan dat ze de community een geschikt middel vinden om meer betrokken te worden bij het beleid van VWS. Het is een toegankelijk en gebruiksvriendelijke methode om met vakgenoten het ministerie van VWS van tips en adviezen te kunnen voorzien.



De community heeft een 'nieuws' pagina. Hierop wordt onder andere per afgerond vraagstuk een terugkoppeling gegeven. Deze terugkoppeling wordt zeer gewaardeerd, alleen weten niet alle professionals de pagina al goed genoeg te vinden.

Terugkoppeling is belangrijk

Professionals denken graag mee over allerlei onderwerpen. Daarbij raadplegen ze, zoals eerder benoemd, ook hun achterban voor input. Ze vinden het belangrijk om hun kennis en ervaring te delen maar ze willen ook graag voelen en zien dat er iets met die reacties gedaan wordt. Ze willen zien hoe hun bijdrage aan de community impact heeft op hun eigen werkveld.

- Doorvragen op gegevens reacties – Professionals voelen dat hun reactie er toe doet als er door moderatoren van de community inhoudelijk doorgevraagd wordt. Ze voelen zich dan gezien en serieus genomen. Ook doorvragen van de professionals onderling wordt hierin gewaardeerd, omdat ze ook elkaar willen inspireren.
- Terugkoppeling direct na het vraagstuk – Het geven van een terugkoppeling direct na afronding van een vraagstuk vinden professionals belangrijk. Ze horen hierin graag welke inzichten een opdrachtgever uit de reacties haalt (inhoudelijke terugkoppeling). Het is leerzaam en het is leuk om eigen input terug te zien in conclusies. Daarnaast zijn ze benieuwd wat nu het vervolgtraject is; wie gaat met de resultaten aan de slag? Waar worden de reacties voor gebruikt? Om welk beleidsvraagstuk gaat het?
- Terugkoppeling na 6-12 maanden – Professionals begrijpen goed dat het ontwikkelen van beleid tijd kost. Dat neemt niet weg dat het belangrijk is voor de motivatie en het gevoel van inspraak en impact om op een later moment alsnog terugkoppeling te geven als beleid daadwerkelijk aangepakt is. De community bestaat te kort om de invloed op dit beleid al terug te zien, maar er bestaat zeker vertrouwen dat dit kan lukken.

Professionals willen meedenken over concrete en actuele vragen

Het doel van 'de koffiehoek' is onduidelijk voor professionals

Thema's van vraagstukken

Er zijn sinds mei 2025 heel verschillende vraagstukken op de community voorbijgekomen, zoals over om- en bijscholing, duurzaamheid en de ontwikkeling van een nieuw platform voor werken in de zorg en welzijn. Die variatie wordt gewaardeerd.

- Echter, professionals missen soms wel verdieping op een thema. Ze zouden dan bijvoorbeeld het liefst in een kleiner groepje actief meedenken in oplossingen, zoals via een online focusgroep.
- Daarnaast zijn er professionals die zoeken naar een rode draad in de vraagstukken. Die missen ze nu, omdat er vooral steeds 'nieuwe' thema's besproken worden. Onderwerpen komen niet nog te weinig 'terug'.
- Er is een behoefte aan het meedenken over actuele en concrete vragen. Een voorbeeld dat vaker genoemd wordt is het voorleggen van een stuk tekst uit een beleidsplan en daar reacties op vragen van de professionals. Of een korte poll om op stellingen te kunnen reageren.

De koffiehoek

Op de community bevindt zich een plek waar professionals eigen onderwerpen kunnen aandragen en met elkaar kunnen praten buiten de vraagstukken om. Deze behoefte hebben professionals wel degelijk. Daar is de koffiehoek voor bedoeld. Deze heeft meer uitleg om dit doel duidelijk te maken aan de professionals.



In dit onderzoek noemen de professionals vergelijkbare behoefte ten aanzien van de thema's van de vraagstukken als in het behoefteonderzoek uit 2024; zowel doorlopende zorgkwesties, ad hoc onderwerpen als zaken die direct de eigen werkzaamheden (het werkveld) raken.



Afbeelding van de koffiehoek op de community

De community is zeer gebruiksvriendelijk

Het gebruik is eenvoudig en toegankelijk

Het gebruik van de community

Veel professionals zijn de community nog aan het verkennen. Sommige hebben net hun eerste vraagstuk meegedaan, anderen hebben al aan meerdere vraagstukken meegedaan. Ze zijn daarin nieuwsgierig naar wat de community hen kan bieden, benieuwd naar welk type vraagstukken er voorbij komen en wat hun invloed op het beleid van VWS kan zijn op de langere termijn.

De eerste reacties op het gebruik van de community zijn heel positief.

- Aanmelden en inloggen op de community – Hierin worden geen problemen ervaren. Het ontvangen van de aanmeldemail, klikken op de link naar de community en de aanmeldvragenlijst invullen geeft geen problemen. Ook het inloggen op de community wordt als gemakkelijk ervaren.
- Vraagstukken vinden op de community - Wanneer er een nieuw vraagstuk live komt ontvangen professionals hierover een e-mail. Via de link in deze e-mails komen zij gemakkelijk bij de gevraagde module op de community. Het vinden van de modules en opdrachten als men al op de community is lukt goed. De naamgeving van de tabbladen bovenin (zoals forum, poll, vragenlijst) wordt ook duidelijk bevonden.
- Inzet verschillende modules – Het wordt gewaardeerd dat er voor de vraagstukken verschillende modules ingezet kunnen worden. De ene keer is het een forumtopic, de andere keer een vragenlijst en voor dit onderzoek werd de online focusgroep ingezet. Deze afwisseling wordt gewaardeerd. Professionals hebben elk hun eigen voorkeuren hierin en realiseren zich dat het meedoen aan vraagstukken zo voor iedereen leuk blijft. Ook vinden ze zelf de afwisseling in modules vaak prettig.

- Laagdrempelig om mee te doen – De vraagstukken op de community vindt men vaak heel toegankelijk. Het is duidelijk wat er van professionals verwacht wordt en de onderwerpen zijn meestal ook toegankelijk.
- Taalgebruik – Het taalgebruik op de community is voldoende B1-niveau. Een enkeling (vaak hoogopgeleiden) vindt sommige teksten te 'toegankelijk' beschreven, maar men begrijpt dat elke deelnemer aan de community de vraagstukken moet kunnen begrijpen en accepteert daarom dit taalgebruik.
- Tijdsinvestering - Het kost weinig tijd om aan de vraagstukken mee te doen. De meesten geven aan zo'n 10 tot 15 minuten bezig te zijn. Als de tijd het toelaat leest men ook graag reacties van anderen. Zo kan men soms wel een uur op de community doorbrengen. Professionals missen wel een zoekfunctie om zelf de reacties van anderen kunnen filteren. Ook willen ze graag kunnen zien welke reacties van anderen ze al gelezen hebben.



Aan de voorwaarden vanuit het behoefteonderzoek uit 2024 wordt met de opbouw van deze community ruimschoots voldaan: grote mate van flexibiliteit (in eigen tijd meedoen) en taken die weinig tijd innemen (minder dan 60 minuten).

Elk lid doet op een eigen manier mee aan vraagstukken

Men heeft wel een stimulans nodig om aan de vraagstukken mee te blijven doen

Meedoen aan vraagstukken

Professionals verschillen in de manier waarop ze meedoen aan vraagstukken en gebruik maken van de community. Ze maken daarin ieder eigen keuzes. Ze zijn tevreden met de manier waarop ze een bijdrage kunnen leveren op de community.

- Selectie van vraagstukken – Sommige professionals doen aan alle vraagstukken mee, anderen maken een bewuste keuze. Daarbij is het onderwerp en de beschikbare tijd leidend. Men wil graag een inhoudelijke bijdrage kunnen leveren voordat ze een reactie plaatsen. Het kan ook zijn dat ze zelf geen reactie plaatsen, maar wel de reacties van anderen lezen ter inspiratie.
- Trigger voor deelname – De e-mail met een oproep naar het vraagstuk is de belangrijkste trigger om mee te doen aan een vraagstuk. Vaak gaat men na het lezen van de mail direct naar de community om een bijdrage te leveren. Andere professionals bekijken eerst het vraagstuk en halen dan eerst inzichten op uit de eigen organisatie voordat ze een reactie plaatsen. Zo wordt kennis van een bredere groep professionals op de community gedeeld. De e-mail met een reminder dat er een nieuw vraagstuk online staat is ook een belangrijke trigger om mee te doen. Door de drukte van het werk en thuis wordt de community ook snel vergeten.
- Tijdstip van deelname - Het ene lid reageert onder werktijd op de vraagstukken, bijvoorbeeld op een rustig moment tijdens de avonddienst, andere professionals hebben hier geen tijd voor onder werktijd. Zij doen liever op een ander moment mee, zoals thuis.
- Apparaatkeuze – Veel professionals gebruiken een laptop. Een kleinere groep doet mee vanaf de smartphone. Op beide apparaten lukt het professionals goed om mee te doen op de community.

Motivatie om mee te *blijven* doen

Professionals die al wat meer vraagstukken meegedaan hebben geven aan dat ze de community heel interessant vinden, maar het ook snel vergeten in de waan van de dag. Ze kijken niet snel zomaar vanuit zichzelf op de community.

Triggers als e-mails zijn voor hen belangrijke aanleidingen om de community te bezoeken, evenals voldoende vraagstukken, variantie in modules die ingezet worden, het type vraagstuk en het ontvangen van terugkoppelingen op hun bijdragen. Allemaal zaken die belangrijk zijn om de professionals ook op langere termijn betrokken te houden bij de community.

Naast acties gerelateerd aan de community zelf geven de professionals aan dat de community ook onder de aandacht gebracht kan blijven worden bij de bestaande contactmomenten buiten de community, zoals de klankbordgroepen, live-bijeenkomsten en congressen.



Uit het behoefteonderzoek van 2024 kwam naar voren dat gemak en gebruiksvriendelijkheid belangrijke voorwaarde waren voor het succes van het online platform. Uit de focusgroepen blijkt dat aan deze voorwaarde goed voldaan wordt.

Reacties van professionals op de community

"Ik ben op zoek gegaan om mijn stem te laten horen. Dit platform is wel een manier daarvoor. Dit voelt als juiste plek. Je kunt je mening laten horen."

- *Verpleegkundige in thuiszorg over reden deelname*

"We willen graag invloed binnen onze organisatie en werk, maar invloed is ook belangrijk richting beleidsmakers en VWS bijvoorbeeld. Daarom doe ik mee."

- *Verpleegkundige in ziekenhuis over reden deelname*

"Je merkt wel dat er heel veel vanuit management komt en dat het daar wordt opgepakt. Dat is lastig. Neem juist dingen vanuit de werkvloer mee. Platform brengt bewustwording over hoe processen lopen."

- *Gehandicaptenzorg over meedenken over beleid*

"Ik ben heel erg op zoek naar het doel en naar de focus van de vraagstukken. Dat is niet zo helder. Er liggen een aantal grote vraagstukken in de zorg. Laat deze terugkomen op het platform. Ik wil concreet kunnen meedenken met wat er leeft in de zorg."

- *Verpleegkundig specialist over het type vraagstukken*

"Het is te vroeg om te zeggen of er echt iets met onze reacties gedaan wordt. Gehoord worden zit in de uitvoering en hoe het verder wordt opgepakt. Aan het doorvragen zie je wel dat er echt iets mee gedaan wordt."

- *Sociaal werker over impact en invloed op beleid*

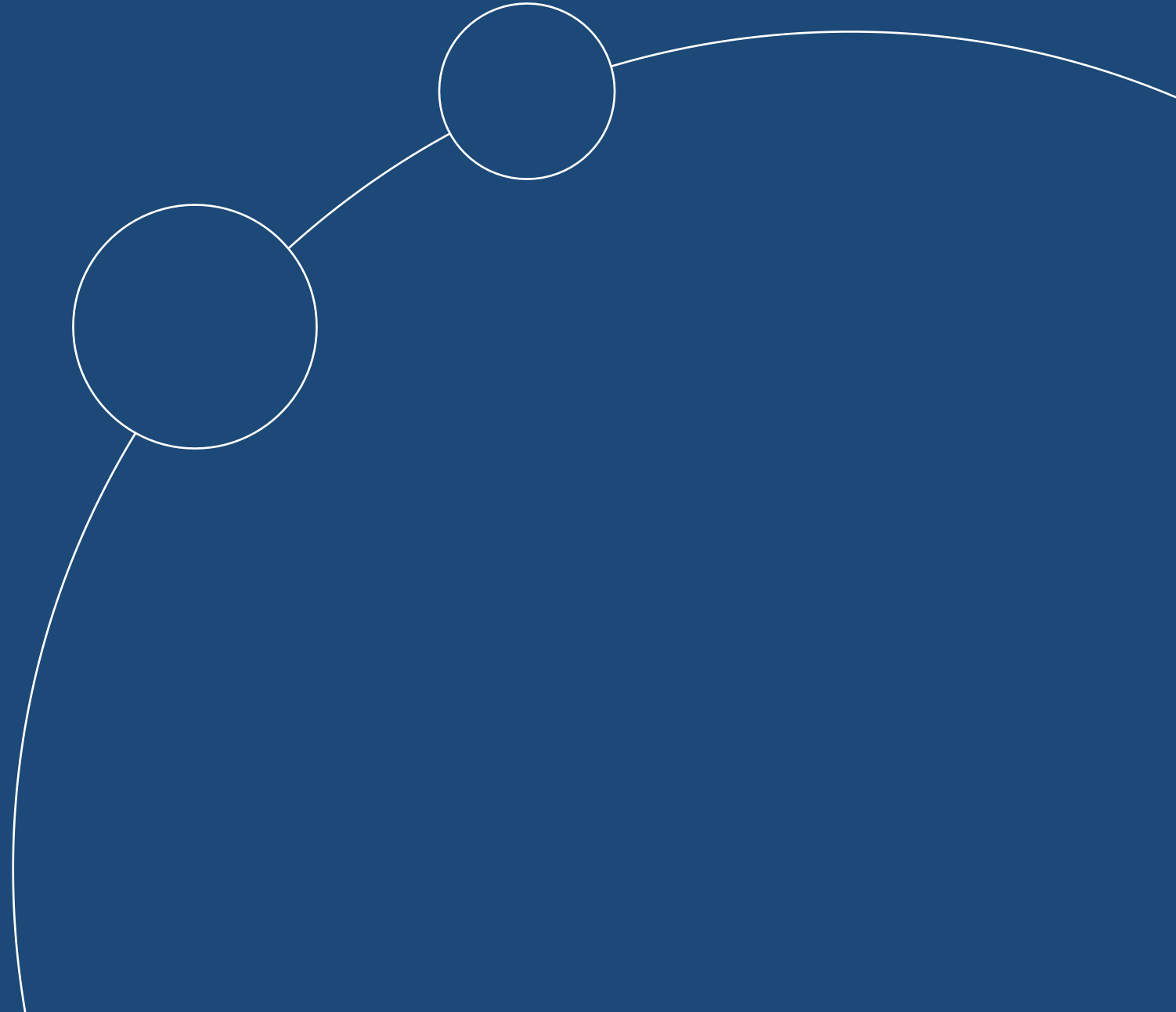
"Het aanmelden ging heel makkelijk, het is allemaal heel uitnodigend en die linkjes in de mail zijn ook makkelijk. Ik ben alleen nog een beetje aan het zoeken naar wat de verschillen zijn tussen een forum en community en vragenlijst enzo."

- *Verzorgende in thuiszorg over gebruiksgemak*

Bijlage

Verantwoording

Gesprekspuntenlijst



Bijlage - Onderzoeksverantwoording

Focusgroepen op de community ZWDM

Doelgroep

De doelgroep voor dit vraagstuk zijn zorg- en welzijnsprofessionals (18+) die deelnemen aan de online community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'.

In totaal hebben 15 professionals meegedaan. Het waren o.a. verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten, sociaal werkers, begeleiders, verzorgenden met een spreiding naar de duur van lid zijn van de community (net lid – (bijna) alle vraagstukken meegedaan), branche, regio en werkervaring.

Methode: community



Er zijn vier online focusgroepen met de professionals georganiseerd. De groepsgrootte wisselde tussen de 2 en 5 professionals per focusgroep.

Steekproef



- Aantal uitgenodigd: 199
 - Aantal wervingsvragenlijst beantwoord: 48
 - Aantal meegedaan: 15
- Response percentage: 31% *
- *het betrof focusgroepen waardoor een lagere response ook te verwachten is.

Copyright 2025

Blauw Research bv
Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Veldwerkperiode



30 september en 2 oktober 2025.

Tijdens de veldwerkperiode zijn geen bijzonderheden opgetreden.

Incentive



Deelnemers ontvingen een vergoeding van €60 euro voor deelname aan de online focusgroepen.

Bijlage - Gesprekspuntenlijst

Opzet en doel van het onderzoek

Onderzoeksvraag

Hoe wordt de community Zorg & Welzijn Denkt Mee ervaren en hoe kan deze geoptimaliseerd worden?

Onderzoeksdoelen

- Achterhalen hoe de community Zorg & Welzijn Denkt Mee wordt ervaren op gebied van:
 - Verwachtingen van de community versus de realiteit;
 - Het middel (community) en de functionaliteiten hiervan;
 - De mate van inspraak en invloed;
 - Het contact met het ministerie van VWS.
- Het vinden van aanknopingspunten om de community Zorg & Welzijn Denkt Mee te optimaliseren.

Onderzoeksdoelgroep

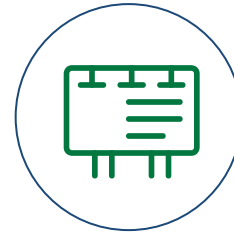
De doelgroep zijn deelnemers van de 'Zorg en welzijn denkt mee-community'. Elke deelnemer kon zich aanmelden. We zijn op zoek gegaan naar 20 respondenten: 5 per focusgroep + 1 reserve per focusgroep.

Er is gestreefd naar een spreiding van beroep/opleidingsniveau, wel/niet deelgenomen aan vraagstukken en indien mogelijk spreiding naar regio en jaren werkervaring binnen zorg en welzijn.



Methode

- 4 online focusgroepen van elk 1,5 uur.
- De focusgroepen vinden plaats binnen de research community 'Zorg en welzijn denkt mee'.



Veldwerkperiode

- Dinsdag 30 september 2025 (10.00-11.30 uur en 13.00-14.30 uur)
- Donderdag 2 oktober 2025 (13.00-14.30 uur en 18.30-20.00 uur)



Moderators

- Dori van Rosmalen
- Pascal den Hertog

Checklist

1. Introductie en kennismaking

10 min

- Voorstellen interviewer & voorstellen meekijkende opdrachtgever
- Uitleggen interviewsituatie: maken opnames, anonimiteit, aanwezige opdrachtgever
- Geen goede of foute antwoorden, persoonlijke mening is belangrijk, elkaar uit laten praten
- Korte uitleg doel onderzoek: *inzicht krijgen in hoe jullie de deelname aan de community ervaren en wat hierin nog beter kan*
- Kun jij jezelf voorstellen: wie ben je?
- Kun je wat vertellen over [jouw/het] werk? Beroep, aantal jaren werkzaam in de zorg of welzijn, wel of geen deelname aan vraagstukken, leukste vraagstuk tot nu toe.

2. Ervaringen met de community

30 min

INT: Individueel opschrijven (alle reacties worden vervolgens plenair besproken in de groep)

- Wat is je gevoel op dit moment bij deze community?
- Wat zijn de eerste drie woorden die bij je opkomen als je denkt aan de community?

Plenaire discussie algemeen *INT: Doorvragen op benoemde woorden/gevoel, betekenis eraan*

- Hoe ervaar je de deelname aan de community?
- Wat is positief? Wat zijn sterke punten aan de community?
- Wat is negatief/valt er tegen? Welke beperkingen heeft de community momenteel?
- Wat is/was voor jou de reden om deel te nemen aan de community? (*INT: verwachtingen, 0-meting is o.a. zeggenschap, beleid beïnvloeden, zorg verbeteren, ervaring/kennis delen*)
- In hoeverre worden de redenen om mee te doen aan de community momenteel vervuld? Waarom wel/niet? (*voldoen aan verwachtingen*)
- Wat mis je nu? Wat zou beter moeten?

Deelname aan vraagstukken

- Wat zijn redenen om mee te doen aan een vraagstuk in de community?
 - o Welke afwegingen maak je daarbij (*vb alles meedoen, thema, timing, type module*)
- Welke drempels ervaar je om mee te doen aan een vraagstuk in de community?
 - o Waar komt dat door? (*vb. vraagstuk te talig/weinig visueel, onderwerp niet relevant, tijd*)
- Hoe kunnen die drempels voor jou weggenomen worden? Waardoor zou je meer/vaker meedoen aan een vraagstuk? Wat moet er veranderen? Wie moet dat doen?

Functionaliteit en gebruiksvriendelijkheid van de community

- Wat vind je van:
 - o de manier waarop je je kon aanmelden voor de community?
 - o de manier om op de community te komen / bij de vraagstukken te komen?
 - o de verschillende manieren waarop je inspraak gevraagd wordt (forumtopic, vragenlijst, focusgroepen)? Heb je voorkeuren? Waardoor?
 - o hoe de community werkt (functionaliteiten)? Plus- en minpunten.
 - o de manier waarop je nu uitgenodigd wordt?
 - o de manier waarop nu terugkoppeling gegeven wordt op vraagstukken?
- Wat gaat daarin goed? Wat moet behouden blijven in het *gebruik* van de community?
- Wat kan beter? Wat moet anders in de gebruiksvriendelijkheid?

Contact met andere zorg- en welzijnsprofessionals

- Hoe ervaar je het om met andere zorg- en welzijnsprofessionals op één community te zitten? Hoe ervaar je de interactie?
- In hoeverre ervaar je dat je dichterbij collega's komt door de community.
- Wat zijn hierin de pluspunten voor jou? Wat zou hierin anders of beter kunnen?

Checklist

3. Mate van inspraak en invloed op beleid

20 min

INT: Een belangrijke reden waarom het ministerie van VWS met deze research community begonnen is, is om zorg- en welzijnsprofessionals te betrekken bij de ontwikkeling van beleid.

Mate van gehoord worden

- In hoeverre voel je je gehoord door VWS? Dat je mening er toe doet?
- Heb je het gevoel dat er goed naar jouw ervaringen en meningen wordt geluisterd?
- Wat doet VWS hierin al goed? Wat kan VWS hierin nog beter doen?

Mate van betrokkenheid bij beleid

- In hoeverre heb je het gevoel dat je goed betrokken bent/wordt bij het beleid/beleidsontwikkeling van VWS.
 - o Waar blijkt dat gevoel van betrokkenheid bij beleid nu uit voor jou?
 - o Wat gaat hierin goed? Wat is nodig om dit gevoel van betrokkenheid bij beleid te vergroten? Wat kan hierin beter? Bij wie ligt hier een verantwoordelijkheid?

Mate van invloed op beleid

- In hoeverre heb je het gevoel dat je door deelname aan de vraagstukken meer inspraak en impact kan maken op het beleid van VWS?
 - o Waaruit blijkt uit dat je inspraak/impact op beleid hebt?
 - o Wat gaat hierin goed? Wat is nodig om dit gevoel van inspraak te vergroten? Wat kan hierin beter? Bij wie ligt hier een verantwoordelijkheid?

4. Contact met VWS

15 min

- Hoe ervaar je het contact met VWS op deze community? Hoe zou je dat omschrijven?
- Is dit contact ook zoals je het verwacht had vooraf?
- In hoeverre ervaar je beter contact met VWS sinds de community bestaat.
 - o Wat doet VWS hierin goed?
 - o Welke tips heb je voor VWS om dit contact nog beter te maken?

INT: als er deelnemers zijn die ook aan de live focusgroepen meedoen: Is dit contact en gevoel van inspraak op beleid anders dan bij de focusgroepen die nu georganiseerd worden? Wat is er anders? Wat kan de community-aanpak nog leren van de live focusgroepen?

Community als middel

- Wat vindt je ervan om via een community je mening te geven/mee te denken met VWS?
- Wat vindt je van de methode zelf? Plus- en minpunten?
- Is er een andere manier die net zo goed of beter zou zijn hiervoor?

5. Wensen voor de community

10 min

- Welke wensen en dromen heb je nog voor deze community?
- Wat voor soort vraagstukken zou je willen zien?
- Welke wensen en dromen heb je in het meedenken met het beleid van VWS?
- Welke laatste tips heb je nog voor VWS?

