

Eindrapportage

Onderwijs met Impact

*Deelproject van Onderwijsplan
Zingeving in zorg & sociaal domein*

januari – augustus 2025

Auteurs:	Jantine Maaskant en Kirsten Timmer
Penvoerder:	Reliëf
Eindredactie:	Jorika Baarda

Inhoud

1. Onderwijs met Impact	3
2. Basisset trainingen CvL - GV Thuis.....	5
3. Bouwstenen	8
4. Duurzame doorontwikkeling	13
Bijlage – afspraken en voorzetten voor vervolgstappen.....	14

1. Onderwijs met Impact

Aanleiding

Het project 'Onderwijs met impact' wil een bijdrage leveren aan het versterken van de kwaliteit en effectiviteit van trainingen die gegeven worden door geestelijk verzorgers aan professionals en vrijwilligers in eerstelijns zorg en sociaal domein.

Proces

Vanaf de start van het project is samenwerking gezocht met de Vereniging Samenwerkende Centra voor Levensvragen (VSCL) en het project Kenniswerkplaats Zingeving en Geestelijke Verzorging. Dit met als doel de resultaten van begin af aan in te bedden in de praktijk en/of het lopende project van de Kenniswerkplaats. Op deze manier vormt dit project een start voor het versterken van de kwaliteit en effectiviteit van trainingen met meteen een verdere horizon. De praktijk is immers niet in een half jaar veranderd. We zijn verheugd dat deze samenwerkingen hebben gezorgd voor een vertrouwenwekkend eindresultaat.

Eindresultaat

Dit project beoogde drie onderdelen op te leveren:

- 1) Een basisset aan trainingen: een geselecteerd aantal kwalitatief goede en didactisch onderbouwde trainingen, geïntegreerd op het Kennisplein Zingeving;
- 2) Een digitale toolkit met toegankelijke tools en tips voor het samenstellen en verzorgen van trainingen;
- 3) Een advies over duurzame doorontwikkeling van de basisset en toolkit.

De **basisset** bestaat uit vijf volledig uitgeschreven trainingen met handleiding, zie hoofdstuk 2.

De **set van bouwstenen** bestaat uit handvatten en aanwijzingen voor het samenstellen en verzorgen van trainingen, zie hoofdstuk 3.

Het **advies** over duurzame doorontwikkeling van de basisset en de toolkit is opgenomen in hoofdstuk 4.

Verdere aanbevelingen

In overleg met Marc Rietveld, voorzitter van de DPG Onderwijs kwamen wij tot het idee om als vervolg op *Onderwijs met Impact* één training als pilot te selecteren en die vanuit de Vereniging Samenwerkende Centra voor Levensvragen (VSCL) uit te zetten bij vier of vijf CvL's die zich aan deze pilot committeren. De GV'ers die deze training gaan geven, zijn ervaren trainers die de verdiepingstraining *Zinvol trainen* al hebben afgerond. Zij zullen een aanvulling daarop volgen (een dagdeel) die specifiek gaat over de geselecteerde pilot-training; Reliëf kan dit faciliteren. Door het van te voren vastleggen van de ambities d.m.v. duidelijke doelen en criteria kan deze pilot goed gemonitord en geëvalueerd worden.

Het jaar daarop zou dan nog een impactmeting kunnen plaatsvinden. Na eventuele aanpassingen kan deze training dan landelijk worden aangeboden.

Deze activiteiten kunnen in het project Kenniswerkplaats Zingeving en Geestelijke Verzorging 2025-2027 uitgevoerd worden. Dhr. Rietveld kan hierbij door zijn rol als programmam lid van de Kenniswerkplaats zorgdragen voor een warme overdracht.

Mogelijke tijdsplanning:

Selectie training, selectie CvL's en trainers	September/ oktober 2025
Aanvullende training voor de betreffende GV'ers	November 2025
Marketing / training in de etalage vd CvL's:	Vanaf september 2025
Uitvoeren trainingen	Voorjaar 2026
Evaluatie	Zomer 2026
Training landelijk aanbieden via meerdere CvL's	Vanaf najaar 2026
Impactmeting (evaluaties, aantal trainingen, etc)	Eind 2026

Na de pilot kan het aantal trainingen worden uitgebreid. Hierbij wordt aanbevolen om bij de start van iedere nieuwe training steeds een dagdeel te organiseren voor de trainers in aanwezigheid van de ontwikkelaar van de betreffende training; Reliëf kan hierin faciliteren.