Afsluiting

5 min

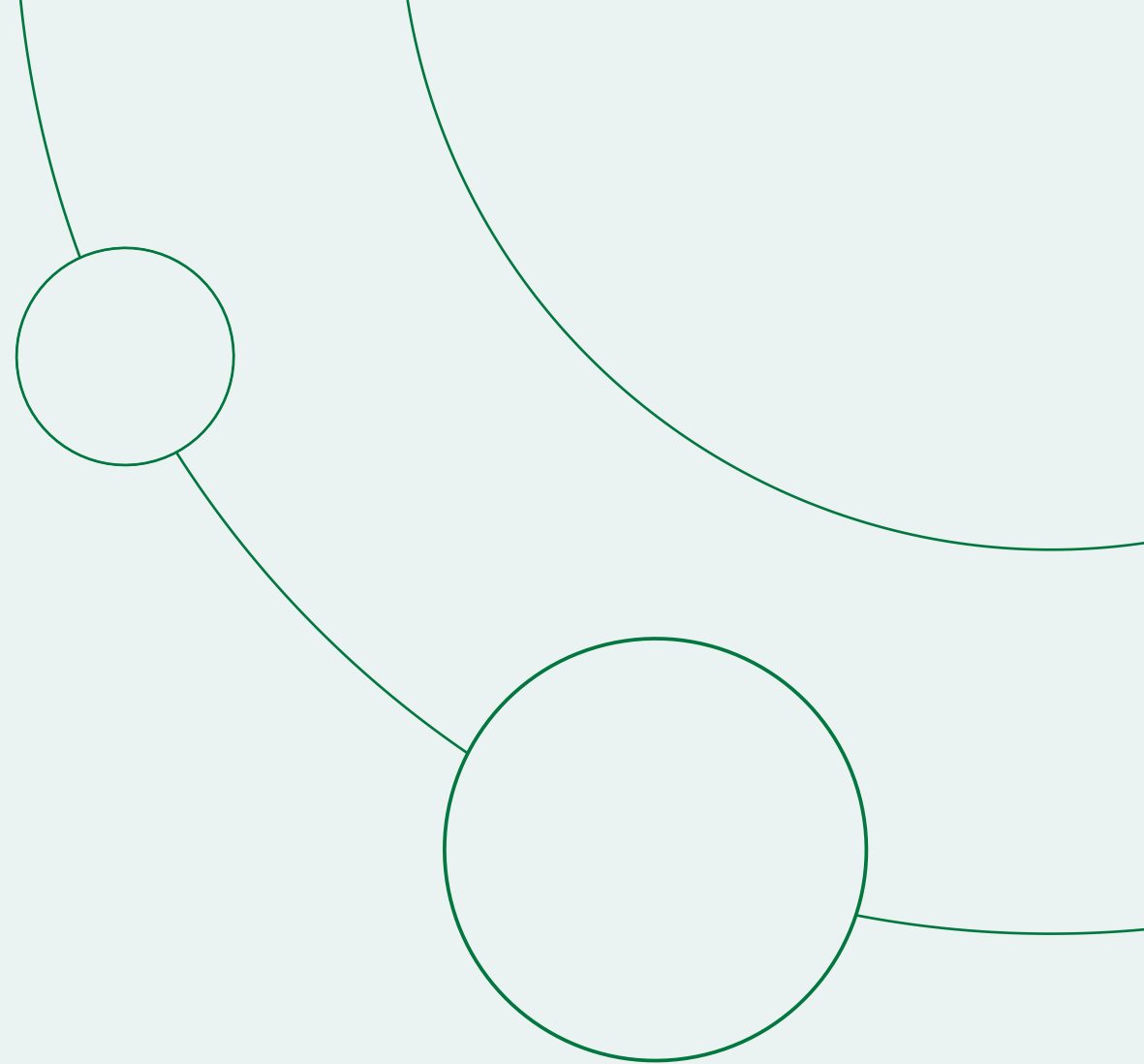
- Eventuele vragen van meekijkers focusgroepen VWS
- Bedanken deelnemers en beëindigen groepssessie

Implementatiestrategie gegevensuitwisseling

Rapportage met inzichten en conclusies van het
onderzoek in Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33725
November 2025

blauw



Inleiding

Woord vooraf

Een belangrijk onderwerp in het toekomstbestendig maken van de zorg in Nederland, is de strategie van gegevensuitwisseling. Dit dient niet alleen zorgvuldig te gebeuren, maar ook efficiënt. Maar hoe bereik je dat in de praktijk? Wat zorgprofessionals daarover te zeggen heb, lees je terug in dit rapport.

Dori en Laura
(welcome@blauw.com)

Methode

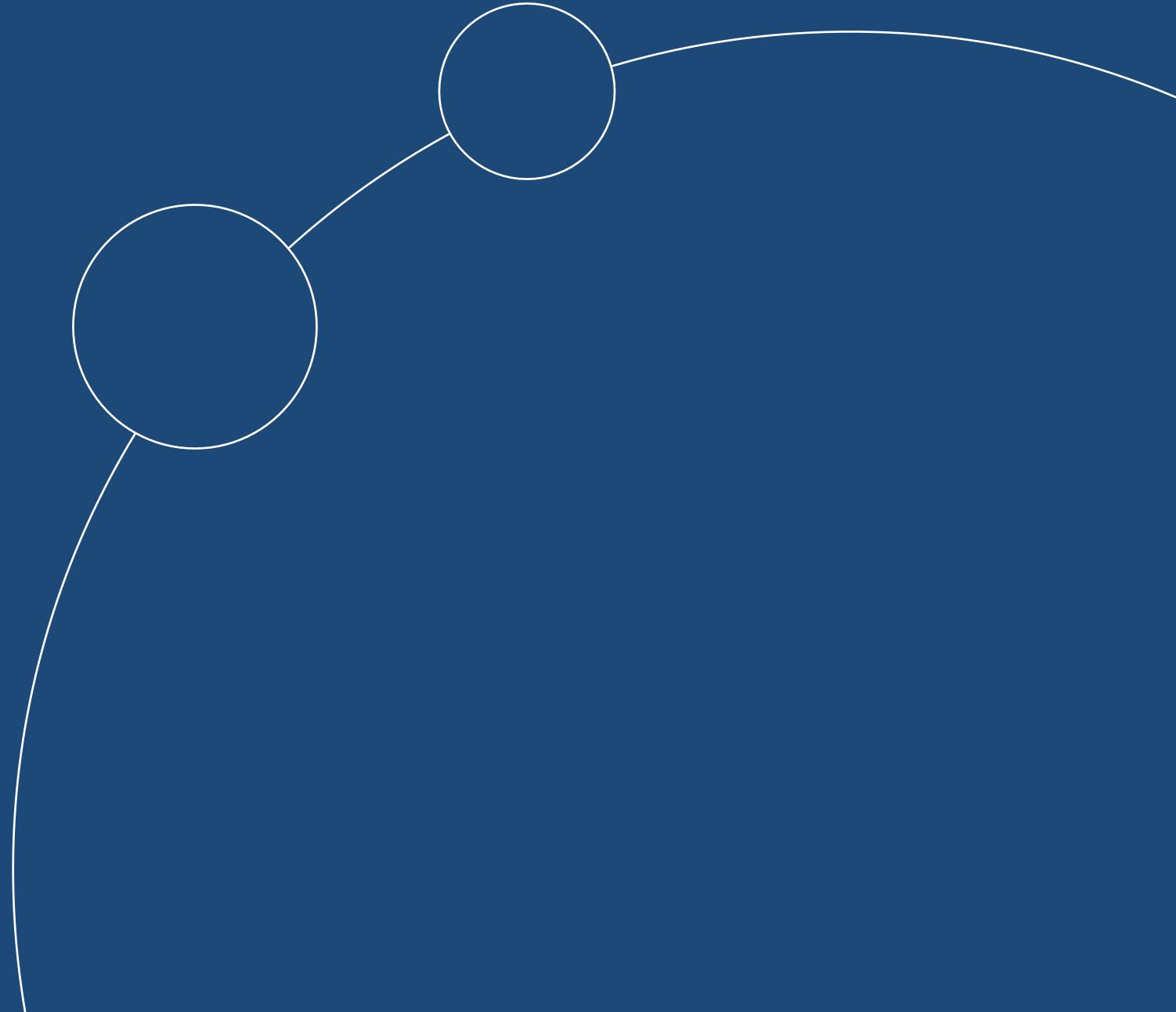
Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'.

Blauw Research beheert deze community in opdracht van Dienst Publiek en Communicatie (DPC), Ministerie van Algemene Zaken.

Leeswijzer

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het *waarom* achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief en geven richting aan.

Management samenvatting



Context en doelstellingen



Achtergrond

In het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) samen met zorg- en welzijnsorganisaties afspraken gemaakt om de zorg in Nederland toekomstbestendig te maken. Een belangrijk onderdeel in het IZA en AZWA is het onderwerp gegevensuitwisseling.

Er wordt op dit moment een plan uitgewerkt om de nieuwe afspraken te implementeren. Maar, de daadwerkelijke implementatie moet in het veld plaatsvinden. VWS vindt het daarom belangrijk dat ideeën voor de implementatie door professionals zélf kunnen worden aangedragen.



Onderzoeksdoel

Het doel van het onderzoek is om meningen en suggesties te achterhalen van zorgprofessionals, Chief Nursing Information Officers (CNIO's) en CMIO's (Chief Medical Information Officer) voor het inrichten van de implementatiestrategie voor de gegevensuitwisseling in de regio's.



Onderzoeksvraag

Hoe kunnen de juiste zorgprofessionals, met de juiste eigenschappen en competenties het beste worden betrokken bij het vormgeven en implementeren van de gegevensuitwisselingsstrategie in de regio?



Doelgroep en opzet onderzoek

Voor dit onderzoek wordt een selectie van deelnemers uit de Zorg en Welzijn Denkt Mee-community benaderd. Het gaat om helpenden, verzorgenden, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten. Daarnaast zijn enkele CNIO's tijdelijk aan de community toegevoegd om vanuit hun expertise bij te dragen aan het onderzoek. In dit rapport wordt de volledige groep gezamenlijk aangeduid als 'zorgprofessionals'.



Hoofdconclusie

Het beleid rondom gegevensdeling in zorgorganisaties is vaak onduidelijk en onvoldoende afgestemd op de praktijk, waardoor zorgprofessionals niet altijd weten bij wie ze terecht kunnen met vragen of problemen.

Betere betrokkenheid van uitvoerende zorgprofessionals, erkende aanspreekpunten en een multidisciplinaire aanpak zijn essentieel om gegevensdeling effectief en werkbaar te maken.

Huidige praktijk



Het verschilt sterk per zorgorganisatie hoe duidelijk het beleid omtrent gegevensdeling is. Niet in alle organisaties zijn rollen en verantwoordelijkheden duidelijk, waardoor zorgprofessionals ook niet altijd weten bij wie ze terecht kunnen in geval van vragen of problemen. In organisaties waar deze rollen wel duidelijk zijn, zijn de verantwoordelijkheden verdeeld over verschillende lagen.

Op strategisch niveau spelen functies zoals de Functionaris Gegevensbescherming, Privacy Officers, CMIO's en CNIO's een rol, terwijl uitvoerend vooral transferverpleegkundigen en casemanagers actief zijn in de gegevensdeling. In mindere mate overige verpleegkundigen en artsen, waaronder in enkele organisaties gebruik gemaakt wordt van zogenoemde 'keyusers' en 'ambassadeurs' die een extra verantwoordelijkheid dragen hiervoor.

Het grootste verbeterpunt dat wordt genoemd is dat er meer input gevraagd zou moeten worden vanuit de uitvoerende zorgprofessionals. Er is in het beleid te weinig oog voor hoe het in de praktijk werkt. Ook vinden enkele zorgprofessionals dat het nu onvoldoende zichtbaar is bij wie ze terecht kunnen met vragen omtrent gegevensdeling, al verschilt dit sterk per organisatie.

Positieve ervaringen komen voort uit goede externe samenwerkingen tussen alle instanties die betrokken zijn bij de zorg van een persoon. Ook goed werkende digitale systemen en het tijdig betrekken van de juiste mensen in geval van een zorgoverdracht. Negatieve ervaringen hebben vooral te maken met complexe digitale systemen en het ontbreken van een aanspreekpunt of verantwoordelijke wat betreft de gegevensdeling.



Rol voor implementeren

Er wordt benadrukt dat er mensen bij betrokken moeten zijn met ervaring uit de praktijk, vanaf de werkvloer. Dus niet alleen de zorgprofessionals betrekken die verantwoordelijk zijn voor het maken van het beleid, maar juist de mensen die het meest in contact staan met de cliënten. Dit is voor de meesten de belangrijkste voorwaarde. Daarnaast gaan zij ervan uit dat deze zorgprofessional uit de praktijk ook verantwoordelijk gaat zijn voor het begeleiden van de implementatie. Daarom is het belangrijk dat deze persoon communicatief sterk is, digitaal vaardig, praktijkgericht, didactisch onderlegd en oplossingsgericht.

Zij denken dat deze zorgprofessional onderdeel moet worden van een multidisciplinair team, dat verder ook bestaat uit ICT-specialisten (technische ondersteuning), informatiemanagers of juristen, projectleiders of verandermanagers (begeleiding van de implementatie) en patiëntvertegenwoordigers.

Regionale implementatie



De vraag waar zorgprofessionals een stem moeten krijgen - lokaal of regionaal - en hoe dat er vervolgens uit moet zijn, blijkt complex.

De meeste zorgprofessionals vinden dat er eerst aandacht moet gaan naar de lokale situatie. Er moet eerst ruimte worden gemaakt voor de lokale ervaringen en meningen. Dit vraagt om het beschikbaar stellen van (deel)functies voor zorgprofessionals in de praktijk. Deze (deel)functies moeten tijd en mandaat bieden om knelpunten te inventariseren en draagvlak te creëren voor het doorvoeren van verbeteringen. Daarnaast wordt ook hier benoemd dat deze professionals deel moeten nemen aan een (lokaal) multidisciplinair overleg, waar plannen gemaakt worden om de gegevensdeling te verbeteren.

Regionale afstemming is zinvol, maar pas wanneer het lokaal voldoende is geregeld. In een regionaal overleg zou het volledige multidisciplinaire team een stem moeten krijgen. In het regionale overleg kunnen knelpunten besproken worden en kan er nagedacht worden over het beter afstemmen en stroomlijnen van de verschillende systemen waarmee gewerkt wordt.

Er zijn ook enkelen die juist pleiten voor een regionale stem. Dit wordt met name door zorgprofessionals genoemd die vaak aanlopen tegen een slechte externe samenwerking, bijvoorbeeld door systemen die onderling niet goed op elkaar zijn afgestemd. Zij zien een groot belang van een uniforme werkwijze in de regio.



Haalbaarheid implementatie

Er zijn een aantal aspecten aangehaald die de haalbaarheid van de implementatie kunnen vergroten. Dit zijn:

- Zorg dat betrokken professionals vanuit de praktijk, ook daadwerkelijk interesse hebben in digitale systemen en gegevensdeling.
- Erken extra belasting voor de verantwoordelijke zorgprofessional met een financiële compensatie en/of erkennen middels een officiële (deel)functie
- Zorgprofessionals moeten steun en rugdekking krijgen wat betreft het belang van hun (deel)functie van de leidinggevenden.
- Begin met klein stappen. Veranderingen waar eerst de tijd genomen wordt om ze te testen, voordat er aan een volgende verandering wordt gewerkt.



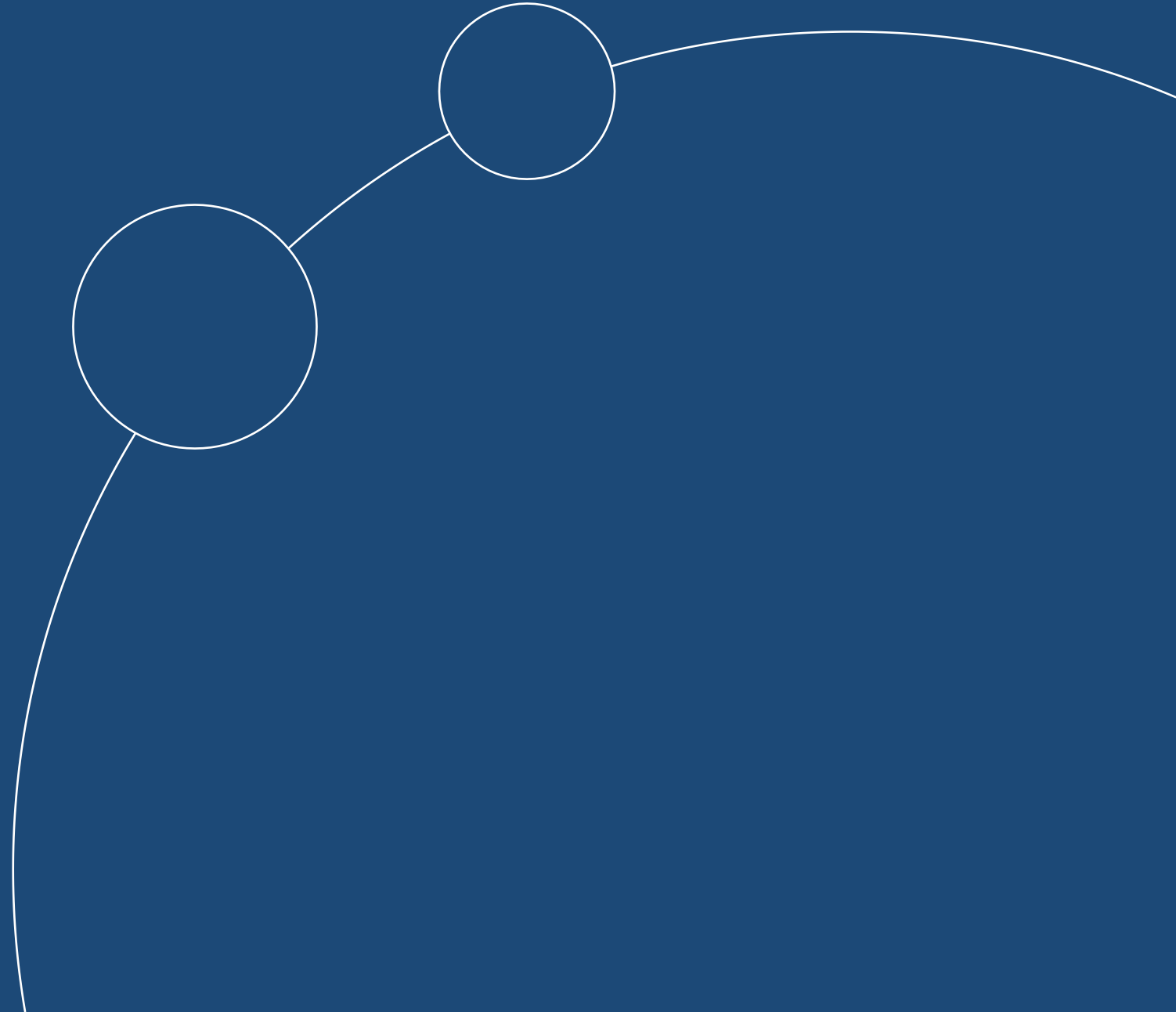
Advies

Om de gegevensdeling in de zorg te verbeteren is het essentieel om zorgprofessionals en ervaringen uit de praktijk te betrekken. Dit kan door:

- Het opzetten van multidisciplinaire teams waar onder andere zorgprofessionals uit de praktijk een erkende (deel)functie vervullen. Zij krijgen tijd, mandaat en ondersteuning om verbeteringen door te voeren en knelpunten te inventariseren. Andere professionals in dit team zijn ICT-specialisten, projectleiders, informatiemanagers, juristen, beleidsmakers en patiëntvertegenwoordigers.
- Betrek zorgprofessionals met de juiste competenties: communicatief sterk, digitaalvaardig, praktijkgericht, didactisch onderlegd en intrinsiek gemotiveerd.
- Start lokaal met het implementeren van de benodigde structuren. De veranderingen moeten in kleine stappen worden doorgevoerd, zodat deze eerst getest kunnen worden, alvorens er naar een volgende verandering wordt toegewerkt. Pas wanneer dit lokaal op orde is, is er ruimte voor regionale afstemming.

Bijlage

- Onderzoeks-
verantwoording
- Draaiboek



Leeswijzer en onderzoeksverantwoording



Onderzoeksdoelgroep

De deelnemers aan het onderzoek bestonden uit zorgprofessionals (18+) met functies als helpende, verzorgende, verpleegkundige en verpleegkundig specialist. Daarnaast zijn voor dit vraagstuk zorgprofessionals met een functie als Chief Nursing Information Officer (CNIO) tijdelijk aan de community toegevoegd, om vanuit hun expertise bij te dragen aan het onderzoek.



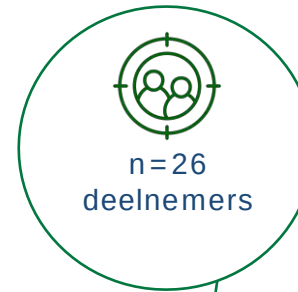
Steekproef

Voor het onderzoek zijn in totaal 93 communityleden benaderd en 3 CNIO's. In totaal hebben daarvan 26 deelnemers meegedaan aan minimaal 1 opdracht (respons: 27%), waaronder 2 CNIO's.

- Opdracht 1 (forum) is door 23 deelnemers ingevuld
- Opdracht 2 (forum) is door 21 deelnemers ingevuld
- Opdracht 3 (forum) is door 17 deelnemers ingevuld
- Opdracht 4 (forum) is door 17 deelnemers ingevuld

Deelnemers hebben een vergoeding in de vorm van punten voor hun deelname ontvangen.

Actieve deelnemers



Aantal opdrachten



Veldwerkperiode



Draaiboek (1/2)

Forumdiscussie 1 en 2

1) Forumdiscussie: Informatiedeling in de praktijk

Doel: Ervaring in huidige situatie achterhalen

Voor goede zorg en welzijn is het belangrijk dat informatie over patiënten en cliënten veilig, bruikbaar en op tijd wordt gedeeld. In de praktijk verschilt het echter sterk welke zorgprofessionals hierbij betrokken zijn en hoe dit geregeld is. Beantwoord in dit topic de volgende vragen:

- Welke zorgprofessionals in jouw organisatie zijn betrokken bij het maken van beleid of keuzes over de overdracht en uitwisseling van persoonsgegevens van patiënten en cliënten? *Denk bijvoorbeeld aan testers, (super)users, transferverpleegkundigen, casemanagers, CNIO's (Chief Nursing Information Officers), CMIO's (Chief Medical Information Officers), ICT'ers, etc.*
- Hoe ziet hun rol of taak er precies uit in dit proces?
- Wat gaat er goed in de manier waarop deze professionals nu worden ingezet? En wat kan er in jouw ogen beter?
- Kun je een voorbeeld geven waarin de inzet van de juiste professional het verschil maakte, of waarin het juist ontbrak?

We zijn benieuwd naar je reacties!

2) Forumdiscussie: De juiste mensen

Doel: Informatiebehoefte achterhalen

In het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) is afgesproken dat we gegevens sneller en slimmer gaan uitwisselen, met een landelijke aanpak. Maar in de praktijk draait het om mensen. Welke professionals heb je nodig om nieuwe processen en systemen voor gegevensuitwisseling goed te laten werken? Dit kan zowel binnen de organisatie als daarbuiten zijn.

- Welke eigenschappen of vaardigheden moet iemand hebben om mee te denken en actief te helpen bij het invoeren van nieuwe systemen en werkwijzen voor het delen van gegevens, namens de werkvloer?
- Welke ervaring of achtergrond helpt bij het meedenken en beslissen over het invoeren en borgen van digitale gegevensuitwisseling? Wat werkt juist minder goed?
- Hoe kunnen zorgprofessionals andere collega's het beste verbinden, zodat veranderingen goed werken in de praktijk en iedereen betrokken wordt? Geef voorbeelden van manieren waarop zorgprofessionals collega's kunnen betrekken bij nieuwe werkwijzen. Wat werkt goed en wat niet?

Draaiboek (2/2)

Forumdiscussie 3 en 4

3) Forumdiscussie: Stem geven in de regio



Doel: Suggesties voor regionale implementatie ophalen

In het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) en het Integraal Zorgakkoord (IZA) is afgesproken dat we gegevens sneller en slimmer gaan uitwisselen, met een landelijke aanpak. Dit gebeurt niet alleen op de werkvloer, maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld met behulp van verschillende (regionale) samenwerkingen. Het gaat hierbij niet alleen om wie er betrokken wordt bij het verbeteren van de gegevensuitwisseling, maar ook om hoe dat gebeurt. Hoe geef je zorgprofessionals een (sterke) stem in de regio?

We zijn benieuwd naar jouw ideeën:

- Hoe kunnen zorgprofessionals het beste betrokken worden bij het invoeren van nieuwe werkwijzen en systemen voor gegevensuitwisseling?
- Waar zouden zij volgens jou moeten deelnemen: in hun eigen organisatie, in een regionaal overleg, of juist in een speciaal team?
- Wat hebben zij nodig in de regio om hun rol goed te vervullen? Denk aan dingen zoals: tijd, bevoegdheden, steun van de organisatie, of als aparte (deel)functie?

Deel je ervaringen en ideeën zo concreet mogelijk.

4) Forumdiscussie: Haalbaarheid in de praktijk



Doel: Voorwaarden voor implementatie ophalen

In het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) en het Integraal Zorgakkoord (IZA) is afgesproken dat gegevensuitwisseling sneller en beter geregeld moet worden, volgens een landelijke strategie. Het gaat hierbij niet alleen om wie en hoe er betrokken wordt bij het verbeteren van gegevensuitwisseling, maar ook om de vraag: hoe maken we dit haalbaar? We horen graag wat volgens jullie nodig is om dit succesvol te laten landen.

We horen graag jouw ervaringen en ideeën:

- Wat maakt deze rol haalbaar voor zorgprofessionals?
- Welke factoren vergroten de kans van slagen (bijvoorbeeld scholing, vergoeding, tijd, steun van de werkgever)?
- Waar moeten we op letten om te voorkomen dat dit een extra last wordt voor professionals?

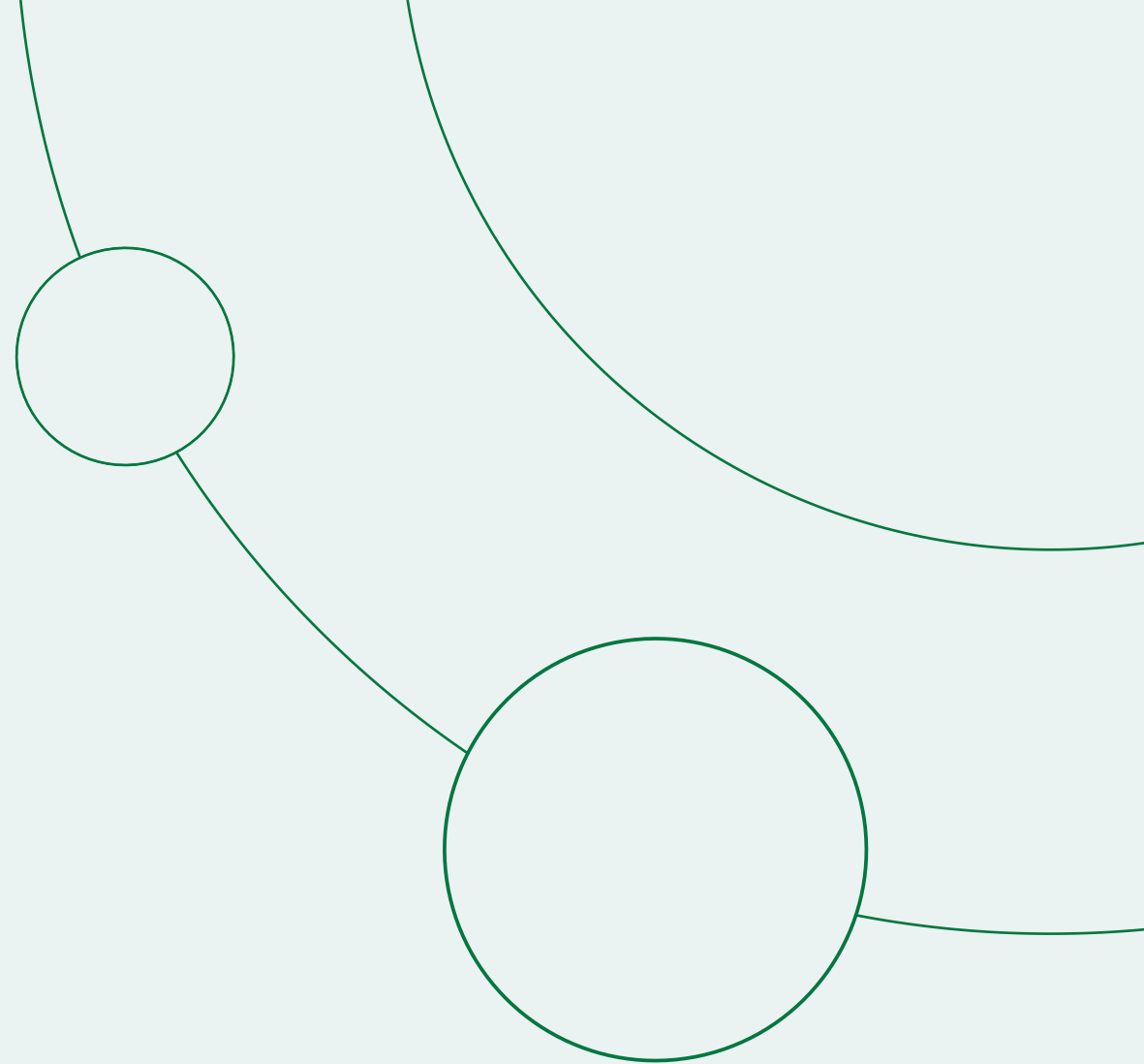
Deel vooral concrete voorbeelden of tips uit jouw praktijk.

Naamgeving platform Ontdekzorgenwelzijn.nl

Rapportage van het onderzoek in de
community Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33677
Oktober 2025

blauw



Woord vooraf

Inleiding

Mooi dat zorg- en welzijnsprofessionals actief worden betrokken in het ontwikkelproces van dit nieuwe platform. Dit onderzoek biedt inzichten in hoe zij de naamgeving ervaren en welke ideeën zij hebben voor de content. We hopen dat de resultaten bijdragen aan het maken van de juiste keuze voor een merknaam, belofte en descriptor.

Veel leesplezier!

Onderzoekers

Uitvoerend onderzoeksbureau
Blauw Research

Betrokken onderzoekers
Dori van Rosmalen
Laura Nugteren

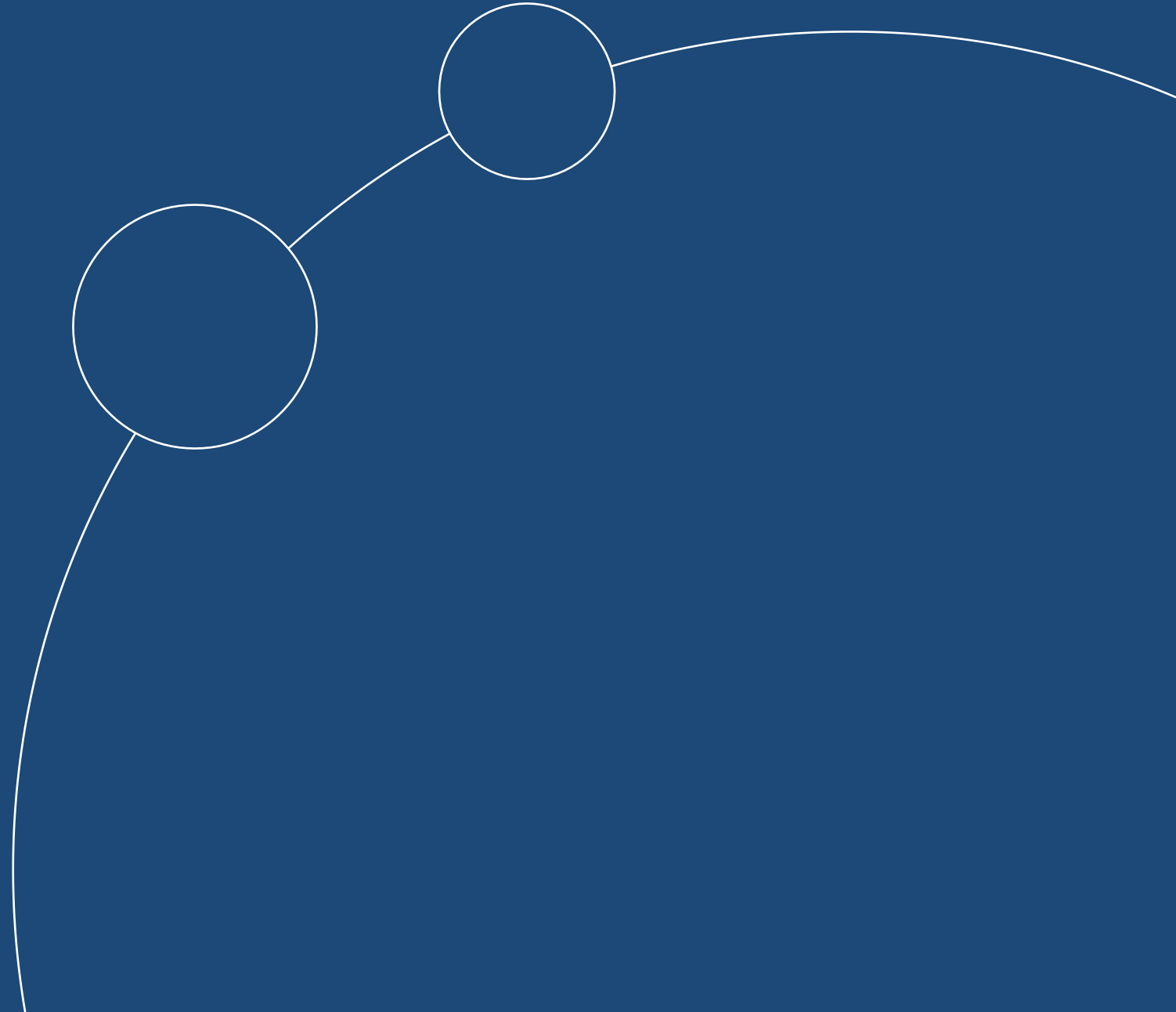
Contact
welcome@blauw.com

Copyright 2025

Blauw Research bv
Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Aanleiding en
opzet
onderzoek



Achtergrond, doelstelling en methode



Achtergrond

Kennis- en samenwerkingspartner CAOP ontwikkelt momenteel met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna VWS) een nieuw platform om de instroom en het behoud van (nieuwe) werknemers in zorg & welzijn te stimuleren. Het nieuwe platform is er voor iedereen (studiekeuze, zij-instromers, professionals) die een stap wil maken in zorg of welzijn en moet dus een brede groep mensen aanspreken. Stakeholder zijn betrokken bij de ontwikkeling van het merkconcept en de voorlopige merknaam. In dit onderzoek leggen we de communicatie-opties voor aan de doelgroep om de keuze gedegen te kunnen onderbouwen.



Methode

Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. Blauw Research beheert deze community in opdracht van VWS,

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het waarom achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief en ze geven richting aan.



Onderzoeksdoel

Inzicht verkrijgen in hoe de merknaam, belofte en descriptor worden ervaren door zorg- en welzijnsprofessionals om de keuze te onderbouwen en de communicatie verder te verfijnen.



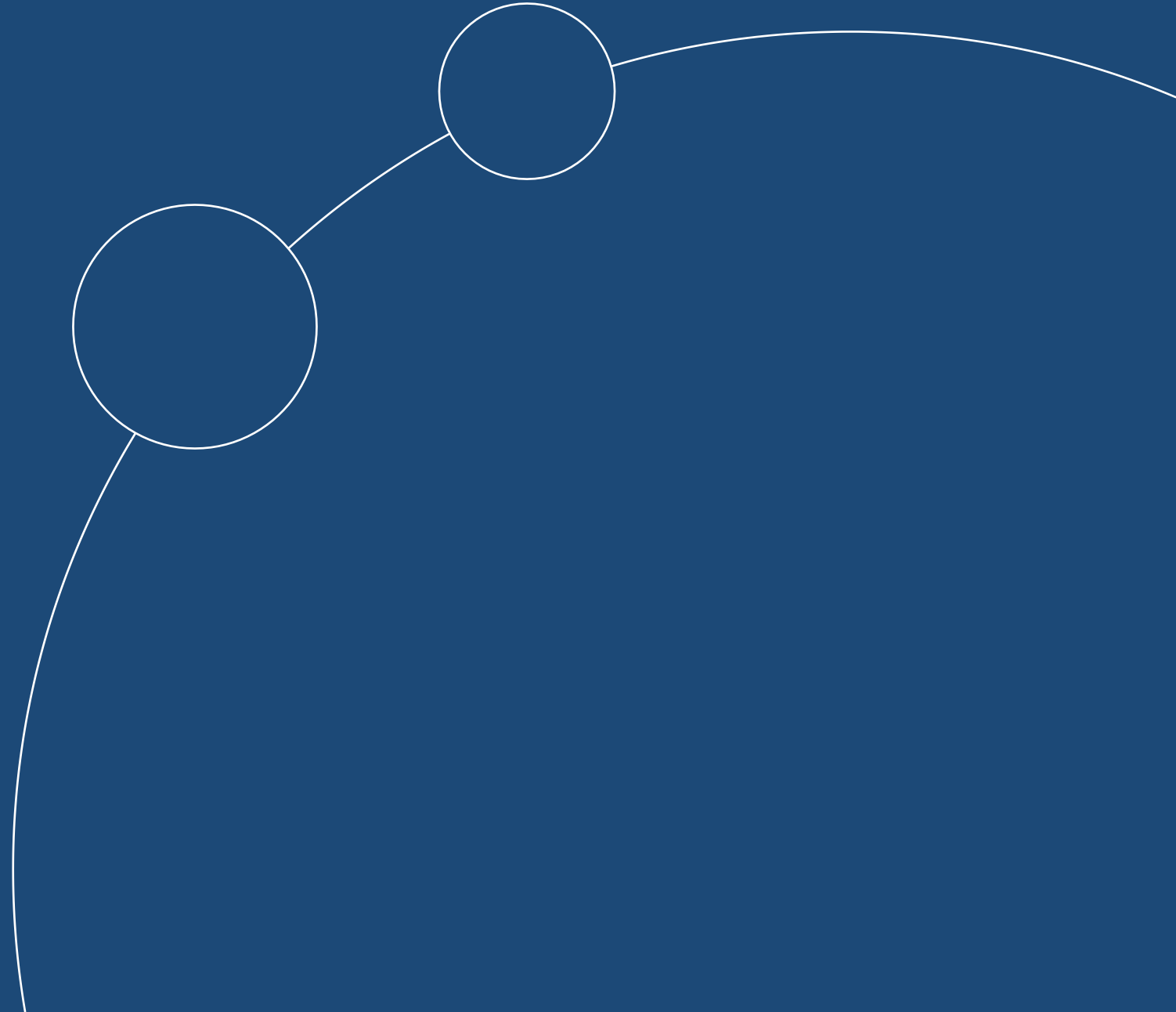
Onderzoeksvraag

Hoe worden de drie verschillende merknamen door zorg- en welzijnsprofessionals beoordeeld?

Subvragen:

- Welke associaties hebben zij bij de voorgelegde merknamen?
- Hoe passend zijn de merknamen bij de merkwaarden: menselijk, optimistisch, onafhankelijk, inspirerend?
- Naar welke naam gaat de voorkeur uit?
- Welke naam, belofte en descriptor passen het beste bij het platform?
- Aan welk soort inspiratiecontent is behoefte?

Management-
samenvatting





Hoofdconclusie

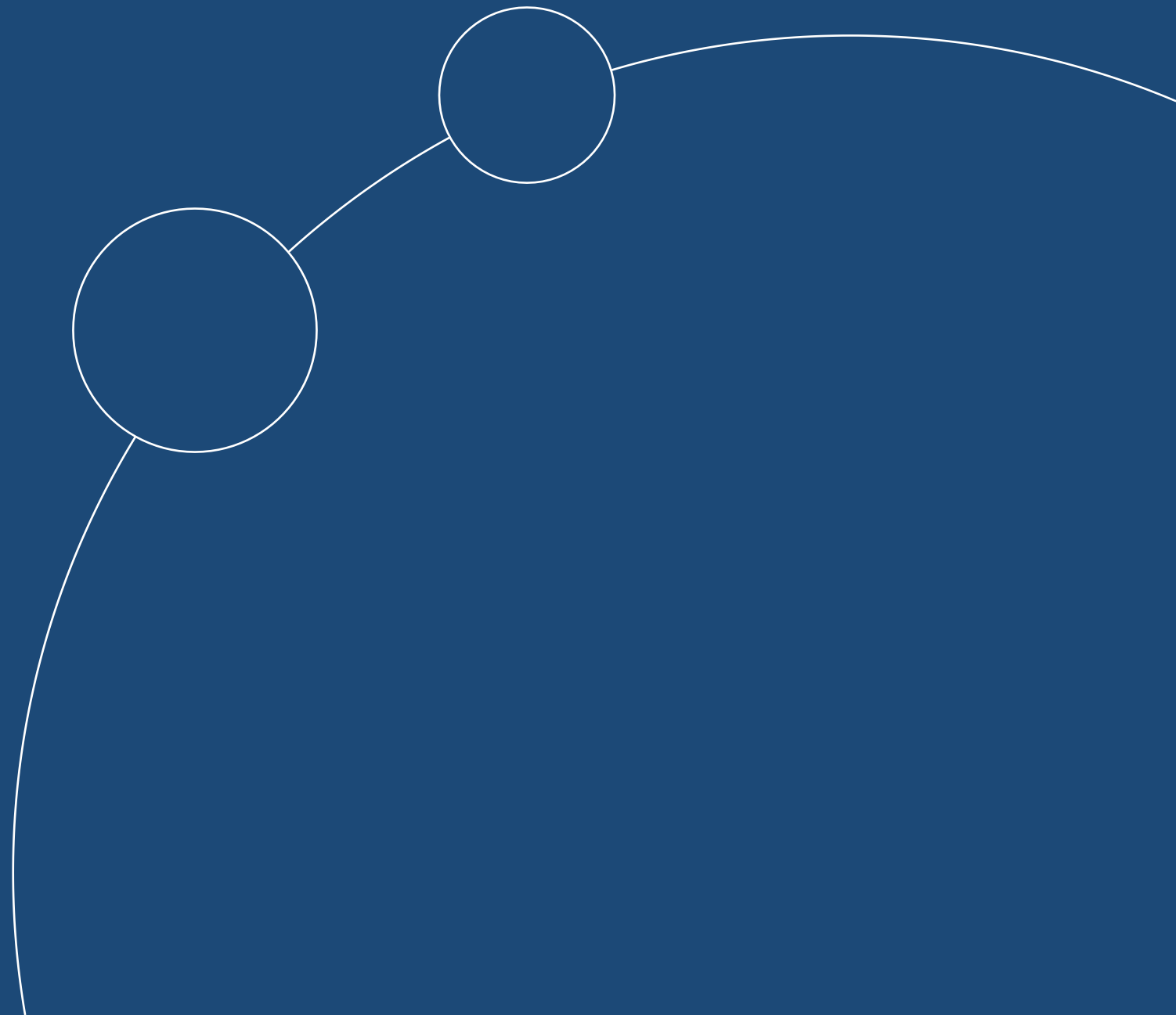
De naam 'Jouw stap' is het meest aansprekend en krijgt de voorkeur van de zorg- en welzijnsprofessionals. Er is daarbij geen eenduidige voorkeur voor de belofte die de naam moet uitstralen. Zowel "jouw stap in zorg en welzijn" als "jouw volgende stap in zorg en welzijn" worden gewaardeerd.

Conclusies en inzichten

'Jouw stap' meest aansprekend, 'Zowi' is modern en wekt nieuwsgierigheid

- 'Jouw stap' is het meest aansprekend en krijgt de voorkeur van zorg- en welzijnprofessionals. Deze naam sluit goed aan bij de merkwaarden (menselijk, optimistisch, onafhankelijk en inspirerend) en roept duidelijk de belofte van een online platform voor zorg en welzijn op. Het wekt nieuwsgierigheid en legt een sterke link naar zorg en welzijn.
- 'Zowi' is modern, wekt nieuwsgierigheid en is internationaal toepasbaar, maar roept verwarring op door het gebrek aan een duidelijke link naar zorg en welzijn. Het is belangrijk om de naam te ondersteunen met duidelijke communicatie en visuele branding die de functie van het platform versterkt.
- 'Juli' is het minst geschikt: deze naam werd als de minst passende beschouwd, omdat er geen duidelijke verbinding is met het platform, minst past bij de merkwaarden en geen associatie heeft met zorg en welzijn.
- Er is geen eenduidige voorkeur voor de belofte die de naam moet uitstralen. Zowel "jouw stap in zorg en welzijn" als "jouw volgende stap in zorg en welzijn" worden als aantrekkelijk ervaren, maar er is geen overeenstemming over welke variant het beste aansluit bij het platform. Tegelijk is er wel een duidelijke voorkeur voor de schrijfwijze: 'zorg en welzijn'.
- Een belangrijk aandachtspunt is de toegankelijkheid, gebruiksvriendelijke vormgeving en duidelijke communicatie rondom de naam en het platform. Dit zal ervoor zorgen dat de naam, ongeacht de keuze, goed begrepen en geaccepteerd wordt door de gebruikers.
- Focus op het aanbieden van duidelijke, visuele en informatieve content (zoals artikelen, infographics en blogs) die zorg- en welzijnsprofessionals helpt inzicht te krijgen in functies, ontwikkelingsmogelijkheden en persoonlijke groei. Live sessies en korte, beknopte weetjes kunnen ook waardevolle toevoegingen zijn. Vermijd korte, vluchtige content zoals TikTok-video's en stories, die minder goed aansluiten bij de behoeften van deze doelgroep.

Merknaam,
belofte en
descriptor



'Jouw stap' meest duidelijk, 'Juli' en 'Zowi' klinken modern, maar hebben minder associatie met zorg, welzijn en ontwikkeling

De naam 'Jouw stap' roept vooral positieve associaties op met persoonlijke groei, keuzevrijheid en vooruitgang. Mensen ervaren dat het actief en eigentijds klinkt en dat het past bij een campagne over ontwikkelen en bewegen in je loopbaan. Sommigen vinden de naam te breed of te algemeen; het is niet meteen duidelijk dat het om de zorg- en welzijnssector gaat. Daarnaast vinden enkelen dat het klinkt alsof je iets móét doen, wat het wat dwingend of zakelijk maakt in plaats van warm en uitnodigend.

De naam 'Zowi' klinkt jong, fris en opvallend en wekt bij sommigen nieuwsgierigheid op. Tegelijkertijd vinden veel mensen de naam onduidelijk, weinig betekenisvol en niet passend bij zorg en welzijn. Sommigen denken dat het een afkorting is (bijv. van "ZOrg en WElzijn") en raken daardoor in de war. Het voelt eerder als een persoonlijke naam, een app of merknaam, dan als iets dat te maken heeft met loopbaanontwikkeling of de zorgsector.

De naam 'Juli' roept zomerse en positieve beelden op — zon, vakantie, licht en vrijheid. Dat zorgt voor een vriendelijke, warme en toegankelijke sfeer. Tegelijk vinden de meeste mensen de naam onduidelijk en verwarrend in de context van zorg en welzijn. Ze zien geen logische link met ontwikkeling, loopbaan of stappen zetten. Daardoor voelt 'Juli' voor velen te los, te algemeen en te weinig inhoudelijk.



Over het algemeen vinden deelnemers de gele achtergrond te opvallend en niet prettig voor de leesbaarheid en stellen ze voor om een rustiger kleur te kiezen.

"Eerste gedachte is dat de aandacht ligt bij mij en mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. Maakt ook bewust dat er wellicht nog mooie stappen te maken zijn."

- Verpleegkundig specialist / over: Jouw Stap

"Grappig, vernieuwend. Toch dacht ik eerst dat het een samenvoegsel van zorg en welzijn was, en dat klopt dan weer niet. Dus daarmee vind ik het weer verwarrend."

- Management en advies / over: Zowi

"Naam van één van de maanden, niet per se associatie met een nieuwe carrièrestap. Wel zomers en een zonnige naam."

- Verpleegkundige / over: Juli

'Jouw stap' meest passend bij idee online platform

De naam 'Juli' is minst passend en heeft geen duidelijke link met de website

Meer dan de helft van de zorg- en welzijnprofessionals vinden 'Jouw stap' het meest passend bij het idee van het online platform. Ze vinden de naam het meest persoonlijk, duidelijk en gericht op actie: het legt de nadruk op eigen regie en ontwikkeling en maakt duidelijk dat het gaat om in beweging komen.

'Zowi' wordt door slechts een aantal professionals als passend gezien vanwege de frisse, moderne en nieuwsgierig makende uitstraling die goed past bij een digitaal platform. Tegelijk vinden veel mensen de naam te vaag en onduidelijk: hij zegt niets over zorg of ontwikkeling, lijkt op een afkorting of voornaam, en voelt voor sommigen te speels of onprofessioneel. Daardoor is de naam niet vanzelfsprekend passend zonder extra uitleg.

De naam 'Juli' wordt als niet passend ervaren: veel professionals denken aan de maand juli in plaats van aan een online platform voor ontwikkeling in zorg en welzijn. De naam wordt gezien als verwarrend, weinig zeggend en zonder duidelijke link met het doel of de inhoud van het platform.

"Stap" geeft aan dat iets in beweging gaat. Door daar "jouw" aan vooraf te laten gaan, spreek je degene aan die in het werkveld zorg en welzijn iets van een (vervolg) stap wil zetten."

- Sociaal werker

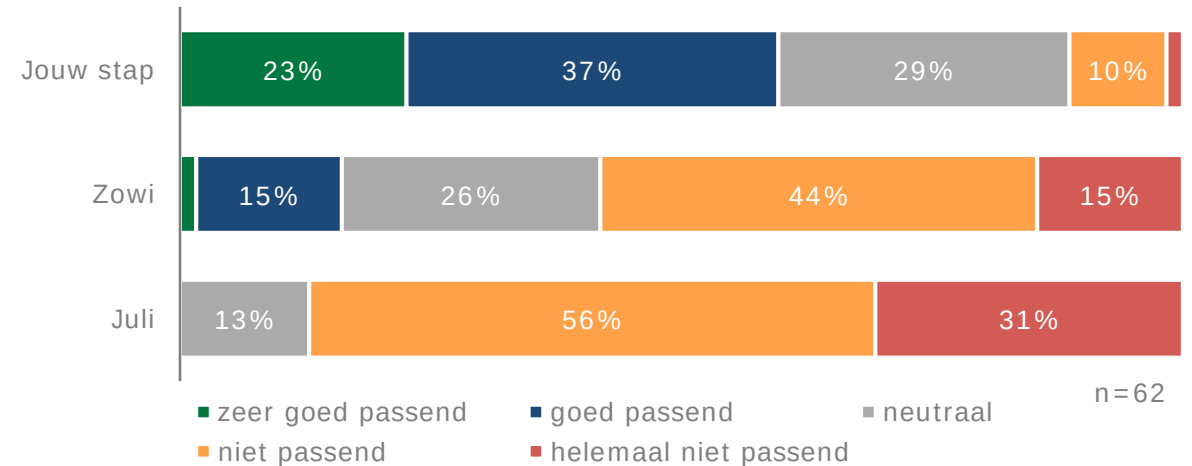
'Zowi' past bij een laagdrempelig digitaal platform al heeft het waarschijnlijk wel goede uitleg nodig bij lancering. Betekenis is niet vanzelfsprekend."

- Werkzaam in verpleging / verzorging / thuiszorg

"De naam 'Juli' past niet bij wat het is. Tenzij je er alleen maar cursussen voor in de zomer kan vinden. Een soort zomerschool."