Rondom bepaalde inhoudelijke thema's kunnen netwerken (landelijk of regionaal) van geestelijk verzorgers worden gevormd. Hierbij kan worden aangesloten bij netwerken die worden gestimuleerd en gefaciliteerd door VSCL in samenwerking met de Kenniswerkplaats en Reliëf. De CvL's bieden intervisie aan voor de trainers.

Ten slotte is het belangrijk dat er door bovengenoemde partijen aandacht besteed wordt en blijft worden aan communicatie en marketing rondom het trainingsaanbod, zodat de trainersdoelgroep daadwerkelijk wordt bereikt.

Kirsten Timmer en Jantine Maaskant

augustus 2025

2. Basisset trainingen CvL - GV Thuis

Inleiding

De eerste deelopdracht van het project Onderwijs met Impact is het samenstellen van een basisset trainingen die geestelijk verzorgers verbonden aan Centra voor Levensvragen kunnen geven aan zorgprofessionals en vrijwilligers in de eerstelijnszorg.

De oproep aan Centra voor Levensvragen en daarmee aan hun geestelijk verzorgers om trainingen en de bijbehorende materialen die door geestelijk verzorgers ontwikkeld zijn met ons te delen, leverde nauwelijks trainingen met alle gevraagde materialen op. In het overleg met de werkgroep bestaande uit geestelijk verzorgers verbonden aan Centra voor Levensvragen, kwamen verschillende redenen naar voren voor het niet kunnen en/of willen voldoen aan de vraag. Zo zijn veel trainingen ontwikkeld door geestelijk verzorgers, die als enigen deze trainingen geven – een trainershandleiding ontbreekt (nog) waardoor deze trainingen (nog) niet opgenomen kunnen worden in de basisset. Verder rijst met de professionalisering van GV Thuis terecht de vraag naar eigenaarschap van door geestelijk verzorgers ontwikkelde trainingen en eventuele betaling voor het gebruik van deze trainingen – zolang deze vraag onbeantwoord blijft, bestaat er terughoudendheid onder geestelijk verzorgers rondom het delen van hun complete trainingen. Bovendien uitten enkele geestelijk verzorgers bedenkingen bij de overdraagbaarheid van door hen ontwikkelde trainingen: hoe kan een andere geestelijk verzorger zich de inhoud met de onderliggende ideeën van de training echt eigen maken? Voor het geven van sommige trainingen kan een train-de-trainer training door de geestelijk verzorger, die het materiaal heeft ontwikkeld, verplicht worden gesteld.

De projectgroep heeft daarom een selectie gemaakt uit volledige trainingen, die publiekelijk gedeeld zijn op websites zoals www.palliaweb.nl en www.kennispleinzingeving.nl. Deze trainingen zijn doorgaans al geaccrediteerd door Optimaliseren Onderwijs Palliatieve Zorg (O2PZ), LV POH-GGZ en/of Beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN).

De selectie is niet bedoeld als een statische set, maar veeleer als een startpunt. Centra voor Levensvragen kunnen hier geschikte trainingen aan toevoegen de komende jaren.

Criteria

De basisset kent een variatie aan onderwerpen waarnaar vraag is; er is geselecteerd op basis van negen criteria:

1. De inhoud van de training is het vakgebied van GV Thuis
2. Er is een duidelijke trainershandleiding
3. De handleiding vermeldt één of meerdere expliciete doelgroepen
4. De beginsituatie van de doelgroep(en) is/zijn vermeld
5. De leerdoelen zijn duidelijk en sluiten aan bij de doelgroep(en)
6. De training kent diversiteit qua werkvormen
7. De werkvormen hebben de leerdoelen als resultaat
8. De vertaalslag van theorie naar praktijk is duidelijk
9. Interactie is onderdeel van de theorie en de oefeningen

De selectie

Op basis van deze criteria zijn vijf trainingen geselecteerd. De trainingen worden hier kort weergegeven:

A. Zingeving in het werk van POH-GGZ

De training is ontwikkeld binnen het project 'SamenZin' waaraan geestelijk verzorgers thuis, praktijkondersteuners huisartsen GGZ en onderzoekers van de Universiteit voor Humanistiek deelnamen. Het projectteam onderzocht hoe ze de zorg voor zingeving in Utrecht en omgeving konden verbeteren. Via www.uvh.nl/zorgvoorzingeving zijn de ontwikkelde trainingen en tools beschikbaar. De handleiding bij de training Zingeving in het werk van POH-GGZ is verkrijgbaar via www.uvh.nl/uvh.nl/up/ZimoiduKwC_Handleiding_cursus_Zingeving_POH-GGZ-220720_DEF.pdf