- Werkzaam in geestelijke gezondheidszorg

Passendheid naam bij online platform



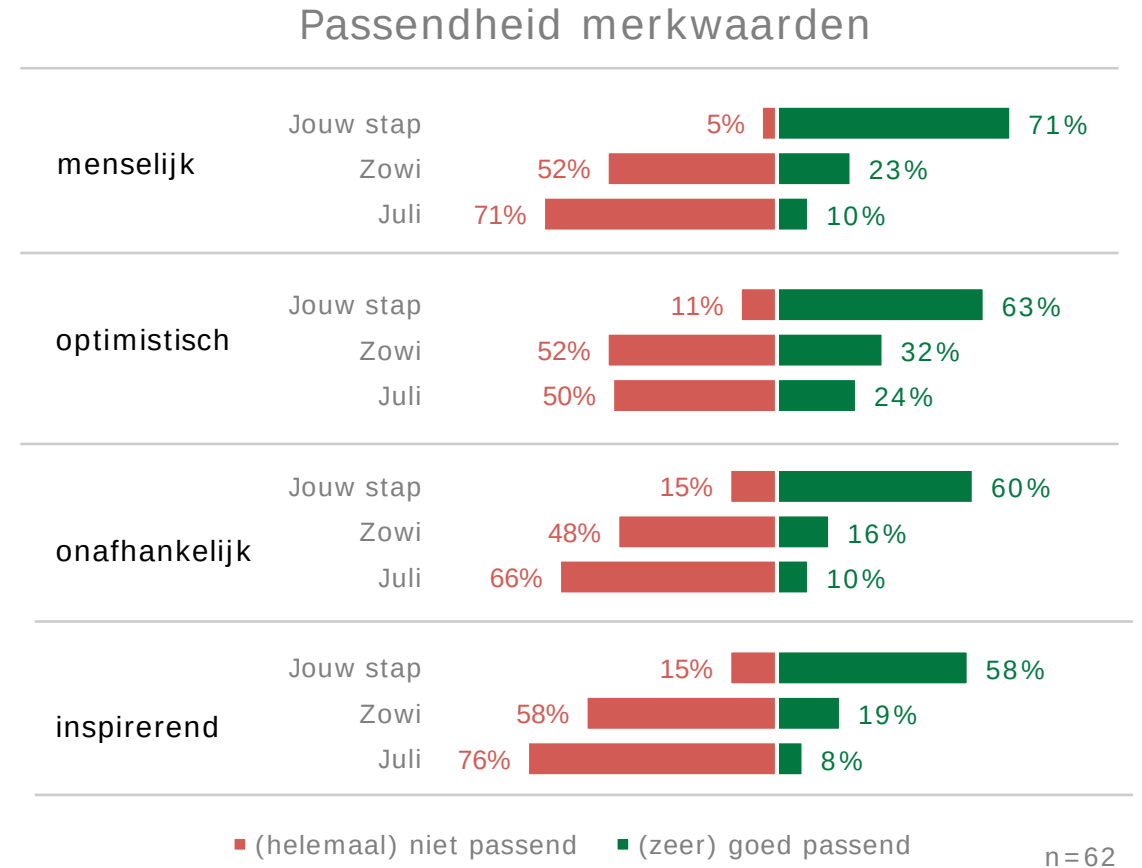
*In hoeverre vind je deze de naam passen bij het idee van het online platform?

'Jouw stap' sluit het beste aan bij de merkwaarden

'Zowi' en 'Juli' brengen deze waarden minder goed over

'Jouw stap' is het meest passend bij de vier voorgelegde merkwaarden: menselijk, optimistisch, onafhankelijk en inspirerend. Bijna driekwart van de zorg- en welzijnsprofessionals vindt *menselijk* het meest passend bij deze naam. Meer dan de helft vindt de naam ook *optimistisch*, *onafhankelijk* en *inspirerend*.

De namen 'Zowi' en 'Juli' passen beiden het minst goed bij deze merkwaarden. Echter, ongeveer een kwart van de professionals vindt deze namen nog wel *optimistisch*. 'Zowi' wordt door een kwart van de deelnemers als *menselijk* beschouwd.



*In hoeverre vind je de volgende woorden passen bij de naam?

Professionals hebben duidelijke voorkeur voor 'Jouw stap'

'Jouw stap' is meest aansprekend en maakt het meest nieuwsgierig

Ook in vergelijking tot elkaar hebben zorg- en welzijnprofessionals een duidelijke voorkeur voor 'Jouw stap'. Deze naam is het meest aansprekend én zet aan tot actie om de volgende genoemde redenen:

- Duidelijkheid en concreetheid: veel professionals vinden de naam duidelijk, helder en direct in wat het platform biedt. Het maakt meteen duidelijk dat het gaat om een persoonlijke ontwikkeling en het zetten van een volgende stap in de zorg en welzijn.
- Persoonlijkheid: de naam spreekt persoonlijk aan, waardoor het voelt alsof het om hun eigen pad en keuzes gaat. Dit zorgt voor eigenaarschap en motivatie.
- Betekenis en richting: de naam roept het idee op van beweging en actie — een stap zetten richting een nieuwe fase of ontwikkeling.
- Passend bij het platform: 'Jouw stap' wordt gezien als passend bij de inhoud van het platform en maakt duidelijk dat het gaat om persoonlijke groei, leren en vernieuwing.
- Betrouwbaarheid en eenvoud: de naam wordt gewaardeerd omdat het eenvoudig en niet verwarrend is, vooral in vergelijking met de andere namen die moeilijker te begrijpen zijn. Het is niet abstract en legt geen verwarring op, waardoor het gemakkelijker te onthouden is.

Meest aansprekende naam



**Welke naam spreekt jou persoonlijk het meeste aan?*

Naam die aanzet tot actie



**Welke naam maakt jou het meest nieuwsgierig om naar dit online platform te gaan?*

Verdeeldheid over de belofte: zowel 'jouw stap in zorg en welzijn' als 'jouw volgende stap in zorg en welzijn' spreken aan

Waar zorg- en welzijnprofessionals een duidelijke voorkeur hebben voor de naam, is er meer verdeeldheid over de belofte. Zowel "jouw volgende stap in zorg en welzijn" als "jouw stap in zorg en welzijn" spreekt aan.

Zij vinden dat de belofte "Jouw volgende stap in zorg en welzijn" zich richt op zorgprofessionals die al in het vakgebied werken en zich verder willen ontwikkelen. Het roept bij professionals nieuwsgierigheid op en benadrukt dat er altijd ruimte is voor groei en vooruitgang. De term 'volgende' wordt als optimistisch gezien, omdat het ruimte biedt voor verschillende vormen van ontwikkeling, of dat nu binnen hetzelfde werkgebied is of in een nieuwe richting.

"Jouw stap in zorg en welzijn" spreekt een brede doelgroep aan, van zowel beginnende als gevorderde zorg- en welzijnprofessionals. De zin benadrukt dat ontwikkeling niet altijd een 'volgende stap' hoeft te zijn, maar ook kan gaan over verdieping of verbreding binnen zorg en welzijn.

"Verder in zorg en welzijn" is breder en wordt als minder dwingend ervaren. Het is geschikt voor zowel starters als ervaren professionals die zich verder willen ontwikkelen, zonder de druk om altijd hogerop te gaan. Deze belofte spreekt minder aan, omdat professionals deze te breed en minder persoonlijk vinden.

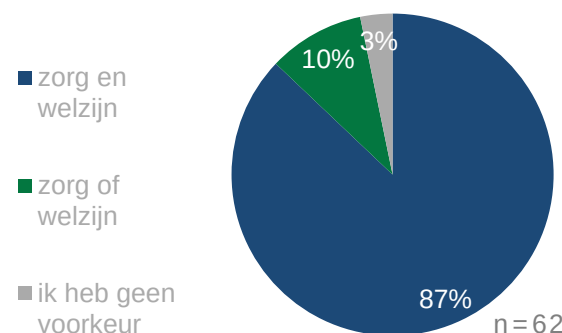
Meest aansprekende belofte



n=62

*Welke zin bij de naam spreekt jou persoonlijk het meeste aan?

Voorkeur schrijfwijze



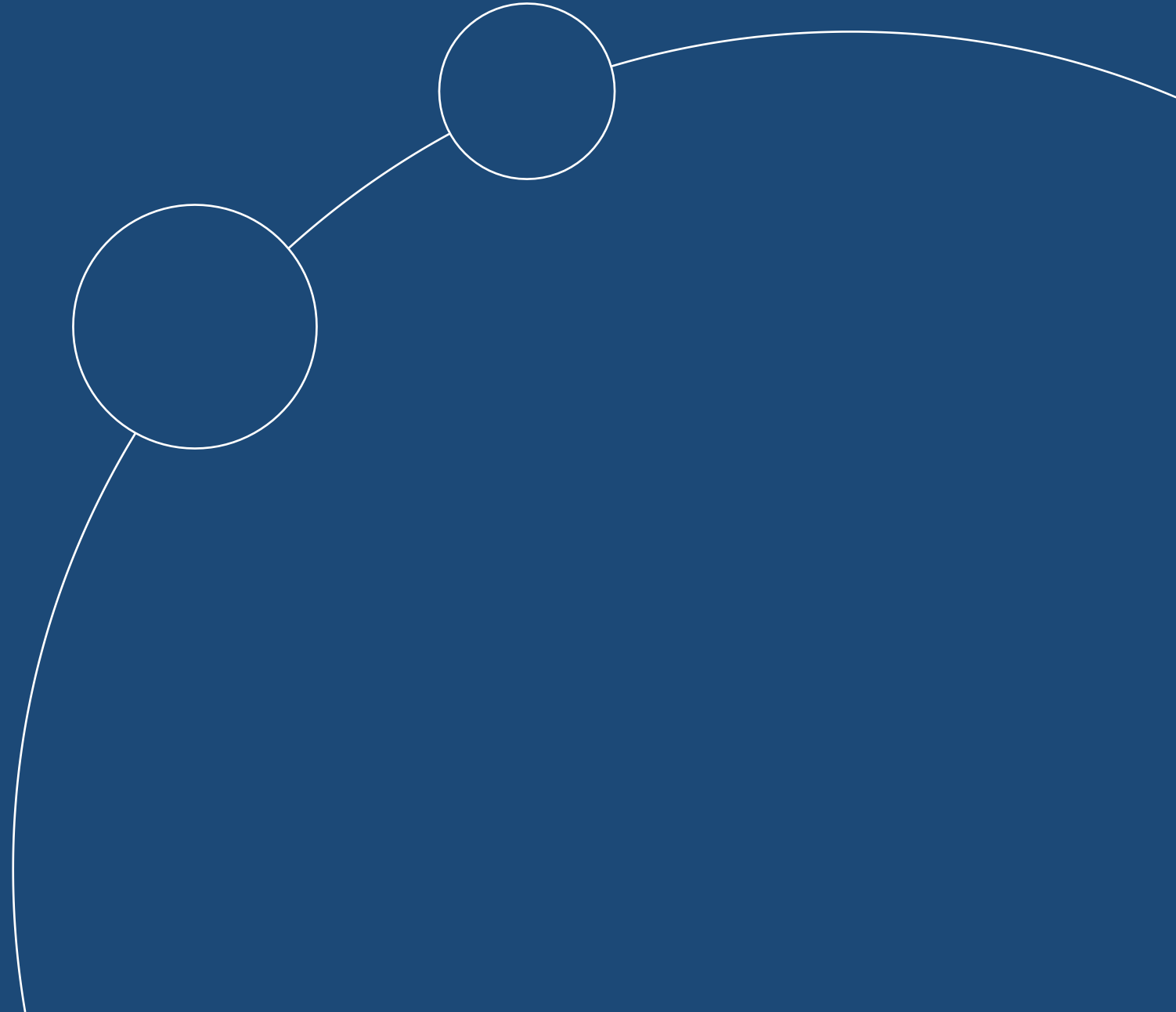
n=62

*Welke schrijfwijze heeft jouw voorkeur?

Voorkeur voor schrijfwijze 'zorg en welzijn'

Een overgroot deel van de zorgprofessionals hebben de voorkeur voor de schrijfwijze van 'zorg en welzijn'. Slechts één op de 10 kiest voor 'zorg of welzijn'.

Content en
vorm



Behoefte aan informatie over functies, scholing en werkdruk

Voorkeur voor artikelen en infographics, minder interesse in TikTok-video's en stories

Vooral behoefte aan inzicht en transparantie over functies en ontwikkelingsmogelijkheden

Iets meer dan de helft van de professionals hebben de grootste behoefte om op het online platform mee te kijken bij verschillende functies om een beter beeld te krijgen van de rollen binnen de zorg. Daarnaast is er veel behoefte aan aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en scholing.

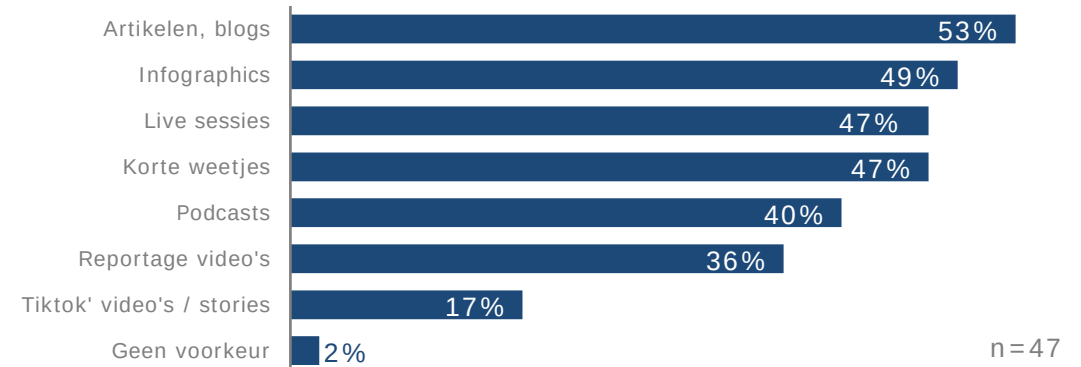
Er is minder behoefte aan inzicht in de mogelijkheden voor ongeschoolde ervaringsdeskundigen en flexmedewerkers. Ook praktische informatie over functietitels krijgt minder prioriteit.

Voorkeur onderwerpen op platform (top-10)



*Aan welke inhoud geef jij de voorkeur? Selecteer max. 3 onderwerpen die jij het meest interessant lijkt.

Voorkeur vorm



*Welke vormen van inspiratie en informatie spreken jou aan? Selecteer er max. 3.

Duidelijke en visuele content spreekt professionals het meeste aan. Zorg- en welzijnsprofessionals geven vooral de voorkeur voor aan informatieve en visuele content, zoals artikelen, blogs en infographics. Live sessies en korte weetjes worden ook gewaardeerd, waarbij de eerste interactie mogelijk maakt en de laatste snelle, gemakkelijke informatie verschaft. Podcasts en reportage video's worden goed ontvangen, terwijl TikTok-video's en stories de minste voorkeur krijgen. Hieruit blijkt dat de doelgroep meer waarde hecht aan duidelijke, toegankelijke informatie dan aan korte, vluchtige content.

Behoefte aan toegankelijkheid, gebruiksvriendelijke vormgeving en duidelijke communicatie

Tips van zorg- en welzijnprofessionals voor CAOP voor het nieuwe online platform:

- Er is behoefte aan een toegankelijk en gebruiksvriendelijk platform voor zorgprofessionals met verschillende niveaus van computerervaring. Denk hierbij ook aan korte en begrijpelijke taal en wees consistent in de terminologie.
- Zorgprofessionals willen graag betrokken blijven worden bij de ontwikkeling van het platform.
- Professionals geven de voorkeur aan rustige kleuren, zoals groen of oranje, en vermijd een te felle (gele) achtergrond.
- Bij de lancering van het platform wensen professionals een duidelijke uitleg, zodat gebruikers precies weten wat ze kunnen verwachten en hoe ze het platform optimaal kunnen gebruiken.

"Bedenk dat een heel groot deel van de mensen die werkzaam zijn in de zorg- en welzijnsector, niet hoog zijn opgeleid en niet handig zijn met computers. (...) Hoe laagdrempeliger het wordt, hoe gebruiksvriendelijker, hoe makkelijker komen mensen erop terug. Daarnaast, integreer het met de opleidingen die al bestaan! Dus tijdens de studie al mee laten kennismaken. Op alle niveaus.

- Management en advies

"Geen gele achtergrond. Groen of oranje zou meer aanspreken."

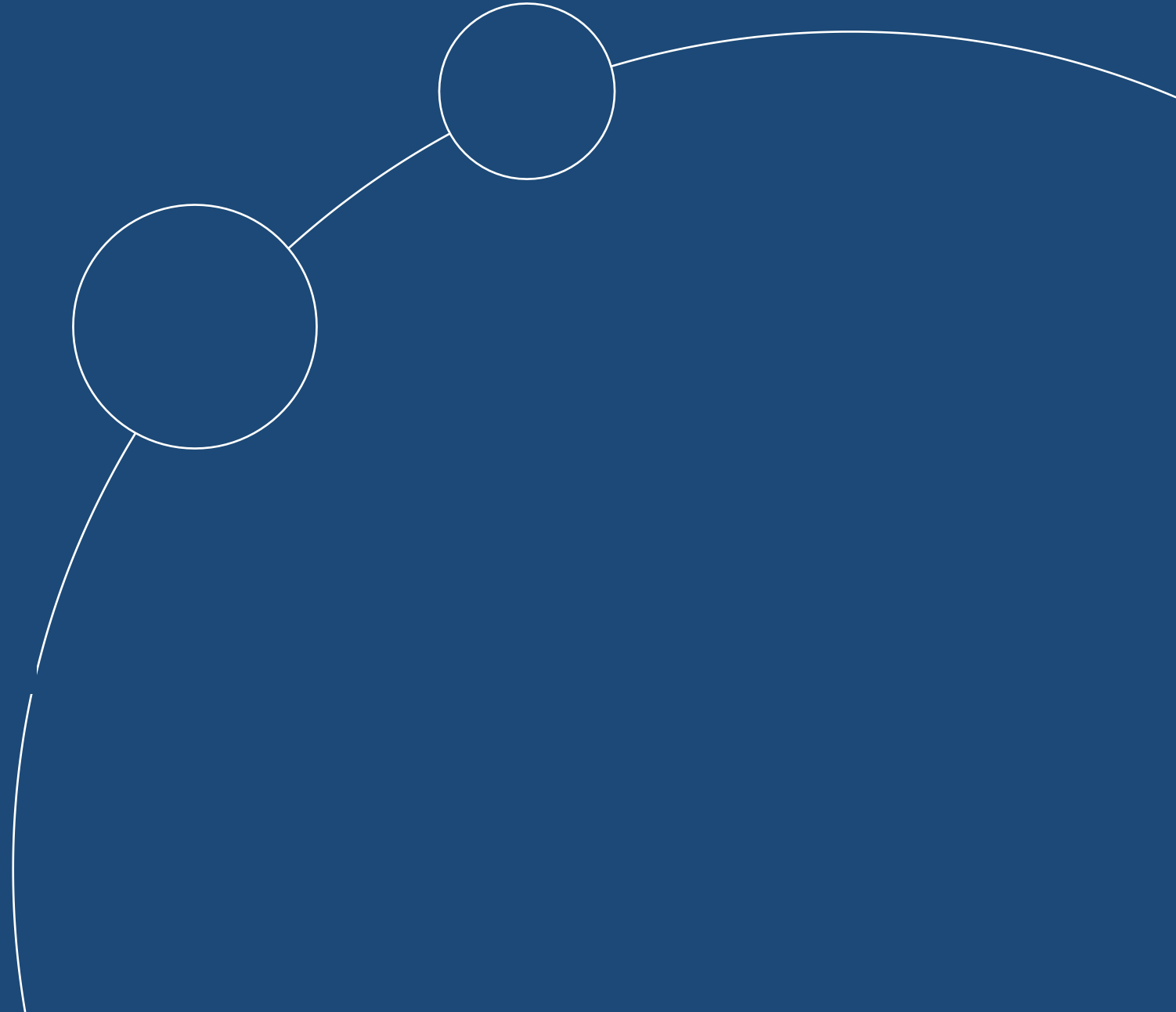
- Verpleegkundig specialist

"Maak het leesbaar en begrijpbaar voor elk niveau."

- Doktersassistent

Bijlage

- Onderzoeksverantwoording
- Draaiboek
- Onderzoeksmaterialen



Onderzoekserantwoording

Community-onderzoek

Vraagstuk: 4 verschillende opdrachten

Aan de doelgroep zijn vier opdrachten voorgelegd:

1. Vragenlijst: bestaande uit 23 vragen waarin zorgprofessionals o.a. drie verschillende namen/concepten hebben beoordeeld. Om een volgorde effect te voorkomen, zijn de namen gerandomiseerd voorgelegd (26 september t/m 6 oktober 2025)
2. Forum: welke content vinden professionals interessant op het CAOP platform (29 september t/m 3 oktober 2025)
3. Poll: voorkeur voor content (3 t/m 6 oktober 2025)
4. Poll: over vormen van inspiratie en content (3 t/m 6 oktober 2025)

Doelgroep

De doelgroep voor dit vraagstuk zijn zorg- en welzijnsprofessionals (18+) die deelnemen aan de online community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. In totaal hebben we 230 deelnemers uitgenodigd voor dit vraagstuk, waarvan er 79 deelnemers hebben meegedaan aan minimaal één opdracht:

- Vragenlijst (namen): n=62
- Forum: n=20
- Poll (content): n=53
- Poll (vorm): n=47

Methode: community



4 opdrachten (gefaseerd)
voorgelegd.

Steekproef



Bruto steekproef: 230

Netto Steekproef: 79

Respons percentage: 34%

Veldwerkperiode



26 september t/m 6 oktober 2025

Tijdens de veldwerkperiode zijn
geen bijzonderheden opgetreden.

Incentive



Deelnemers ontvingen voor hun
deelname aan het vraagstuk een
vergoeding in de vorm van
punten.

Draaiboek

Vragenlijst: Beoordeling nieuwe naam voor het CAOP platform 1/2

Introductie:

CAOP is een onafhankelijke organisatie die samenwerkt met de overheid. Zij ontwikkelen een platform voor iedereen die een (volgende) stap wil zetten in zorg of welzijn.

Of je nu wilt ontdekken welke opleiding bij je past, een nieuwe functie zoekt, of een vervolgstap in je huidige rol overweegt. Een digitale, persoonlijke assistent helpt jou ontdekken wat je kunt en wilt, en ondersteunt bij het waarmaken van je volgende stap. Door het stellen van vragen, door inspiratie en slimme suggesties helpt deze assistent inzicht te geven in waar je staat, waar je naartoe wil en hoe je daar kunt komen. Met bijvoorbeeld een cursus, een opleiding, een echte coach of leerwerktraject.

Kortom: de persoonlijke assistent die jouw stap in zorg en welzijn helpt ontdekken en waarmaken.

CAOP denkt nu na over een naam voor dit online platform. Daar hebben ze drie ideeën voor. Wij zijn benieuwd wat jij van deze namen vindt.

Klik op 'starten' om naar de eerste naam te gaan.

{Vraag 1-4 herhalen per naam, de namen zijn gerouleerd; de namen zijn getoond in een visual}

1. <inlezen naam>

Wat zijn jouw eerste gedachten bij deze naam? Welke woorden, beelden, gevoelens of ideeën roept het op? Schijft alles op waar jij aan denkt bij deze naam. <o>

2. In hoeverre vind je deze naam passen bij het idee van het online platform? (sr)

[zeer goed passend, goed passend, neutraal, niet passend, helemaal niet passend]

3. Leg je antwoord uit. <o>

4. In hoeverre vind je de volgende woorden passen bij de naam? (sr)

[zeer goed passend, goed passend, neutraal, niet passend, helemaal niet passend]

- menselijk
- optimistisch
- onafhankelijk
- inspirerend

13. Je hebt drie verschillende namen gezien. Nu mag je gaan kiezen. Welke naam spreekt jou persoonlijk het meeste aan? (sr)

- Jouw stap
- Juli
- Zowi

14. Waarom spreekt <gekozen naam inlezen> jou het meeste aan? (o)

15. Welke naam maakt jou het meest nieuwsgierig om naar dit online platform te gaan? (sr)

- Jouw stap
- Juli
- Zowi

Draaiboek

Vragenlijst: Beoordeling nieuwe naam voor het CAOP platform 2/2

16. Welke naam vind je het best passen bij het doel van dit online platform?

(sr)

- Jouw stap
- Juli
- Zowi

17. Waarom vind je <gekozen naam inlezen> het best passen bij het doel van het online platform? (o)

{V18/v19/v20 op 1 pagina}

18. In de communicatie over ons nieuwe platform leggen we beknopt uit waar deze naam voor staat. Hieronder vind je drie korte zinnen die we hiervoor overwegen.

Welke zin bij de naam spreekt jou persoonlijk het meeste aan? (sr)

- jouw stap in zorg en welzijn
- jouw volgende stap in zorg en welzijn
- verder in zorg en welzijn

19. Waarom spreekt <gekozen zin inlezen> jou het meeste aan? (o)

20. Welke schrijfwijze heeft jouw voorkeur? (sr)

- zorg en welzijn
- zorg of welzijn
- ik heb geen voorkeur

21. Heb je nog een laatste tip voor CAOP als ze met de naam van jouw voorkeur verder gaan? (o)

* achtergrondinformatie

Tot slot volgen nu nog een paar vragen over jou.

22. Hoe zou je de sector waarin je werkt beschrijven? (o)

23. Wat is het meest op jou van toepassing? <sr>

- ik ben al mijn hele carrière werkzaam binnen zorg en welzijn
- ik ben een zij-instromer binnen zorg en welzijn
- ik ben teruggekeerd in de zorg en welzijn vanuit een andere sector
- ik ben teruggekeerd in de zorg en welzijn na een periode van geen werk

23. Wat is je hoogst voltooide opleiding?

Dit is de opleiding waarvan je een diploma hebt behaald.

[single response]

- geen of basisonderwijs
- LBO / VMBO (kader- of beroepsgericht) / MBO 1 / VBO
- MAVO / HAVO of VWO (overgegaan naar 4e klas) / VMBO (theoretisch of gemengd) / (M)ULO
- MBO 2, 3, 4 of MBO vóór 1998
- HAVO of VWO (met diploma afgerond) / HBS / MMS
- propedeuse (HBO of universitair)
- bachelor/kandidaats (HBO of universitair)
- master/doctoraal/postdoctoraal (HBO of universitair)

Dit was de laatste vraag. Bedankt voor het invullen van deze vragenlijst. Je kunt ook nog op het forum reageren op dit onderwerp.

Draaiboek

Forumtopic: Inhoud CAOP platform: welke informatie vind jij interessant?

CAOP is een onafhankelijke organisatie die samenwerkt met de overheid. Zij ontwikkelen een platform voor iedereen die een (volgende) stap wil zetten in zorg of welzijn.

Of je nu wilt ontdekken welke opleiding bij je past, een nieuwe functie zoekt, of een vervolgstap in je huidige rol overweegt. Een digitale, persoonlijke assistent helpt jou ontdekken wat je kunt en wilt, en ondersteunt bij het waarmaken van je volgende stap. Door het stellen van vragen, door inspiratie en slimme suggesties helpt deze assistent inzicht te geven in waar je staat, waar je naartoe wil en hoe je daar kunt komen. Met bijvoorbeeld een cursus, een opleiding, een echte coach of leerwerktraject. Kortom: de persoonlijke assistent die jouw stap in zorg en welzijn helpt ontdekken en waarmaken.

Stel: je bent toe aan een nieuwe stap in je werk. Dit kan bij dezelfde werkgever zijn, maar bijvoorbeeld ook ergens anders binnen de zorg en welzijn.

- wat zou je willen ontdekken over functies en rollen binnen zorg en welzijn?
- wat zou jij bijvoorbeeld echt willen weten van andere professionals, over hun werk en ontwikkeling?
- in welke vormen zou jij daarin geïnspireerd willen worden? Stel je voor dat alles kan, van live kunnen vragen aan anderen tot aan podcasts, of juist korte video's of geschreven verhalen... Denk vrij!

Poll: Aan welke inhoud geef jij de voorkeur?

In het forumtopic hebben we met elkaar gepraat over welke informatie jullie graag zouden willen zien/lezen op dit CAOP platform. De meest genoemde/interessante onderwerpen hebben we verzameld in een top-10. Selecteer in deze poll 3 onderwerpen die jij het meest interessant lijkt.

(mr)

- o Een dagje meekijken bij verschillende functies; Realistisch inzicht in wat een werkdag inhoudt voor verschillende functies.
- o Carrièrepaden en doorgroeimogelijkheden; Inzicht in hoe je kunt doorgroeien, en wat de verschillende opties zijn binnen zorg en welzijn.
- o Scholing en persoonlijke ontwikkeling; Informatie over welke opleidingen, cursussen en scholing professionals volgen om zich verder te ontwikkelen.
- o Ervaringsdeskundigen en ongeschoolde (zij-)instromers; Inzicht in de mogelijkheden voor ongeschoolde ervaringsdeskundigen en flexmedewerkers.
- o Eerlijke en transparante informatie over werkdruk en salaris; Realistische informatie over de werkdruk, het salaris en de werk-privébalans.
- o Verhalen uit de praktijk en inspirerende voorbeelden; Verhalen van professionals die hun ervaringen delen, inclusief de hoogte- en dieptepunten van hun werk, bijvoorbeeld over hoe ze omgingen met moeilijke situaties of een ethisch dilemma.
- o Minder bekende functies beter zichtbaar maken; Vergroten van de zichtbaarheid van minder bekende functies.
- o Overlap tussen zorg en welzijn; Inzicht in hoe functies in zorg en welzijn elkaar aanvullen en samenwerken in de praktijk.
- o Werkplezier en werkcultuur; Informatie over hoe professionals werkplezier ervaren, hoe ze gemotiveerd blijven en wat hen energie geeft.
- o Praktische informatie over functietitels en omschrijvingen; duidelijkheid over wat functies daadwerkelijk inhouden, inclusief verantwoordelijkheden, benodigde vaardigheden en het dagelijks werk.

Draaiboek

Poll: Welke vormen van inspiratie en informatie spreken jou aan?

In het forumtopic hebben we met elkaar gepraat over welke informatie jullie graag zouden willen zien/lezen op dit CAOP platform. De meest genoemde/interessante onderwerpen hebben we verzameld in een top-10. Selecteer in deze poll 3 onderwerpen die jij het meest interessant lijkt.

(mr)

- ☐ Reportage video's
- ☐ 'Tiktok' video's / stories
- ☐ Artikelen, blogs
- ☐ Podcasts
- ☐ Infographics
- ☐ Live sessies
- ☐ Korte weetjes
- ☐ Geen voorkeur

Onderzoeksmaterialen

Uitleg over platform

CAOP is een onafhankelijke organisatie die samenwerkt met de overheid. Zij ontwikkelen een platform voor iedereen die een (volgende) stap wil zetten in zorg of welzijn.

Of je nu wilt ontdekken welke opleiding bij je past, een nieuwe functie zoekt, of een vervolgstap in je huidige rol overweegt. Een digitale, persoonlijke assistent helpt jou ontdekken wat je kunt en wilt, en ondersteunt bij het waarmaken van je volgende stap. Door het stellen van vragen, door inspiratie en slimme suggesties helpt deze assistent inzicht te geven in waar je staat, waar je naartoe wil en hoe je daar kunt komen. Met bijvoorbeeld een cursus, een opleiding, een echte coach of leerwerktraject.

Kortom: de persoonlijke assistent die jouw stap in zorg en welzijn helpt ontdekken en waarmaken.

Getoonde concepten in vragenlijst



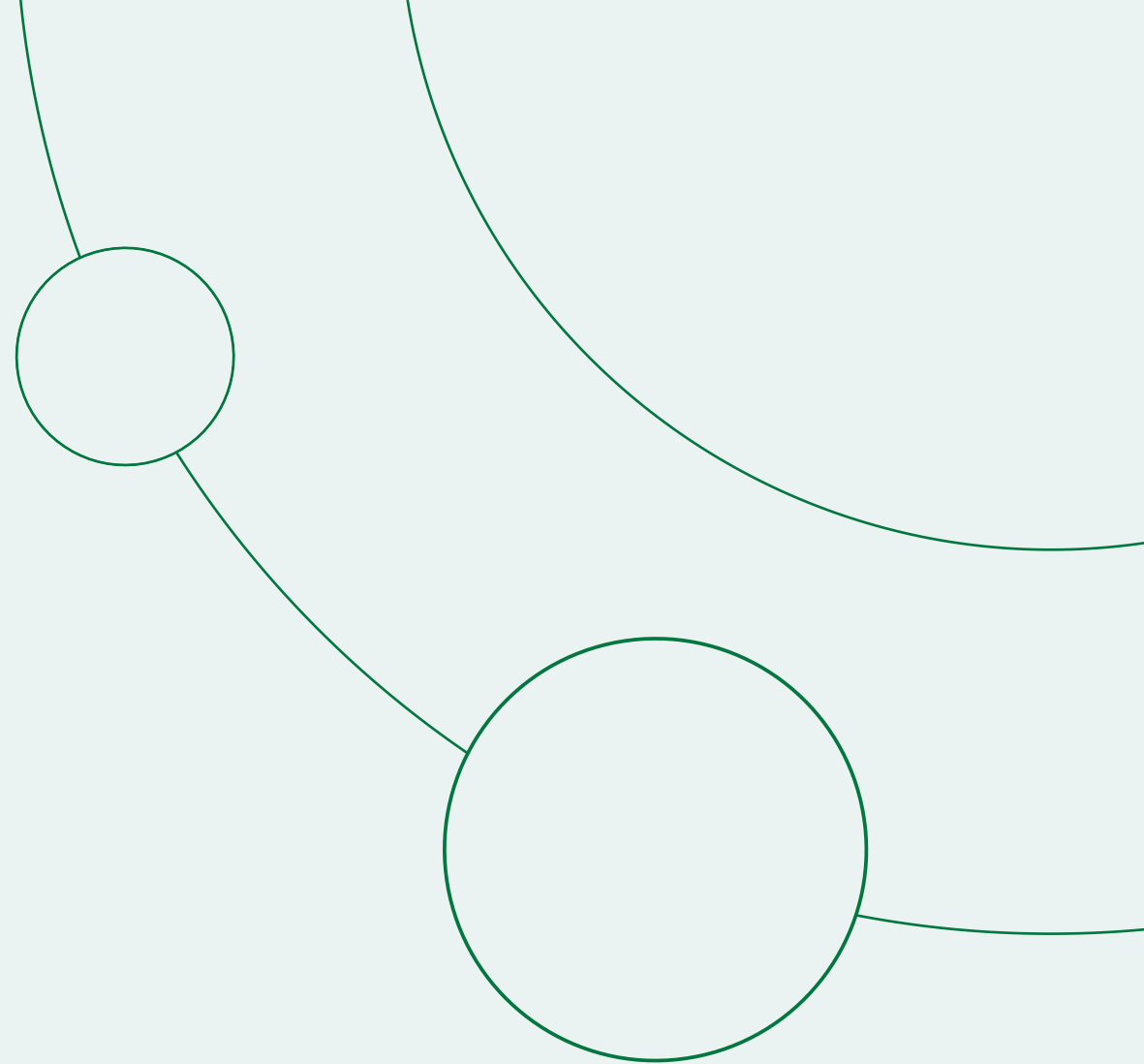
Deze concepten zijn in willekeurige volgorde voorgelegd in de vragenlijst.

Signalen en thema's binnen zorg & welzijn

Prioritering van de thema's die spelen onder
zorg- en welzijnsprofessionals

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33817
november 2025

blauw



Inleiding

Woord vooraf

In dit vraagstuk hebben we geïnventariseerd welke thema's onder zorg- en welzijn-professionals leven en welke zij belangrijk vinden. Daarmee hebben we ook helder gekregen waar de prioriteiten van de deelnemers liggen voor de volgende fase van de community. Veel leesplezier!

Dori & Laura
Blauw Research
welcome@blauw.com

Methode

Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. Blauw Research beheert deze community in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

Leeswijzer

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het *waarom* achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief en geven richting aan.

Context en doelstellingen



Achtergrond

Binnen de zorgsector volgen ontwikkelingen elkaar in hoog tempo op. Hoewel er al veel bekend is over de grote thema's die spelen binnen de zorg, blijft het essentieel om continu zicht te houden op wat er nú leeft onder zorgprofessionals. Een community van zorgverleners vormt daarbij een waardevolle informatiebron: daar worden signalen gedeeld, ervaringen uitgewisseld en actuele kwesties besproken die direct invloed hebben op het werk in de praktijk. Om bestaande kennis aan te vullen en beter aan te sluiten op de behoeften van deze professionals, is er behoefte aan verdiepend onderzoek naar de thema's die momenteel spelen binnen de community.



Onderzoeksdoel

Inzicht krijgen in de belangrijke huidige signalen en thema's op het gebied van de zorg die spelen onder zorgprofessionals.



Onderzoeksvraag

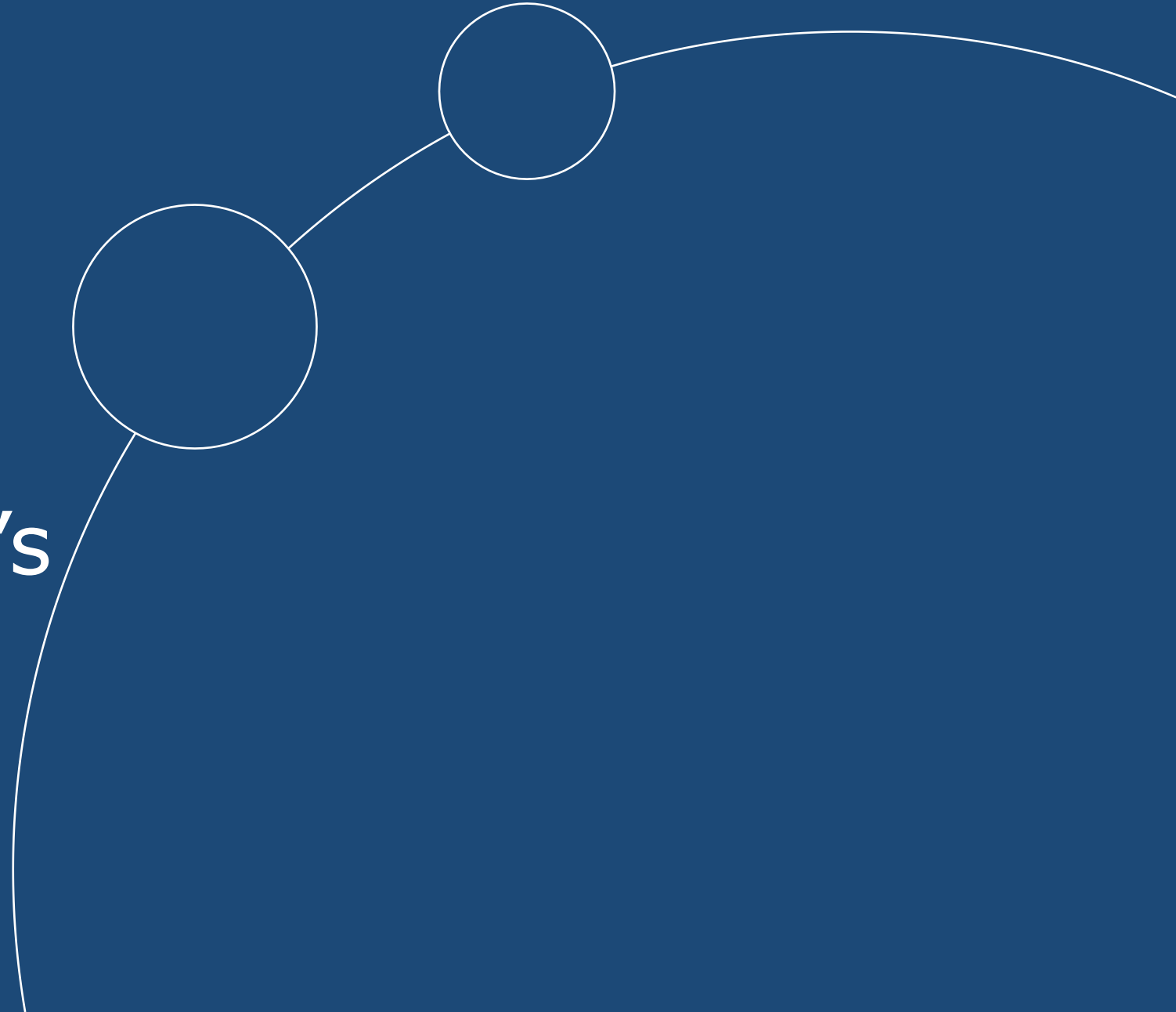
Welke belangrijke signalen en thema's spelen op dit moment onder zorgprofessionals binnen de community?



Doelgroep en opzet onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd onder deelnemers van de community 'Zorg en Welzijn Denk Mee'. In dit rapport wordt de volledige groep gezamenlijk aangeduid als 'zorg- en welzijnsprofessionals'.

Belangrijkste
signalen & thema's



Investeren in professionals heeft hoogste prioriteit

Betere samenwerking en meer preventie versterken de zorgbasis verder

Top-9 Belangrijkste signalen & thema's



De meerderheid van de zorg- en welzijnsprofessionals ziet investeren in personeel als het meest urgente thema in verhouding tot de andere onderwerpen. Zij zien dit als de basis om andere verbeteringen in zorg en welzijn mogelijk te maken. Daarnaast geven veel professionals aan dat de samenwerking beter moet tussen zorg- en welzijnsorganisaties, overheden en verzekeraars. Door beter samen te werken, kunnen organisaties personeel slimmer inzetten, wachttijden verkorten en cliënten sneller helpen. Ook vindt een groot deel van de professionals preventie belangrijk. Door gezondheidsproblemen eerder te voorkomen, verlaagt dat de druk op organisaties en medewerkers en verbetert de kwaliteit van zorg.

De thema's scholing en digitalisering krijgen de minste prioriteit. Professionals zien ze nog steeds als belangrijk, maar vooral als ondersteuning. Volgens hen werken deze onderwerpen pas goed als de grootste problemen — zoals personeelstekorten, hoge werkdruk en slechte samenwerking — eerst worden opgelost.

De top-3 laat zien dat professionals vooral willen werken aan een sterke basis van de zorg, zodat de sector klaar is voor de toekomst.

Quotes van zorg- en welzijnsprofessionals over de thema's

Quote over meer investeringen in personeel:

"De werkdruk is erg hoog. We hebben veel patiënten aan de telefoon en we moeten alles wat we doen en zeggen vastleggen in het patiëntendossier. (...) Het aantal patiënten blijft groeien, maar we krijgen nu al onze vacatures nauwelijks gevuld, laat staan over tien jaar. Het is daarom belangrijk dat er serieus naar salarissen en arbeidsvoorwaarden in de zorg wordt gekeken. Alleen dan maken we het werk weer aantrekkelijk voor jongeren én misschien ook voor oudere instromers.

- Doktersassistent, Ziekenhuis en overige medisch specialistische zorg

Quote over verbeteren samenwerking:

"Ik zie dat er nog onvoldoende wordt samengewerkt. In onze regio proberen we dit nu met elkaar op te pakken. Het is belangrijk om duidelijke keuzes te maken: wie biedt wat aan, en waar ligt ieders specialisatie? Dit zou veel sterker gestimuleerd moeten worden. Er blijft een belangrijk dilemma: kies je voor zorg die dichtbij is, of voor betere gespecialiseerde zorg die soms iets verder weg ligt? Minder locaties met gespecialiseerde teams kunnen hogere kwaliteit bieden, met medewerkers die goed zijn in hun vak en er plezier uit halen.

- Verpleegkundig(e) (specialist), Verpleging / verzorging / thuiszorg

Quote over preventie:

"Kijkend naar Nederland, een rijk welvarend land, gaat er de komende jaren een groei zijn aan bepaalde ziektebeelden, bv. obesitas, diabetes type 2. Dat zijn ziektebeelden die met goede preventie niet voor hoeven te komen. Alles gaat uiteindelijk een zorgprobleem worden. Als er aan de voorkant voor gezorgd wordt dat het geen probleem wordt door gezondheid te stimuleren kan er een hoop voorkomen worden."

- Management & Advies, Gehandicaptenzorg

Quote over juiste zorg op de juiste plek:

"Ik denk dat transmurale zorg, zoals bij hartfalenpatiënten, erg belangrijk is. Zorg in de thuissituatie met lasix IV en ACP-gesprekken zodat mensen minder naar het ziekenhuis hoeven."

- Verpleegkundig specialist, Ziekenhuis en overige medisch specialistische zorg

Verschillende accenten tussen zorg en sociaal domein

Beide domeinen streven naar betere samenwerking en een sterke focus op preventie

Binnen de verschillende functies en werkgebieden zijn duidelijke overeenkomsten, maar ook verschillen te zien in wat zorg- en welzijnsprofessionals belangrijk vinden. Hoewel accenten verschillen, delen professionals een duidelijk toekomstbeeld.

Overeenkomsten

In zowel de zorg als het sociaal domein vinden professionals het belangrijk om beter *samen te werken* en meer aandacht te hebben voor *preventie*. Zij geven aan dat duidelijke afspraken, vroeg signaleren en een goede ondersteuning helpen om de kwaliteit van zorg en hulp te verbeteren en de druk op het systeem te verlagen.

Verschillen

Een opvallend verschil is dat *investeren in personeel* binnen de zorgomgeving prioriteit heeft, terwijl dit in het sociaal domein minder voorrang krijgt. In het sociaal domein ligt de nadruk vooral op betere samenwerking en het goed organiseren van ondersteuning. Dit laat zien dat daar de grootste verbeterkansen worden gezien in hoe organisaties samenwerken en processen zijn ingericht.

De volledige top-3 per functie en sector staat in de bijlage.

"Preventie, omdat ik zie dat er gewoon echt qua lifestyle nog zoveel winst te behalen valt. Er wordt nog zo ontzettend veel gerookt en ik zie zoveel jongeren met overgewicht. Wachtlijsten, omdat het natuurlijk echt niet zo zou moeten zijn dat mensen zo lang op de nodige zorg moeten wachten waardoor hun gezondheidssituatie nog verder lijkt te ontwrichten. En het imago van zorgpersoneel en het salaris van het zorgpersoneel, omdat dit nog steeds niet gelijkwaardig is als je kijkt naar andere sectoren, zowel qua salaris als andere arbeidsvoorwaarden. Er wordt veel te veel flexibiliteit van ons verwacht, wat niet/nauwelijks te combineren is met een gezinsleven."

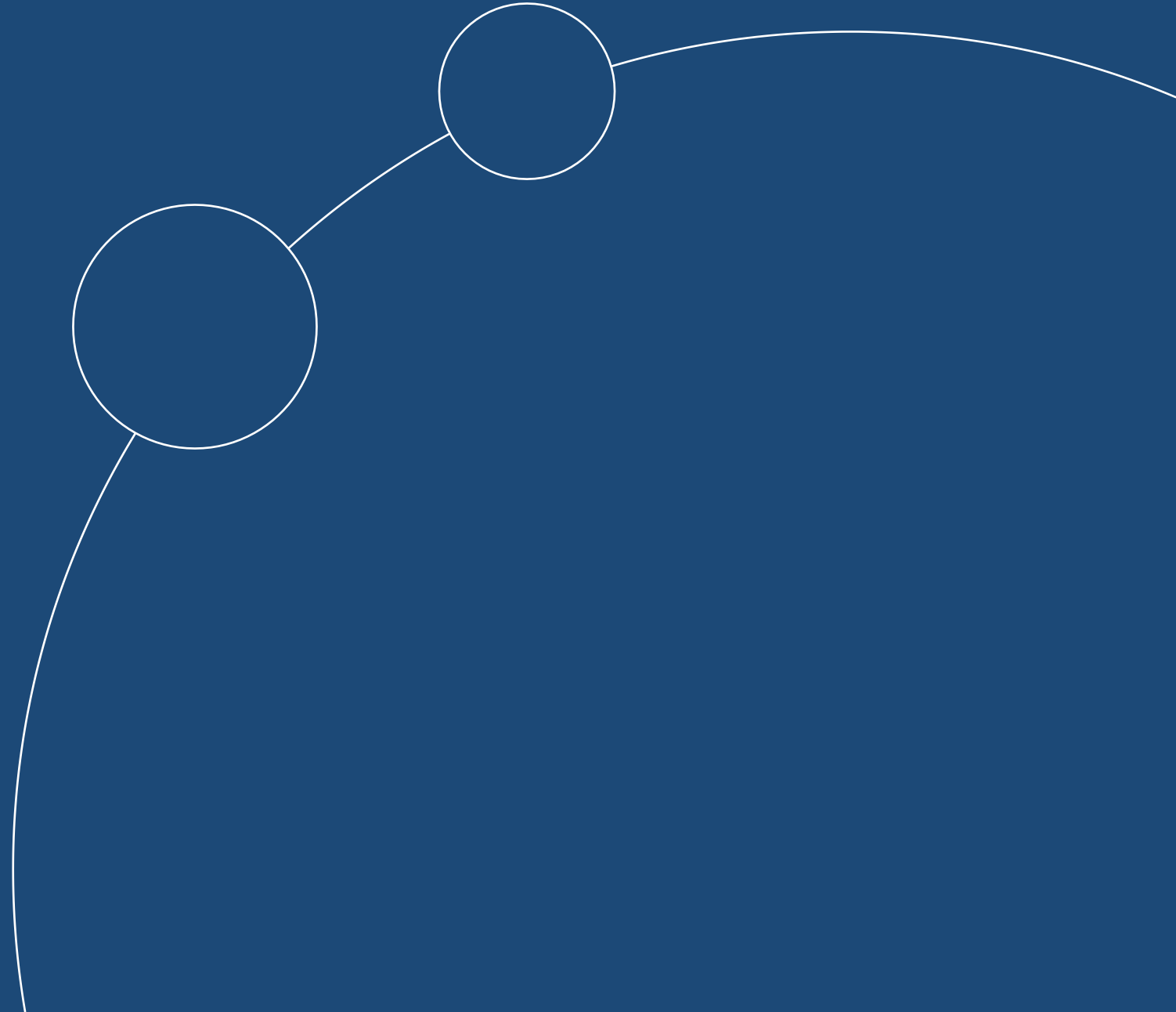
- Verpleegkundige, Universitair medisch centrum

"Ik ben van mening dat preventie heel belangrijk is. En daarbij is het belangrijk dat er veel meer wordt samengewerkt. Hoe hard iedereen ook werkt, we zitten in een eigen bubbel en om daar uit te komen moet er een andere mindset komen. Niet de zorg is het belangrijkste en bepalend, maar de kracht van de burgers moet meer worden gestimuleerd. Hier is ook vernieuwing voor nodig. Er worden nu gelden gebruikt en ingezet, zoals het Integraal Zorg Akkoord. Er gaat veel geld in om. Ik zit in een werkgroep, maar hoe langer deze groep bij elkaar komt, hoe meer ik er achter kom dat het niet werkt als we niet eerst anders gaan denken en daardoor anders gaan werken."

- Sociaal werker

Bijlage

- Top-3 per functie en sector
- Onderzoeksverantwoording
- Draaiboek



Top-3 Belangrijkste signalen en thema's per functie en sector

Sociaal werkers (n=20)



1. Verbeteren samenwerking
2. Juiste zorg op de juiste plek
3. Focus op preventie / Innovatie stimuleren

Verpleegkundigen (n=19)

1. Meer investeringen in personeel
2. Focus op preventie
3. Verbeteren samenwerking

Verpleegkundig specialisten (n=13)

1. Meer investeringen in personeel
2. Juiste zorg op de juiste plek
3. Focus op preventie / Verbeteren samenwerking

Sociaal werk (n=21)



1. Verbeteren samenwerking
2. Juiste zorg op de juiste plek
3. Innovatie stimuleren

Verpleging / verzorging / thuiszorg (n=20)

1. Meer investeringen in personeel
2. Verbeteren samenwerking
3. Focus op preventie

Gehandicaptenzorg (n=12)

1. Meer investeringen in personeel
2. Focus op preventie
3. Minder administratie en regeldruk / Wachttijden in de zorg verlagen / Verbeteren samenwerking

De top-3 bevat alleen functies en sectoren waarvoor het aantal deelnemers boven de tien ligt. Deze top-3 bevat geen percentages, aangezien er per onderdeel minder dan 60 deelnemers hebben meegedaan. De resultaten zijn indicatief en moeten met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Onderzoeksverantwoording

Steekproef

Als steekproefkader zijn de leden van community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee' gebruikt.

In totaal hebben we 228 deelnemers uitgenodigd voor dit vraagstuk, waarvan er 103 deelnemers hebben meegedaan aan minimaal één van de opdrachten (response rate: 45%). Per opdracht was de response als volgt verdeeld:

- Opdracht 1 (Forumtopic): n=64
- Opdracht 2 (Vragenlijst): n=79

Copyright Blauw Research bv

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Doelgroep



Alle zorg- en welzijnsprofessionals in de community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'

Opdrachten



2 opdrachten, waarvan één forumtopic en één vragenlijst

Veldwerkperiode



28 augustus t/m 17 november 2025

Incentive



Deelnemers die het volledige vraagstuk invulden, ontvangen een vergoeding in de vorm van punten. Gespaarde punten kunnen worden ingewisseld voor een cadeaubon naar keuze.

Draaiboek

Forumtopic en vragenlijst

1) Forumtopic: Stel je voor: jij bent de minister **van VWS...**

Door de val van het kabinet en het vertrek van coalitiepartijen is Nederland in onbekend politiek vaarwater beland. Het kabinet is demissionair, de verkiezingen komen eraan en de post van minister van VWS is vacant. Juist nu liggen er grote uitdagingen op het gebied van zorg en welzijn.

Aan jou de vraag:

Als jij één dag de minister van VWS zou zijn, wat zou jij als eerste aanpakken?

Denk groot of juist klein: van landelijke hervormingen tot praktische verbeteringen die direct verschil maken. We zijn benieuwd naar jouw ideeën!

2) Vragenlijst: Welk onderwerp geef jij prioriteit?

Hieronder zie je een lijst met de meest voorkomende onderwerpen op het gebied van zorg en welzijn die de overheid volgens jullie zou moeten aanpakken. Welke van onderstaande onderwerpen geef jij prioriteit? Kies er maximaal 3.

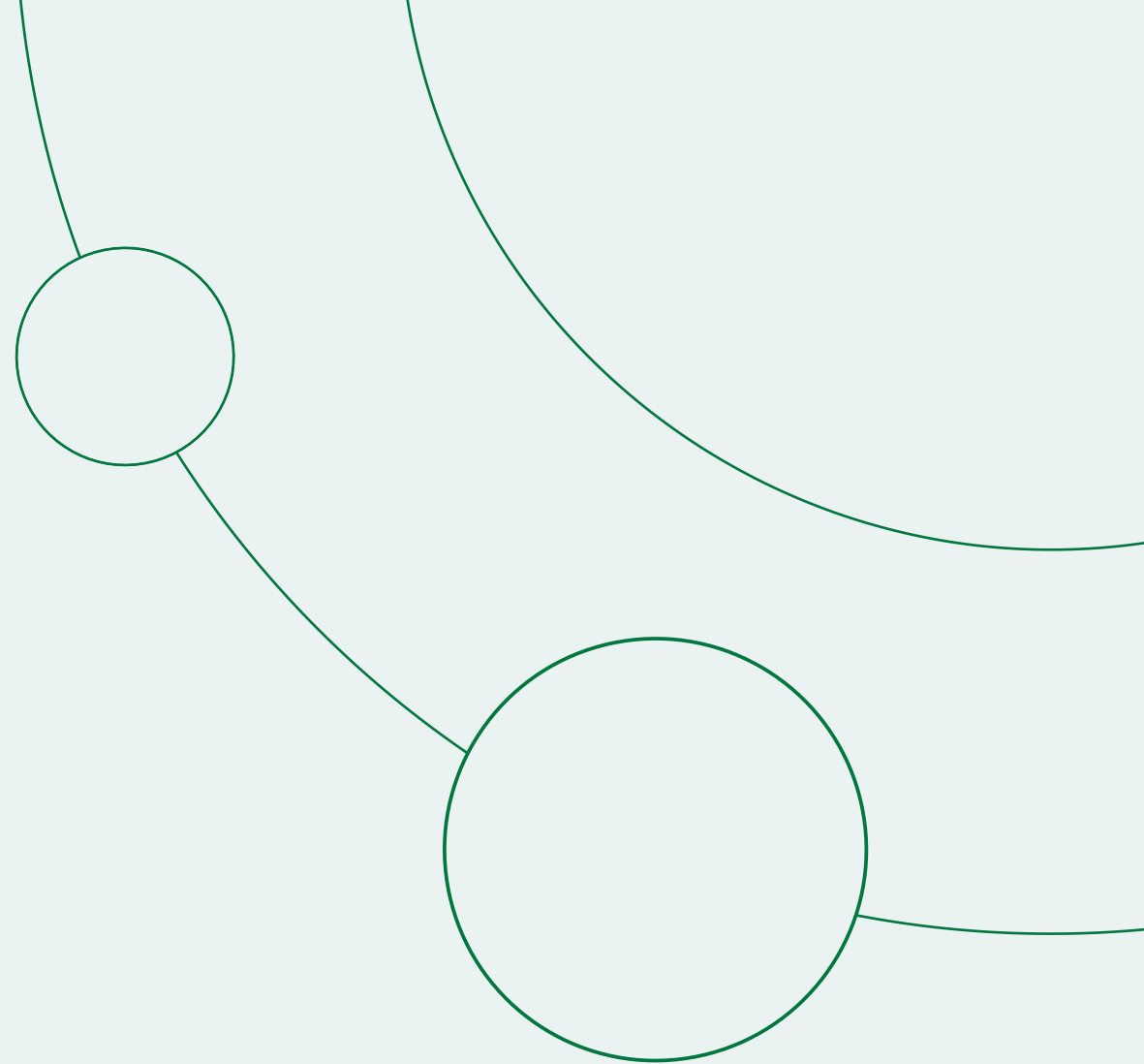
- a) Meer investeringen in personeel: Zorg en welzijn verdienen een beter imago en meer waardering, met betere arbeidsvoorwaarden zoals hoger salaris, flexibele werktijden en meer ontwikkelingskansen om personeel te behouden.
- b) Verbeteren samenwerking: Binnen zorg & welzijn werken verschillende partijen, zoals zorg- en welzijnsorganisaties, overheden en verzekeraars, nog niet goed genoeg samen. Dit leidt onder meer in de jeugdzorg tot lange wachtlijsten en trage hulpverlening.
- c) Focus preventie: Meer investeren in het voorkomen van ziektes en gezondheidsproblemen door het (meer) stimuleren van gezonde voeding, beweging en een rookvrije generatie.
- d) Juiste zorg op de juiste plek: Zorg en begeleiding aanbieden op de plekken waar het nodig is, zoals thuis in plaats van in het ziekenhuis. Of zorg verplaatsen naar het sociale domein en dit versterken.
- e) Minder administratie en regeldruk: Er gaat te veel tijd zitten in registraties en in het invullen van formulieren, waardoor de werkdruk onnodig wordt verhoogd.
- f) Wachttijden in de zorg verlagen: Wachttijden in de zorg zijn te lang, vooral in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). Dit belemmert snelle toegang tot noodzakelijke hulp en vergroot de druk op cliënten en zorgverleners
- g) Innovatie stimuleren: Stimuleer innovatieve ideeën vanuit de zorg en welzijn. Er moet meer ruimte komen om buiten de kaders te denken en te experimenteren met vernieuwende ideeën vanuit het werkveld.
- h) Verbetering van scholing: De zorg- en welzijnsopleidingen verdienen meer aandacht. Er moeten meer leerwerkplaatsen komen en de doorstroom van mbo naar hbo moet worden verbeterd.
- i) Digitalisatie versterken: Meer digitale innovaties en hulpmiddelen, zoals AI en e-health, zijn nodig. Kansen blijven onbenut en digitale systemen, zoals patiëntdossiers, moeten beter functioneren.

Verbeteringen community

Toetsen van verbeteringen voor de community
'Zorg en Welzijn Denkt Mee'

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33846
december 2025

blauw



Inleiding

Woord vooraf

Mooie afsluiting van het jaar om de ideeën uit de focusgroepen om te zetten in concrete verbeterpunten, zodat de community in 2026 nóg beter aansluit bij de wensen van zorg- en welzijnsprofessionals.

Veel leesplezier!

Dori & Laura
Blauw Research
welcome@blauw.com

Methode

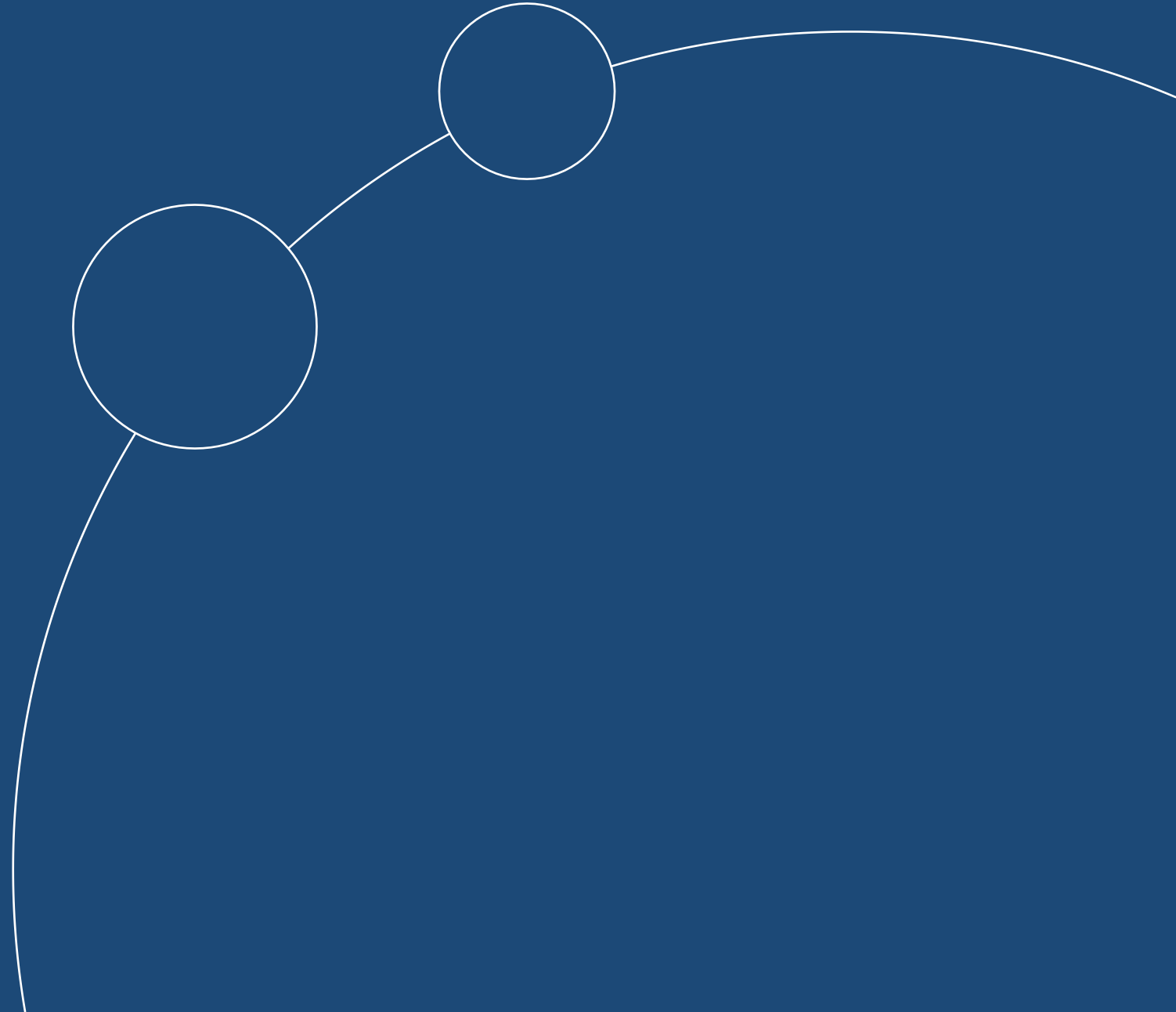
Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'.

Blauw Research beheert deze community in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

Leeswijzer

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het *waarom* achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel). De cijfermatige uitkomsten zijn indicatief en geven richting aan.

Management-
samenvatting



Achtergrond en doelstellingen

Achtergrond

In oktober 2025 hebben we een aantal focusgroepen met 15 professionals uit de community 'Zorg en Welzijn Denkt mee' georganiseerd. Daarin is besproken hoe zij het ervaren om via deze methode mee te denken met het ministerie van VWS en welke suggesties zij hebben voor het communityplatform.

Deze behoeftes hebben we vertaald in concrete verbeterpunten om de functionaliteiten en de gebruikservaring te verbeteren. Deze concrete verbeterpunten willen we toetsen bij een bredere groep professionals, zodat de community in 2026 nóg beter aansluit bij hun wensen en behoeften.

Onderzoeksdoel

Inzicht te krijgen in welke verbeteringen het meest relevant en effectief zijn voor de doelgroep. Daarmee kunnen we gerichte keuzes maken voor aanpassingen aan het communityplatform in het nieuwe jaar.



Onderzoeksvraag

Welke voorgestelde verbeteringen sluiten het beste aan bij de behoeften van zorg- en welzijnsprofessionals?



Doelgroep

Dit onderzoek is uitgevoerd onder deelnemers van de community 'Zorg en Welzijn Denk Mee'. In dit rapport wordt de volledige groep gezamenlijk aangeduid als 'zorg- en welzijnsprofessionals' of 'professionals'.



Hoofdconclusie: Community vraagt om meer verdieping en context

De professionals willen vooral inzicht in onderzoeksresultaten en informatie over wie of wat VWS is. Daarnaast lijkt er veel behoefte aan achtergrondinformatie over andere leden. Deze behoeften bieden kansen om de community nog relevanter en waardevoller te maken.

Conclusies

Gewenste wijzigingen worden in januari 2026 doorgevoerd



Informatiebehoefte beleid en organisatie bij VWS

Deelnemers geven aan behoefte te hebben aan meer informatie over VWS. Zij willen met name weten hoe onderzoeksresultaten worden toegepast in beleid. Daarnaast willen ze graag kennismaken met beleidsmedewerkers en meer weten over hun werk. Ook willen ze graag meer inzicht krijgen in hoe onderwerpen en thema's binnen het ministerie zijn verdeeld.



Interesse in lezen van rapporten vraagstukken

De meeste deelnemers vinden het prettig om op de community rapporten van vraagstukken te kunnen lezen, maar zien dit niet als strikt noodzakelijk. Tegelijkertijd geeft een aanzienlijk deel aan hier veel behoefte aan te hebben.



Meer inzicht in functie en werkomgeving

Deelnemers aan de community willen graag achtergrondinformatie over andere professionals om reacties meer in perspectief te plaatsen. Driekwart geeft aan inzicht te willen in de werkomgeving/sector én de functie van andere leden.



Namen menu-items zijn duidelijk

Vrijwel alle deelnemers aan de community vinden de huidige namen van de menu-items duidelijk.



Bekendheid terugkoppelingen kan beter

Een derde van de deelnemers weet niet dat terugkoppelingen worden gedeeld op de 'Nieuwspagina'. Ook een derde is hier wel van op de hoogte en leest ze ook.



Verdeeldheid over privéberichten

Over het gebruik van privéberichten binnen de community zijn de meningen verdeeld. Als deze optie beschikbaar wordt, wil het merendeel van de deelnemers wel een e-mailnotificatie ontvangen zodra er een privébericht binnenkomt.

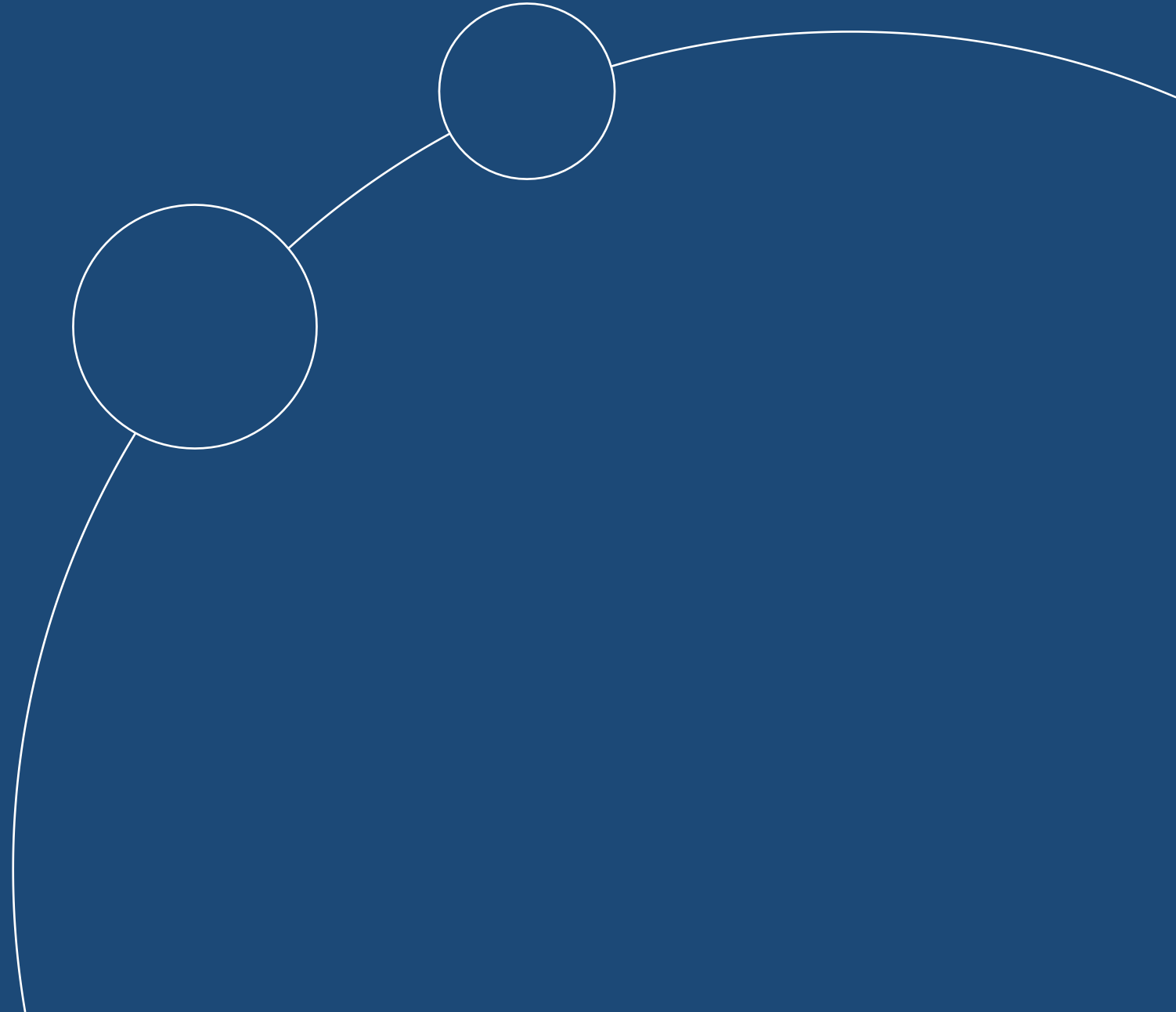


Inzet badges is niet noodzakelijk

Badges zijn voor zorg- en welzijnsprofessionals niet nodig en niet motiverend.

Bijlage

- Onderzoeksverantwoording
- Draaiboek



Onderzoeksverantwoording

Steekproef

Als steekproefkader zijn de leden van community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee' gebruikt.

In totaal hebben we 223 deelnemers uitgenodigd voor dit vraagstuk, waarvan er 65 deelnemers hebben meegedaan aan de vragenlijst (response rate: 29%).

Copyright Blauw Research bv - 2025

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research.

Doelgroep



Alle zorg- en welzijnsprofessionals in de community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'

Opdracht



Eén vragenlijst

Veldwerkperiode



5 t/m 17 december 2025

Incentive



Deelnemers die het volledige vraagstuk invulden, ontvangen een vergoeding in de vorm van punten. Gespaarde punten kunnen worden ingewisseld voor een cadeaubon naar keuze.

Draaiboek (1/2)

Vragenlijst: Verbeteringen community

Het ministerie van VWS is nu een aantal maanden actief op de community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'. In oktober hebben zorg- en welzijnsprofessionals uit de community deelgenomen aan online groepsgesprekken. In deze gesprekken spraken we over de community en deelden jullie je ervaringen met de community, zodat wij hiervan kunnen leren.

Uit dit onderzoek zijn een aantal mogelijke verbeterpunten naar voren gekomen. In deze vragenlijst benoemen we er een aantal. We horen graag van wat jij van deze verbeterpunten vindt.

1. Het is mogelijk om op het profiel meer achtergrondgegevens te tonen van deelnemers van de community, zodat je reacties van deelnemers op bijvoorbeeld een forumtopic in een bepaald perspectief kunt plaatsen. (MR)

Je kunt meerdere antwoorden geven.

- o werkomgeving/sector (bv. ziekenhuis, gehandicaptenzorg, sociaal werk, etc.)
- o functie (bv. sociaal werker, verzorgende, verpleegkundige, etc.)
- o aantal jaar werkervaring (0-5 jaar, 5-10 jaar, 10-15 jaar, langer dan 15 jaar)
- o in welke provincie werkzaam
- o andere achtergrondinformatie, namelijk.... <open>
- o ik wil geen van deze achtergrondinformatie zien van de andere leden

2. Op de community is het mogelijk om privéberichten te sturen naar één of meerdere personen om (werk)informatie uit te wisselen. Alleen zender en ontvanger zien het bericht. Het verschijnt in de community-inbox en je kunt optioneel een e-mailnotificatie ontvangen met "Je hebt een privébericht ontvangen".

Zou je interesse hebben om privéberichten naar elkaar te sturen binnen de community? (SR)

- ja, daar heb ik interesse in
- nee, daar heb ik geen interesse in

3. Wil je hier wel of geen e-mailnotificatie over ontvangen in je persoonlijke mailbox? (SR)

4. Op 'Zorg en Welzijn Denkt Mee' kun je badges verdienen. Een badge is een medaille op je profiel, maar is niet inwisselbaar voor punten. Bij de start zijn er twee badges geïntroduceerd: de profielbadge (bij volledig ingevuld profiel) en de 'nachtbraker'-badge (bezoek tussen 0:00 en 6:00 uur).

Vind jij het leuk dat je op de community badges kunt verdienen? (SR)

- ja, zeker
- nee, dit is niet nodig

5. In hoeverre motiveren badges je (of kunnen ze je motiveren) om actief deel te nemen aan de community? (SR)

- zeer
- enigszins
- nauwelijks
- niet

6. <indien v4=ja, zeker> Wat zou jij wel een interessante badge vinden? Oftewel, welke badge zou jij wel willen 'verdienen'? Denk zo creatief mogelijk. <open>

7. Op de community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee' vragen we om jullie mening en ervaringen te delen, maar we delen ook informatie over de belangrijkste uitkomsten uit een onderzoek én wat er met jullie input wordt gedaan.

In hoeverre ben je bekend dat we op de community deze terugkoppelingen o.a. delen via de 'Nieuws' pagina? (SR)

- ja, dat is bekend en ik lees deze terugkoppelingen ook
- ja, dat is bekend, maar ik kijk er nauwelijks op / lees het nooit.
- geen idee, ik hoor dit voor het eerst

Draaiboek (2/2)

Vragenlijst: Verbeteringen community

8. Heb je behoefte aan een plek op de community waar je de rapporten van deze vraagstukken terug kunt lezen? (SR)

- ja, daar heb ik veel behoefte aan
- ja, daar heb ik enigszins behoefte aan, maar is niet noodzakelijk
- nee, daar heb ik geen behoefte aan
- het maakt mij niet zo veel uit/geen mening
- nee

9. Op de community vind je een menubalk: op een laptop bovenaan, op mobiel via het menu-icoon (drie streepjes linksboven). Naar aanleiding van deelnemers aan de online groepsdiscussies hebben we het onderdeel "Community" onlangs aangepast naar 'Deelnemers', omdat dit voor jullie duidelijker was. We zijn benieuwd of je de andere onderdelen wél duidelijk vindt.

Voor welke van deze namen heb je een beter alternatief?

Meer antwoorden mogelijk. (MR)

- o Home
- o Forum
- o Vragenlijst
- o Nieuws
- o Webshop
- geen van deze, ik vind de huidige namen duidelijk

10. <indien NIET 'geen van deze, ik vind de huidige naam duidelijk'>Welk alternatief heb je dan voor dit menu item? <open>

11. Uit de gesprekken bleek ook dat er meer behoefte is om het ministerie van VWS beter te leren kennen. Wat moet er volgens jou op de community over VWS verteld worden? Meer antwoorden mogelijk. (MR)

- o Ik wil kennismaken met de beleidsmedewerkers van VWS en meer weten over hun werk.
- o Ik wil weten over hoe het ministerie van VWS wordt bestuurd.
- o Ik wil weten welke afdelingen er zijn binnen VWS.
- o Ik wil weten hoe onderzoeksresultaten gebruikt worden in beleid.
- o Ik wil weten hoe VWS samenwerkt met andere ministeries, gemeenten en organisaties.
- o Ik wil weten hoe de onderwerpen en thema's verdeeld zijn binnen een ministerie.
- o Ik wil weten hoe ik in contact kan komen met VWS.
- o Ik wil meer weten over ... <open>
- o Ik weet voldoende over VWS

12. We hebben nu veel ideeën hoe we het platform kunnen verbeteren met je gedeeld. Dank dat je met ons mee wilt denken! Afhankelijk van de uitkomsten van deze vragenlijst zullen we de verbeteringen doorvoeren.

We zijn benieuwd welk van de besproken onderwerpen jij het belangrijkste vindt en dat we echt moeten oppakken.

Je kunt er maximaal 1 selecteren. (SR)

- Achtergrondinformatie tonen op profiel
- Onderlinge privéberichten kunnen sturen op de community
- Zelf forumtopics kunnen aandragen en discussies beheren
- Verdienen van (meer) badges
- Rapporten van onderzoeken delen op de community
- Namen menubalk aanpassen
- Meer informatie over VWS delen op de community

13. Heb je zelf nog wensen/tips om het platform te verbeteren? We zijn benieuwd! Mocht je op een later moment op een wens/tip komen, mail ons dan gerust op: ZorgEnWelzijnDenktMee@blauwcommunity.com. <open>

Weerbare zorg

Rapportage van het onderzoek in community
Zorg en Welzijn Denkt Mee

ROK: Research Community's
Projectnummer Blauw: 33324
December 2025

Inleiding

Woord vooraf

Zelfredzaamheid en samenredzaamheid zijn belangrijke voorwaarden voor een weerbare samenleving, vooral voor de kwetsbare mensen in onze samenleving. Dit rapport beschrijft wie zorgprofessionals zien als kwetsbare doelgroepen en welke oplossingen zij adviseren voor het zelfredzaam maken van deze groepen.

Iris en Dori
(welcome@blauw.com)

Methode

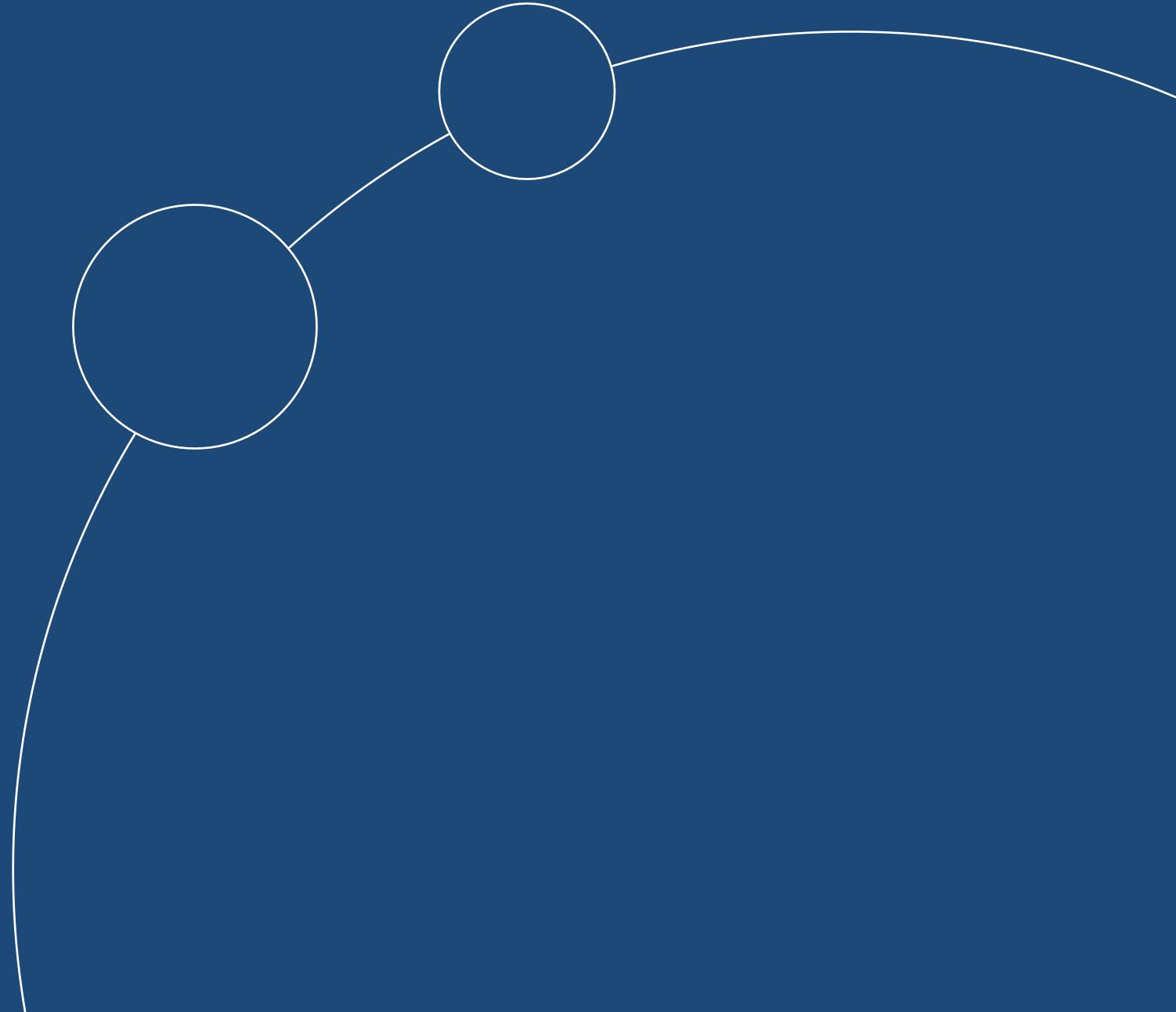
Het onderzoek is uitgevoerd in de online research community 'Zorg en Welzijn Denkt Mee'.

Blauw Research beheert deze community in opdracht van Dienst Publiek en Communicatie (DPC), Ministerie van Algemene Zaken.

Leeswijzer

Het onderzoek heeft een kwalitatieve basis. Kwalitatief onderzoek biedt diepgaand inzicht in gedrag, motivaties en emoties. Het is een methodiek waarmee je het *waarom* achter onderzoeksresultaten kunt verklaren en heeft minder nadruk op statistiek (hoeveel).

Management samenvatting



Context en doelstellingen



Achtergrond

De opgave voor de publieke, langdurige en curatieve zorg is om onder alle omstandigheden de zorgverlening voor zoveel mogelijk mensen, zo lang mogelijk beschikbaar te houden, met een daarbij passende kwaliteit.

Het is daarbij onvermijdelijk dat in geval van crisis een beroep zal worden gedaan op de zelfredzaamheid van de samenleving: het vermogen van de burger om zichzelf (met behulp van anderen) gezond en veilig te houden in tijden van nood.



Onderzoeksdoel

Het doel van het onderzoek is om meningen en suggesties te achterhalen van zorgprofessionals over wie de meest kwetsbare doelgroepen zijn in gevallen van crises, wat hen kwetsbaar maakt en welke (huidige) oplossingsrichtingen kunnen bijdragen aan het (langer) zelf- en samenredzaam blijven.



Onderzoeksvraag

Welke randvoorwaarden zijn volgens zorg- en welzijnsprofessionals nodig om (potentieel) kwetsbare mensen – zoals zij deze groepen definiëren – beter in staat te stellen zichzelf te redden tijdens crises en conflicten?



Doelgroep en opzet onderzoek

Voor dit onderzoek zijn alle deelnemers uit de Zorg en Welzijn Denkt Mee-community benaderd. In dit rapport wordt de volledige groep gezamenlijk aangeduid als 'zorg- en welzijnsprofessionals'.



Hoofdconclusie

Kwetsbaren in onze samenleving zijn zorgafhankelijk, geïsoleerd of beperkt in middelen, mobiliteit en communicatie.

De belangrijkste speerpunten voor zelfredzaamheid van deze groepen zijn toegankelijke en duidelijke communicatie, een krachtig, menselijk netwerk en heldere protocollen.

Zelfredzaamheid van kwetsbare groepen vraagt om een integrale aanpak met duidelijke regie, samenwerking en rolverdeling tussen partijen zoals het ministerie van VWS, gemeenten, wijkteams, burens, zorg- en welzijnsorganisaties en maatschappelijke initiatieven.

Kwetsbare doelgroepen



De kwetsbaren in onze samenleving worden door zorg- en welzijnsprofessionals gedefinieerd als zorgafhankelijk, geïsoleerd of beperkt in middelen, mobiliteit en communicatie.

Ouderen, kinderen en baby's worden zowel binnen deze groepen als daarbuiten als extra kwetsbaar gezien. Daarnaast zijn mensen met meerdere problematieken nog meer kwetsbaar dan degenen die met één probleem kampen.

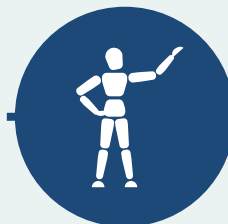
Kwetsbaren zijn kwetsbaar doordat ze afhankelijk zijn van (professionele) hulp en tegen beperkingen aanlopen in de voorbereiding op crises en voldoende mobiliteit en vaardigheden in geval van crises.

Organisaties en partijen



Alle organisaties (o.a. het ministerie van VWS, de gemeenten, organisaties zoals het Rode Kruis, zorg- en welzijnsorganisaties) en burgers (ingeregeld in wijkteams, buddy-systemen etc.) in de samenleving hebben een belangrijke rol in het zelfredzaam maken en beschermen van onze kwetsbaren in het geval van nood.

Het meest essentiële is een duidelijke, sterke samenwerking tussen alle partijen. Zodat de rolverdeling duidelijk is en de mankracht goed wordt verdeeld.



Maatregelen voor zelfredzaamheid

De basis van zelfredzaamheid is samenredzaamheid. Dit is bij kwetsbare groepen nog veel belangrijker dan bij burgers die minder kwetsbaar zijn. De meest kwetsbare mensen hebben nu eenmaal anderen nodig om met crises om te gaan.

De basisvoorwaarden voor zelf- en samenredzaamheid zijn:

- Een krachtig, menselijk netwerk, het liefst op wijkniveau ingeregeld. Zodat het duidelijk is wie naar wie omkijkt.
- Heldere protocollen in geval van crises. Duidelijkheid over wat er geregeld moet worden en welke noodoplossingen er voorhanden zijn.
- Toegankelijke en duidelijke communicatie voor iedereen. In geval van nood raken mensen in paniek, duidelijke communicatie is essentieel om mensen te kalmeren en zoveel mogelijk zelf te laten oppakken.

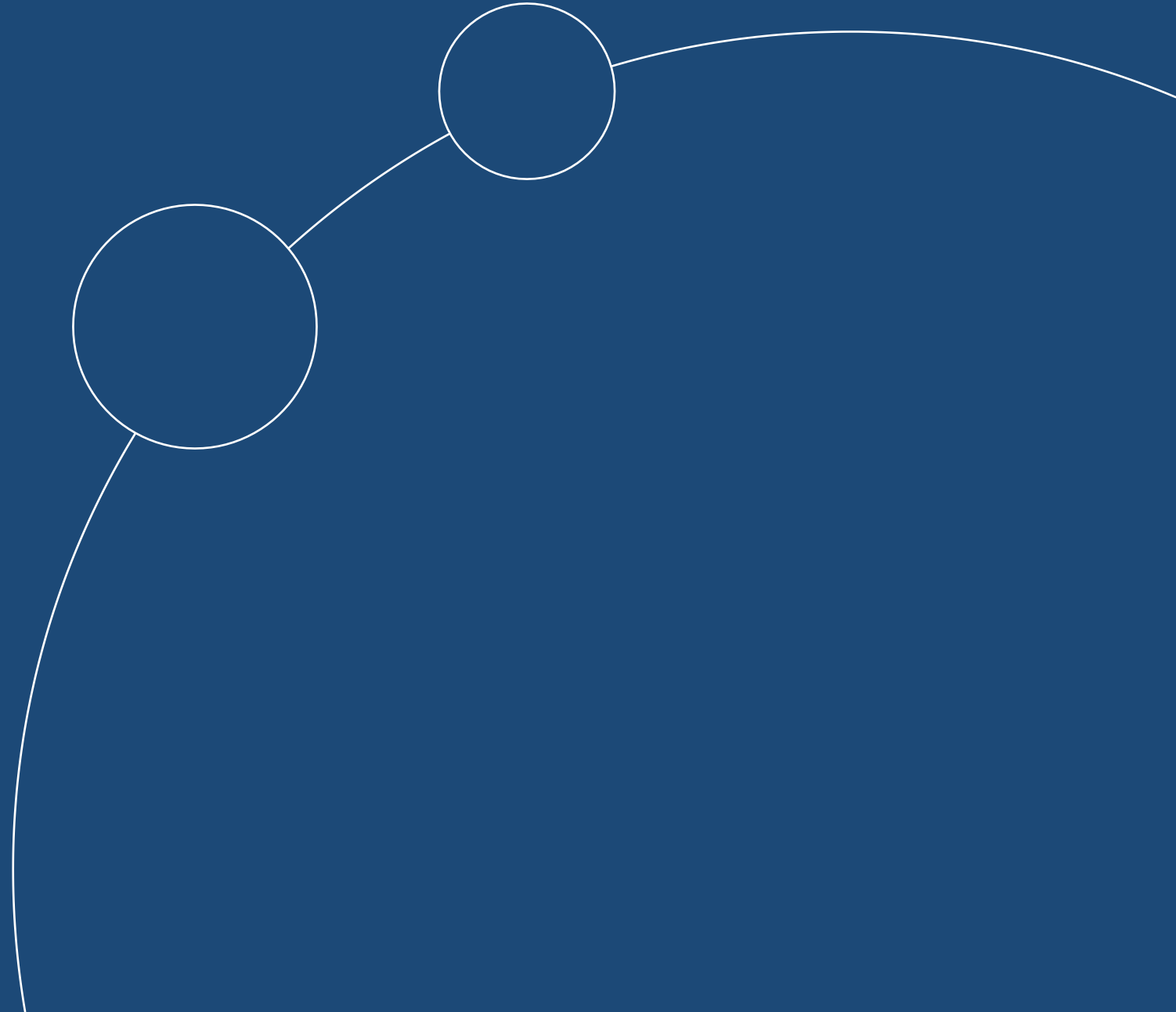


Advies

Om onze samenleving, met name onze kwetsbaren, beter zelfredzaam te laten zijn in tijden van crises, kan VWS de volgende maatregelen ondernemen:

1. Ontwikkel landelijke, uniforme protocollen en crisisdraaiboeken. Met duidelijke plannen kunnen professionals hun cliënten en patiënten voorbereiden op crisis.
2. Mobiliseer lokale initiatieven. Wijkteams, buddy-systemen en lokale crisislocaties zijn essentieel om de druk op landelijke en professionele instanties te verminderen.
3. Organiseer toegankelijke, begrijpelijke en offline communicatie. Essentiële informatie, zowel ter voorbereiding op crises en in tijden van crises, moet offline beschikbaar zijn en toegankelijk zijn voor elk taalniveau. Zo kunnen kwetsbaren de informatie ook tot zich nemen.

Kwetsbare
doelgroepen



Kwetsbaren in onze samenleving zijn zorgafhankelijk, geïsoleerd of beperkt in middelen, mobiliteit en communicatie.

De meest kwetsbaren van onze samenleving zijn volgens de zorg- en welzijnsprofessionals:

- Afhankelijken van (medische) hulpmiddelen met stroom.

Voorbeelden: Mensen die afhankelijk zijn zuurstofapparaten, insulinekoelingen, alarmeringssystemen, elektrische rolstoel, traplift, monitoring van gezondheid, voedingspompen.

- Eenzame mensen en mensen die zich verborgen houden voor anderen.

Voorbeelden: mensen die alleen wonen, weinig mensen spreken of zien (geen dagelijks contact hebben met vaste mensen), slachtoffers van huiselijk/seksueel geweld, zonder netwerk, degenen die hulp/contact weigeren.

- Personen met cognitieve / psychische kwetsbaarheden.

Voorbeelden: ouderen met cognitieve achteruitgang, (licht) verstandelijke beperkingen, (ernstige) psychiatrische aandoeningen.

- Mensen met beperkte mobiliteit en / of lichamelijke beperkingen.

Voorbeelden: Ouderen, rolstoelgebruikers, mensen die een (trap)lift nodig hebben.

- Mensen die leven in armoede, met lage inkomens of afhankelijken van schuldhulpverlening.

- Dak- en thuislozen.

- Mensen met communicatieproblematiek.

Zoals blinden, doven, slechthorenden, laaggeletterden, digibeten en mensen die de Nederlandse taal niet spreken.

Toevoeging aan de kwetsbare groepen zoals links omschreven:

- Ouderen en **kinderen/baby's** binnen één van deze groepen worden vaak als meer kwetsbaar gezien dan volwassenen.
- Personen met meerdere aandoeningen (*bijv. zowel lichamelijke en psychische aandoeningen*) of die in meerdere kwetsbare groepen vallen (*bijv. eenzame mensen die de Nederlandse taal niet spreken*) zijn ook meer kwetsbaar dan personen die kampen met één aandoening.

Afhankelijkheid van hulp en beperkingen in voorbereiding, mobiliteit en communicatie maakt deze mensen kwetsbaar.

Deze kwetsbare groepen zijn extra kwetsbaar, omdat:

- zij het niet redden zonder de hulp van anderen en/of formele zorg, zowel in crisistijd als in voorbereiding daarop. De meeste kwetsbare mensen zijn zelf onvoldoende in staat om overzicht en rust te bewaken in crisissituaties en om zich goed voor te bereiden op deze situaties.
 - Bij kwetsbare personen met fysieke en/of psychische beperkingen, is de hulp van formele zorg vaak onmisbaar.
 - Sociaal geïsoleerde mensen zijn nog zeer lastig te bereiken/in kaart te brengen.
- direct (levensbedreigend) gevaar dreigt bij stroomuitval en stroombeperkingen voor mensen die afhankelijk zijn van stroom voor (medische) hulpmiddelen.
- zij geen mogelijkheid hebben tot zelf snel kunnen evacueren/vluchten. Dit geldt voor mensen die afhankelijk zijn van elektrische hulpmiddelen, slecht ter been zijn, snel gedesoriënteerd zijn en die cognitieve kwetsbaarheden hebben.
- zij geen (toegang tot) geld hebben in tijden van crisis of om zich op crises voor te bereiden. Deze groepen hebben geen mogelijkheid om zaken te kopen zoals noodvoorraad, batterijen, radio, extra eten of medicijnen.
- belangrijke crisiscommunicatie niet aankomt, niet begrepen en/of niet vertrouwd wordt, waardoor deze mensen minder goed en snel geholpen kunnen worden. Dit geldt zowel voor mensen in sociaal isolement als mensen die last hebben van communicatieproblemen.

“In mijn werk zien we als kwetsbare mensen vooral degenen die licht LVB zijn, zij wonen dan wel zelfstandig maar begrijpen niet alles. Deze groep wilde zich bijvoorbeeld tijdens Corona soms niet laten vaccineren, omdat ze de overheid niet helemaal vertrouwen.”

“Een heel kwetsbare groep zijn dak- en thuislozen. Zij hebben geen voorraden, als telefoonverkeer uitvalt zijn zij extra kwetsbaar omdat andere communicatiemiddelen vaak niet voorhanden zijn. Nieuws bereikt hen slecht, waardoor zij minder goed opgevangen kunnen worden.”

“In de praktijk bleek bij COVID-19 en andere crises dat laaggeletterden en anderstaligen vaak niet bereikt werden door crisiscommunicatie, waardoor zij minder vaak maatregelen opvolgden of hulp kregen.”

Voorbeelden van kwetsbaarheid in de praktijk.

"Ik merk dat mensen in beschermingsbewind of schuldhulpverlening het gevoel hebben dat ze nergens aan kunnen komen of geen zelfbeschikking hebben. Laat staan als er nood is. Veel zaken gaan via telefoon, mail of via gerechtelijke macht.

Mensen vertellen dat het onrust geeft dat ze niet weten bij wie ze terecht kunnen als er echt nood is en wie deze zaken dan voor hun gaan regelen."

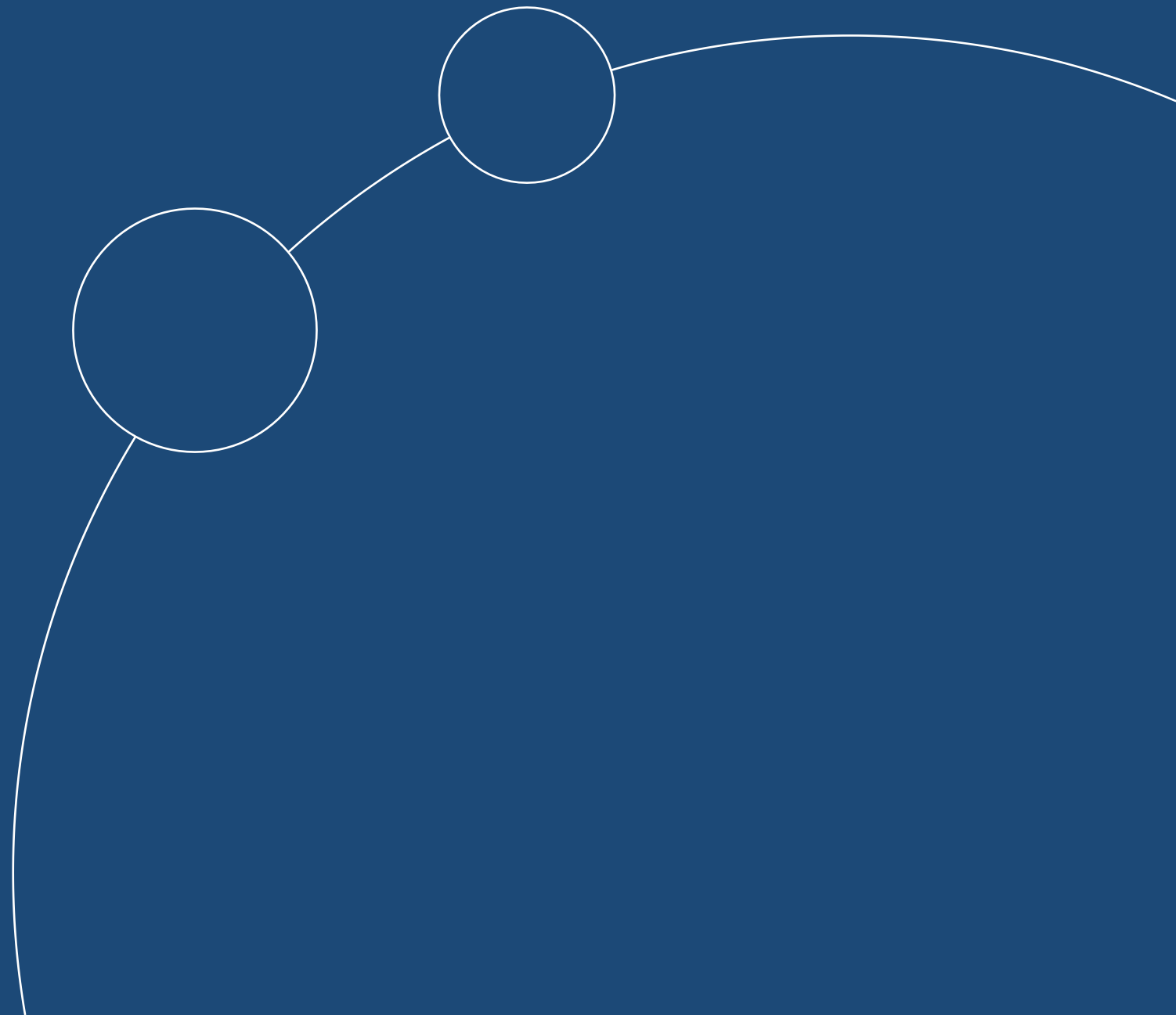
"Ik moet denken aan een cliënt waarvan wij het eten en drinken beheren, omdat hij het anders weggooit. Kunnen wij dat nog brengen, in het geval van nood?"

"Een voorbeeld uit de GGZ: een cliënt met langdurige psychotische kwetsbaarheid die volledig stabiel was zolang de dagstructuur strak stond. Eén dag was zijn vaste begeleiding afwezig door een ICT-storing en kon zijn digitale sleutelkast niet worden geopend. Hij stond binnen zes uur ontregeld voor de deur van de crisisdienst. Niet omdat er iets gevaarlijks gebeurde, maar omdat zijn ankerpunten wegvielen."

"Een keer meegemaakt: een regionale stroomstoring, alle liften lagen plat. Een oudere dame met beginnende dementie raakte volledig in paniek omdat ze haar dagelijkse route: bed, ontbijt, woonkamer, niet meer kon volgen. Ze liep vast in een trappenhuis dat ze normaal nooit zag en begon te dwalen."

"Ik heb het vaker meegemaakt dat mensen die de taal niet vaardig zijn, of mensen met een niet-aangeboren hersenletsel, de taal niet altijd begrijpen of er alleen enkele woorden eruit pikken. Daar raken ze door van slag of in paniek, waardoor ze niet de hele boodschap/informatie tot zich nemen. Hierdoor kunnen ze niet de juiste beslissingen nemen."

Maatregelen en
initiatieven
zelfredzaamheid



Menselijke, duidelijke communicatie en een krachtig netwerk vormen het fundament voor crisisbestendigheid.

- Begrijpelijke, menselijke communicatie die ook offline beschikbaar is. Informatie moet makkelijk leesbaar zijn, dus op B1-niveau, zonder ingewikkelde termen. Essentiële informatie moet ook offline beschikbaar zijn (via post, posters etc.).
- Een stabiel contactpunt bij geval van nood. In tijden van crises is stabiliteit en duidelijkheid heel belangrijk. Vooral voor kwetsbare mensen. Zij kunnen zichzelf onvoldoende goed redden. Ook kunnen zij moeite hebben met het begrijpen van informatie en het vinden van betrouwbare informatiebronnen. Daarom zijn betrouwbare contactpunten belangrijk, bijvoorbeeld een cliëntondersteuner, vertrouwenspersoon, iemand uit de buurt, een familielid.
- Een netwerk van mensen. In tijden van nood kunnen alle systemen uitvallen en moeten we op elkaar terugvallen. Zorg- en welzijnsprofessionals zijn van mening dat dit het beste werkt wanneer we een stevig, vooraf bedacht netwerk met elkaar vormen. Mensen weten wat mensen nodig hebben en kunnen elkaar mobiliseren om elkaar te helpen.
- Voorbereiding, oefening en routine. Regelmatig oefenen en scenario's doorlopen zorgt ervoor dat mensen vertrouwd worden met een maatregel en minder snel in paniek raken.

"Tijdens de coronacrisis bleek bijvoorbeeld dat begrijpelijke communicatie een enorme steun was: informatie in eenvoudige taal, duidelijke uitlegvideo's en folders die gewoon in de brievenbus vielen. Dat hielp veel mensen beter dan grote websites vol moeilijke woorden."

"Systemen zijn prachtig als ze werken, maar in een crisis vallen systemen altijd als eerste om. Mensen niet. Mensen improviseren, herkennen signalen, voelen spanning, schakelen op tijd, en pakken de telefoon als iemand van slag raakt. De menselijke factor tilt een papieren maatregel naar een leefbare realiteit."

"Mensen met licht verstandelijke beperkingen, maar ook dementerenden, raken snel in de war. Met hen moeten we mogelijke noodsituaties simuleren, zodat ze vertrouwd raken met de handelingen."

- x

Huidige succesvolle maatregelen bestaan uit crisiskaarten, netwerken, noodvoorzieningen en voorbereidingen. Deze zijn niet voor iedereen even succesvol of toepasbaar.

Zorg- en welzijnsprofessionals noemen diverse maatregelen die nu al in werking zijn om kwetsbaren te kunnen ondersteunen in tijden van crises. Niet elke professional kan huidige, succesvolle, concrete maatregelen benoemen en de maatregelen hieronder beschreven zijn niet overal van kracht of werken niet voor iedereen.

Maatregel	Toelichting maatregel	Succesfactoren	Doelgroepen	Probleem maatregel
Crisiskaart (incl. crisisplan)	Document met: • Informatie over persoon + medicatie • Wat deze persoon nodig heeft bij crisis + uitgewerkt plan • Contactpersoon	• Geeft houvast en daarmee snellere, effectieve hulp • Voorkomt dat persoon zelf alles moet uitleggen • Herkenbare gezichten	• Personen met cognitieve/psychische kwetsbaarheden (GGZ, dementerend, begeleid wonen) • Afhankelijken van (medische) hulpmiddelen met stroom	• Niet overal ingezet. • Alleen digitaal beschikbaar.
(Buurt) netwerken & Buddy-systemen	Kan bestaan uit: • Belrondes bij crises. • Noodcontacten en noodpunten aanwijzen in de buurt. • Community building / noaberschap.	• Menselijk contact en verantwoordelijkheid • Duidelijkheid en daarmee rust	• Alle burgers, maar het meest relevant voor eenzame thuiswonenden, thuiswonenden met beperkte mobiliteit en psychische problematiek.	• In steden lastiger te bewerkstelligen • Initiatief vaak niet genomen • Moeilijk om sociaal geïsoleerde mensen te bereiken
Protocolen en voorzieningen voor noodsituaties	• Duidelijke stappenplannen in geval van specifieke noodsituaties: wat moet er gebeuren en wie doet wat? • Voorbereidingen voor in geval van nood, zoals een accu voor apparatuur.	• Geeft houvast en daarmee snellere, effectieve hulp • Langere (zelf)redzaamheid in noodsituaties	• Alle burgers, maar het meest relevant voor degenen die geëvacueerd moeten worden uit zorginstellingen en instellingen voor begeleidend wonen.	• Protocolen zijn niet werkbaar voor iedere kwetsbare groep
Praktische voorbereiding (noodpakket)	• Primaire noodhulpmiddelen aanleggen per huishouden	• Langere (zelf)redzaamheid in noodsituaties	• Alle burgers, maar is nog meer relevant voor degenen die al heel kwetsbaar zijn.	• Leidt tot paniek • Gezien als onbetrouwbaar

Professionals missen landelijke regie, verplichtingen en financiering om kwetsbaren te ondersteunen in crises.

Professionals hebben behoefte aan meer regie op landelijk niveau:

- Protocollen en crisisdraaiboeken die overal gelden en landelijk bepaald zijn met een duidelijk protocol per kwetsbare groep, zodat gemeenten en organisaties niet alles zelf en opnieuw uit hoeven te vinden. Per kwetsbare groep of zelfs per individu een duidelijk plan en passend noodpakket/plan.
- Verplichte crisisplannen voor zorginstellingen en scholen, inclusief plannen voor evacuatie, noodstroom en back-up plannen, communicatie en opvang van kwetsbare kinderen. Denk hierbij ook aan noodlijsten en noodoplossingen voor als systemen uitvallen.
- Genoeg offline alternatieven voor digitale maatregelen: biedt laaggeletterden en digitaal minder vaardigen altijd alternatieve kanalen aan om essentiële informatie te ontvangen, hulp aan te vragen of contact te zoeken.
- Noodpakketten voor minima: gratis of gesubsidieerde noodpakketten uitdelen via landelijke distributiepunten.

“Elke instelling en ambulant team moet werken met een crisisdraaiboek dat in afstemming met de overheid en de veiligheidsregio is opgesteld en aansluit bij hun eigen praktijk.”

“Er moeten duidelijke afspraken zijn over zorgcontinuïteit, dus back-up plannen en noodstroom voor ziekenhuizen en thuiszorg.”

“Zowel crisisdraaiboeken per instelling, als per individu. Want elke cliënt heeft iets anders nodig in geval van nood, en waar vind je dit, als de stroom eruit ligt?”

Op wijkniveau missen professionals duidelijke, fysieke schakelpunten en crisisnetwerken.

Professionals missen op wijkniveau:

Fysieke schakelpunten en crisisnetwerken op wijkniveau.

- Buurthuizen/scholen/stadhuys of andere centrale plekken moeten worden aangewezen als crisislocaties en bevoorraadt worden met noodspullen, essentiële crisisinformatie, oplaadpunten, noodaccu's, waterpunten.
- Crisisnetwerken en wijkcrisisteams opbouwen met duidelijke afspraken over wie verantwoordelijk is, vooral voor degenen die afhankelijk zijn van formele zorg.

Registraties van kwetsbaren.

- Overzicht van inwoners die afhankelijk zijn van (medische) hulp en apparatuur en prioritering van deze inwoners.

Papieren alternatieven en toegankelijke informatie

- Papieren versies van protocollen, belangrijke informatie over patiënten enzovoorts.
- Informatie die toegankelijk is voor mensen die communicatieproblemen hebben of informatie lastig tot zich nemen.

“Een fysieke plek waar mensen in hun buurt terecht kunnen voor betrouwbare informatie. Zoals een buurthuis. Met noodspullen, duidelijke informatie en mensen die toelichting en medische hulp geven.”

“Zorg dat het netwerk sterk is in wijken, dorpen en steden. Met een wijkcentrum waar inwoners altijd terecht kunnen. Zodat we meer naar elkaar om gaan kijken en iedereen een rol krijgt.”

“Het is van groot belang dat mensen directe persoonlijke ondersteuning krijgen in hun eigen omgeving. Wijkcrisisteams die weten welke bewoners kwetsbaar zijn, kunnen hier langsgaan en uitleggen wat ze moeten doen.”

Professionals zelf hebben duidelijke plannen en noodvoorzieningen nodig om werk te kunnen blijven uitvoeren.

Om te kunnen blijven werken in tijden van crises, hebben zorg- en welzijnsprofessionals zelf het volgende nodig:

Noodplannen met duidelijke rolverdeling

- Heldere afspraken over wie wat doet, wie de meest kwetsbaren zijn in bepaalde scenario's, wie de leiding neemt over communicatie en zorg.
- Per kwetsbare groep of per cliënt/patiënt een noodplan met duidelijke afspraken mantelzorgers/ buurtcoördinatoren/familie.

Fall-back communicatie, offline documentatie en mobiele energie

- Betrouwbare alternatieven als telefoon en internet uitvallen: portofoons/analoge radio
- Offline documentatie van noodplannen en dossiers van patiënten/cliënten
- Mobiele energievoorzieningen zoals accu's/powerbanks, noodaggregaten voor medische apparatuur.

Basisvoorzieningen op werkplekken

- Voorzieningen zoals eten, water, dekens zodat werk kan worden voortgezet.

Psychosociale ondersteuning en ondersteuning voor het eigen gezin

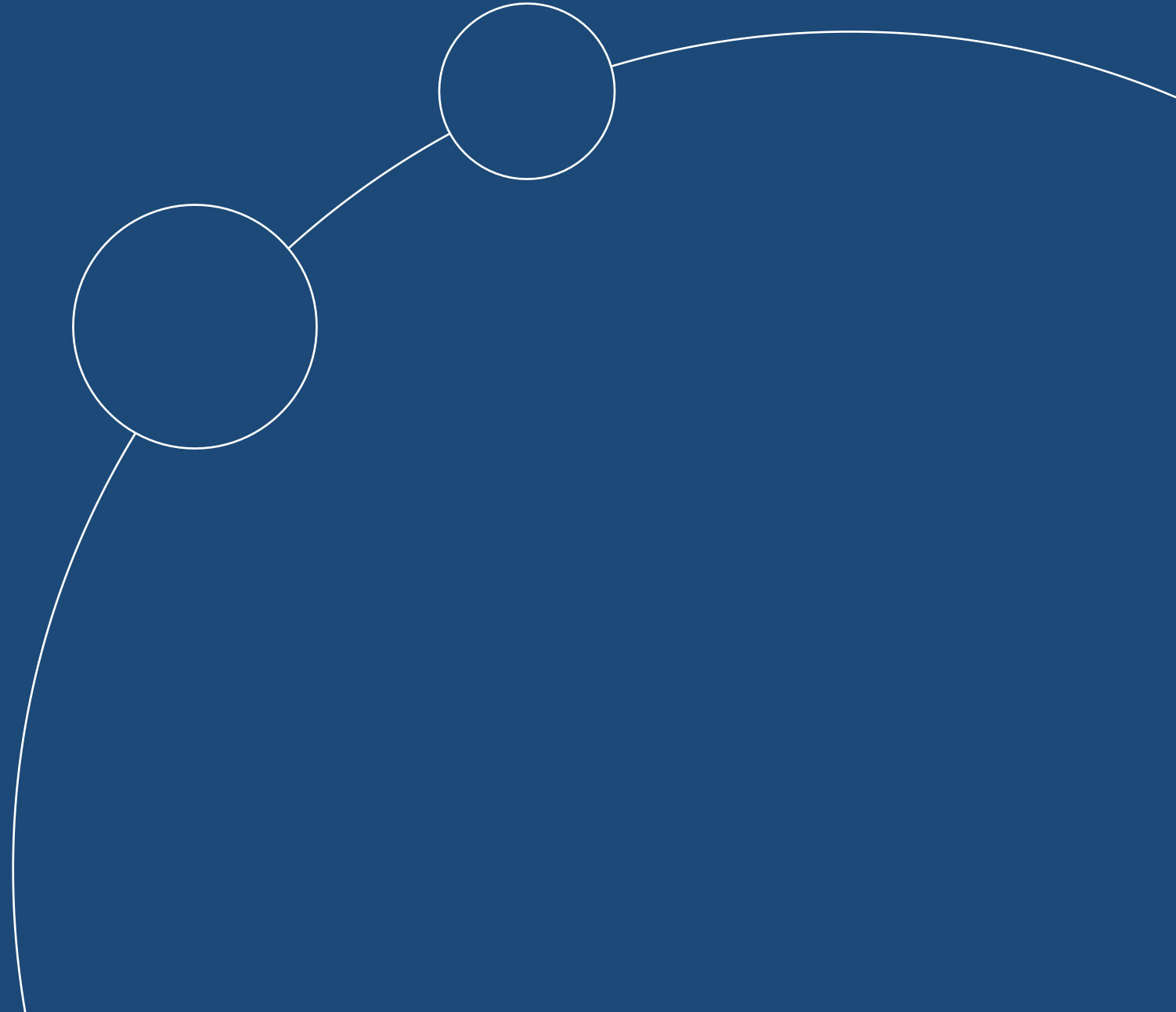
- Mentale steun zodat zorgverleners onder druk goed kunnen blijven functioneren.
- Opvang of zorg voor het eigen gezin, zodat zorgverleners (mentale) ruimte hebben om voor anderen te zorgen.

"Om mijn werk te kunnen blijven doen, is een noodplan nodig. Bijvoorbeeld over het contact met de cliënten: wie heeft contact met wie?."

"Om mijn werk te kunnen blijven doen, heb ik toegang nodig tot betrouwbare communicatiemiddelen en moet ik ook worden getraind in crisismanagement en digitale veiligheid tijdens crises."

"Ik moet weten dat mijn familie veilig is of opgevangen kan worden, vooral mijn kinderen. Er moeten op mijn werk noodpakketten aanwezig zijn, zodat ik water kan drinken en kan eten."

Organisaties en rolverdeling



Zelfredzaamheid vraagt om samenwerking tussen diverse partijen. Een stevige wijkorganisatie staat hierbij centraal.

Diverse organisaties spelen volgens zorg- en welzijnsprofessionals een belangrijke rol in het crisesbestendig maken van Nederland. Het allerbelangrijkste hierin is samenwerking tussen de organisaties: geen losse projecten en verantwoordelijkheden, maar een duidelijk gecoördineerd netwerk. Daarin is de organisatie per wijk (wijkteams en het netwerk van burens, sociaal werkers) volgens veel professionals het meest belangrijk, omdat zij inzicht hebben in de behoeften per inwoner en nabij zijn in tijden van nood.

Organisatie	Rol
Wijkorganisatie en wijkteams, sociaal werkers en maatschappelijke initiatieven zoals de voedselbanken, Rode Kruis	• Aanvullende hulp bieden aan zorg- en welzijnsorganisaties, gemeente- en wijkhulp. • Buddy-systemen organiseren. • Noodpakketten uitdelen en noodhulp toedienen.
Gemeenten en veiligheidsregio's	• Regie nemen in uitrollen plaatselijke protocollen. • Kwetsbaren identificeren en prioriteren. • Organiseren van lokale ondersteuning. • Faciliteren van crisislocaties.
Ministerie van VWS	• Regie nemen in landelijke protocollen en maatregelen. • B1-communicatie op landelijk niveau uitrollen (campagnes, uitleg, etc.). • Budgetten organiseren om voorbereidingen te mobiliseren.
Zorg- en welzijnsorganisaties (incl. huisartsen, GGZ, thuiszorg)	• Zorgdragen voor individuele crisisplannen en ondersteuning hierbij. • Continuïteits- en evacuatieprotocollen per organisatie inrichten (op basis van landelijke richtlijnen). • Oefenen van noodsituaties met cliënten, patiënten, zorg- en welzijnsprofessionals. • Uitvoering van noodprotocollen.
Buren, families, buurtteams	• Praktische hulp bieden aan naasten en kwetsbaren (boodschappen en medicatie organiseren, emotionele steun). • Signaleren van problemen.
Lokale ondernemers, nutsbedrijven	• Praktische ondersteuning bieden (voedsel, water, warme plek). • Infrastructuur herstellen.

Landelijke regie, coördinatie en communicatie wordt verwacht van de overheid en het ministerie van VWS.

"Richt een campagne op, die zich richt op elkaar helpen. Want het omkijken naar elkaar gaat cruciaal worden."

"Faciliteer een noodpakket voor bepaalde kwetsbare mensen (bijvoorbeeld degenen die bij de voedselbank lopen)."

"Het ministerie van VWS moet borgen dat er landelijke consistentie en middelen zijn, zodat niet elke gemeente het wiel opnieuw hoeft uit te vinden."

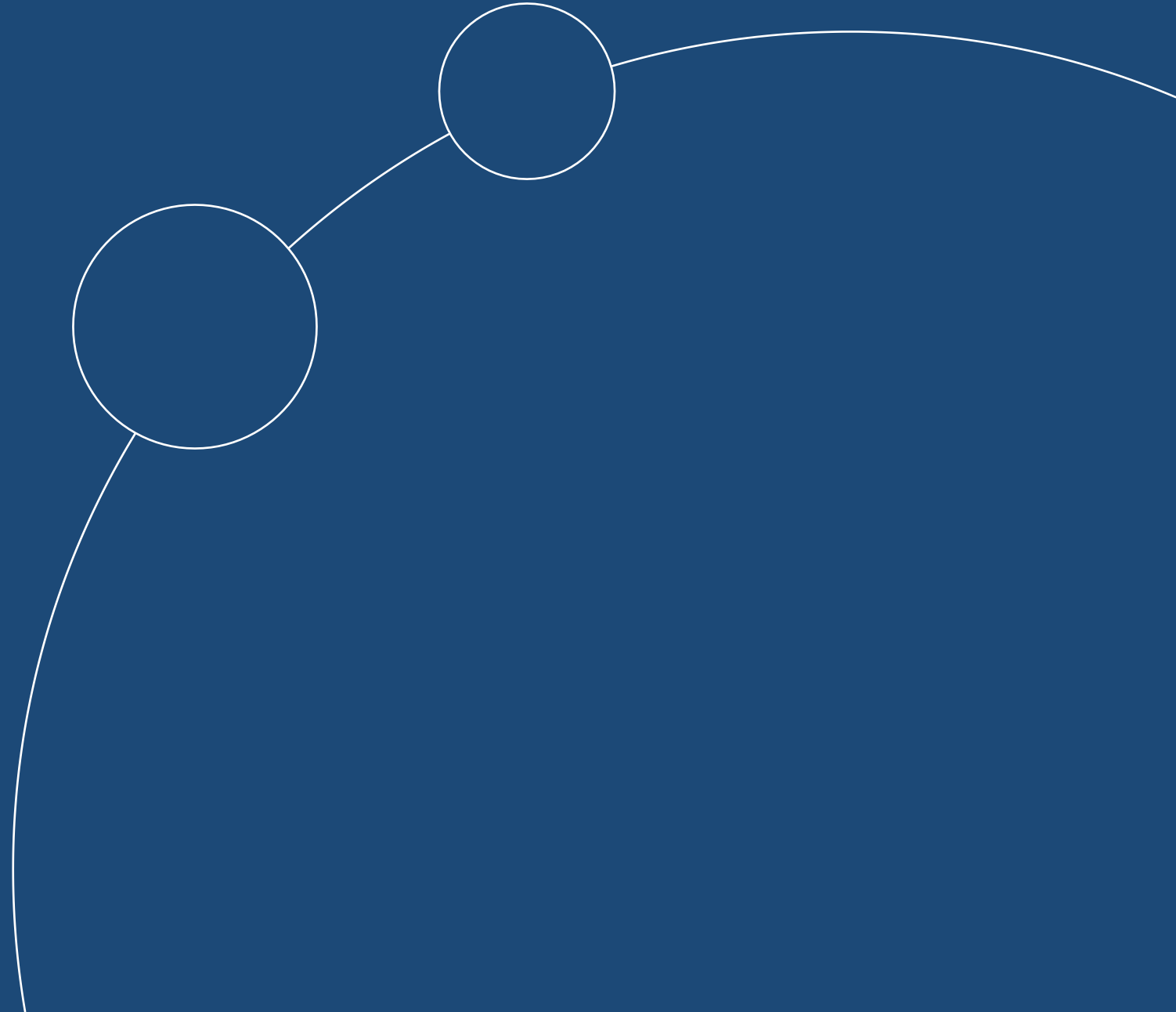
"Het ministerie van VWS: Regelgeving, financiering, landelijke richtlijnen en vooral een realistisch beeld van wat 72 uur zelfredzaamheid betekent voor mensen die soms al moeite hebben met 7 dagen stabiliteit. Van VWS verwacht ik visie, transparantie en beleid dat ruimte geeft om maatwerk te doen."

"VWS zelf speelt een ondersteunende rol: het ministerie kan protocollen opstellen, middelen beschikbaar stellen en zorgen voor een centrale coördinatie zodat alle partijen weten wat te doen. Ze kunnen ook landelijke communicatie ontwikkelen, bijvoorbeeld eenvoudig toegankelijke instructies voor noodsituaties of crisisapps die offline kunnen functioneren."

"VWS moet beleid maken, financiering regelen en samenwerking tussen verschillende partijen stimuleren. Alle landelijke communicatie organiseren, delen van best practices, scheppen van randvoorwaarden en middelen die nodig zijn."

Bijlage

- Onderzoeks-
verantwoording
- Draaiboek



Leeswijzer en onderzoeksverantwoording



Onderzoeksdoelgroep

De deelnemers aan het onderzoek bestonden uit zorg- en welzijnsprofessionals (18+).



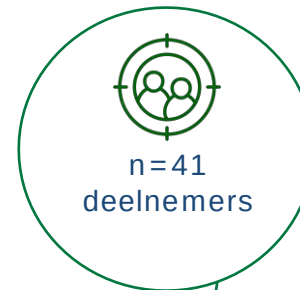
Steekproef

Voor het onderzoek zijn in totaal 225 communityleden benaderd. In totaal hebben daarvan 41 deelnemers meegedaan aan minimaal 1 opdracht (respons: 18%).

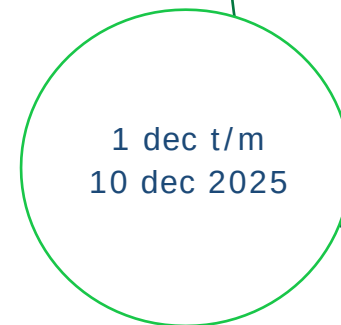
- Opdracht 1 (forum) is door 41 deelnemers ingevuld
- Opdracht 2 (forum) is door 32 deelnemers ingevuld
- Opdracht 3 (forum) is door 30 deelnemers ingevuld
- Opdracht 4 (forum) is door 29 deelnemers ingevuld

Deelnemers hebben een vergoeding in de vorm van punten voor hun deelname ontvangen.

Actieve deelnemers



Aantal opdrachten



Veldwerkperiode



Methode

Kwalitatief
Community
onderzoek

Draaiboek (1/2)

Forumdiscussie 1 en 2

1) Forumdiscussie: Kwetsbare doelgroepen

Doel: Achterhalen van meest kwetsbare doelgroepen

We gaan het met elkaar hebben over de weerbaarheid van de samenleving en individuen in tijde van crises. De samenleving staat namelijk voor grote uitdagingen: denk aan crises zoals overstromingen, cyberaanvallen of langdurige stroomuitval. In zulke situaties is het cruciaal dat mensen zo lang mogelijk zelfredzaam (bijvoorbeeld in samenspraak met de omgeving, zoals familie, kennissen of burens, afspraken te maken) te blijven.

Als zorg- en welzijnsprofessionals sta je dagelijks dicht bij de mensen om wie het gaat. Vanuit jouw beroep weet jij welke kwetsbaarheden er spelen, welke maatregelen in de praktijk wél werken en waar nog kansen liggen.

Dit forumtopic richt zich op de groep mensen waar het over gaat.

- Welke groepen mensen zijn volgens jou het meest kwetsbaar tijdens een crisis (bijvoorbeeld een overstroming, cyberaanval of stroomuitval)?
- Wie kan zich moeilijk 72 uur zelf of met hulp van de eigen omgeving redden?
- Wat maakt deze mensen zo kwetsbaar?
- Voeg praktijkvoorbeelden toe om duidelijker te maken wat deze mensen kwetsbaar maakt.

2) Forumdiscussie: Bestaande maatregelen

Doel: Huidige, succesvolle maatregelen achterhalen

We willen je nu vragen om na te denken over huidige, succesvolle (beleids)maatregelen en initiatieven die er binnen zorg en welzijn zijn voor de kwetsbare mensen in het geval van crises (zoals overstromingen, een cyberaanval of stroomuitval).

- Welke bestaande (beleids)maatregelen of initiatieven ben je wel eens tegengekomen of heb je zelf gebruikt in je werk die kwetsbare mensen kunnen helpen om zelfredzaam te blijven tijdens een crisis?
- Wat hebben deze mensen nodig? En welke maatregelen ken je die kunnen helpen om zelfredzaam te zijn?
- Wat maken deze maatregelen effectief?

Draaiboek (2/2)

Forumdiscussie 3 en 4

3) Forumdiscussie: Nieuwe ideeën voor zelfredzaamheid

Doel: Suggesties voor maatregelen ophalen

In dit forumtopic zijn we benieuwd naar welke maatregelen volgens jou missen, die we hard nodig hebben om kwetsbare mensen beter zelfredzaam te maken (eventueel met behulp van anderen).

- Welke (beleids)maatregelen ontbreken volgens jou om kwetsbare mensen beter te ondersteunen tijdens crises (zoals overstroming, cyberaanval, stroomuitval)? Dit mogen hele kleine praktische ideeën zijn, maar ook grotere beleidsmaatregelen bijvoorbeeld. Benoem alles waarvan jij denkt dat het kwetsbare mensen kan helpen.
- Wat maakt deze maatregelen zo essentieel?
- Denk nu na over wat voor maatregelen jij nodig hebt om je werk te blijven doen in tijden van crises. Wat heb je nodig om je werk te blijven doen? Waarom is dit zo belangrijk?

4) Forumdiscussie: Partijen in zelfredzaamheid

Doel: Partijen met rol in zelfredzaamheid achterhalen

Je hebt in de vorige opdrachten meegedacht over hoe we kwetsbare mensen kunnen helpen om meer zelfredzaam te zijn in tijden van crises. Nu willen we weten wie een rol moet hebben in de uitvoering van de (beleids)maatregelen.

Neem ons mee:

- Welke partijen zie jij als cruciaal om kwetsbare mensen beter zelfredzaam te maken in tijden van crises? Denk bijvoorbeeld aan zorgorganisaties, gemeenten, vrijwilligers, familie, burens, maar ook aan het ministerie van VWS zelf.
- Wat verwacht je van ieder van deze partijen?
- Waarom zijn juist deze partijen zo belangrijk in het voorkomen of helpen van kwetsbare mensen in tijden van crisis?