B. Levensvragen signaleren

De training is ontwikkeld in het project 'Toolbox voor signaleren en bespreken van zingevingsvragen: actieonderzoek in Noord-Holland en Flevoland', onder leiding van Rianne Hoopman (VUmc). Zorgprofessionals op mbo-/hbo-niveau ontwikkelen basisvaardigheden in het signaleren, bespreken en doorverwijzen bij zingevingsvragen. Alle materialen behorend bij deze training zijn verkrijgbaar via <https://palliaweb.nl/consortium-noordhollandflevoland/wat-we-doen/projecten/toolbox-zingeving-in-de-zorg>. Twee andere trainingen in deze toolbox, die gegeven worden door geestelijk verzorgers, zijn Drie Grondhoudingen bij het Levensverhaal en Zin in Storytelling.

C. Zingeving en het Diamantmodel bij beginnende dementie

Marc Haufe heeft deze training ontwikkeld voor zorgprofessionals op (post-)hbo-niveau. Het materiaal bevat existentiële en spirituele thematiek bij mensen met beginnende dementie en hun naasten en is gebaseerd op het Diamantmodel van Carlo Leget (UvH). De training met bijbehorende materialen is beschikbaar via <https://palliaweb.nl/onderwijsmaterialen/zingeving-en-het-diamantmodel-bij-beginnende-demen>.

D. Landkaart Rouw

Anneke de Leeuw heeft deze training ontwikkeld voor zorgverleners van alle niveaus die begeleiding bieden aan chronisch zieken en hun naasten, naasten die weten dat het overlijden van een dierbare nabij is en naasten van wie een dierbare is overleden. De trainershandleiding en presentatie zijn beschikbaar via <https://palliaweb.nl/onderwijsmaterialen/landkaart-rouw>. De landkaart en een uitgebreidere handleiding kunnen besteld worden via <https://jouwwegvindennaverlies.nl/landkaart-rouw/>.

E. Nascholing Cultuursensitiviteit

Godian Ejiogu heeft deze training ontwikkeld i.s.m. geestelijk verzorgers divers in levensbeschouwing, culturele achtergrond, gender en leeftijd. Deze training is geschikt voor geestelijk verzorgers, zorgprofessionals en vrijwilligers, die meer informatie willen hebben over en ervaring willen opdoen in cultuursensitief werken. Voorwaarde voor een geestelijk verzorger om deze training te geven is eigen cultuursensitieve (werk)ervaring. Een handleiding, reader, PowerPoint presentatie en achtergrond informatie zijn beschikbaar. De handleiding voor trainers kan een aanvulling gebruiken: een lesplan per bijeenkomst en meer instructie details. Meer informatie over de training via <https://academy.peaceservant.org/> en via Godian Ejiogu (godianejiogu@gmail.com).

Aanbevelingen

Voor uitbreiding van de basisset doen we twee aanbevelingen.

Ten eerste: de nog samen te stellen kwaliteitscommissie kan andere trainingen beoordelen op basis van de negen criteria, die gehanteerd zijn voor de trainingen in de basisset. In de vraag aan CvL's om trainingsmaterialen zijn inhoudelijk goede trainingen gedeeld, die niet in de basisset zijn opgenomen, omdat deze nog geen handleiding hadden.

Als tweede bevelen wij daarom de ontwikkeling van handleidingen aan, gesubsidieerd vanuit subsidies beschikbaar bij Kenniswerkplaats Zingeving 3. Een voorbeeld van een goede training waarvan de handleiding nog ontwikkeld moet worden, is 'Omgaan met zingevingsvragen in de palliatieve fase', ontwikkeld door CvL Midden- en Oost-Brabant i.s.m. de afdeling palliatieve zorgprogrammering van het Integraal Kanker Centrum Nederland, locatie Amsterdam.

Voor de borging van deze trainingen door de diverse CvL's doen we de aanbeveling dat VSCL een of meerdere commissies instelt met de opdracht zorg te dragen voor:

- a. Kwaliteit (aan de hand van de hierboven genoemde criteria)
- b. Diversiteit van het aanbod
- c. Evaluaties
- d. Borging
- e. Auteursrechten
- f. Communicatie/marketing (specifiek voor trainingen – met dus steeds een eigen doelgroep)

De verdere aanbevelingen voor doorontwikkeling zijn opgenomen in hoofdstuk 4.

3. Bouwstenen

De tweede pijler van het project Onderwijs met Impact is het samenstellen van een basisset bouwstenen voor het vormgeven van een training. Deze bouwstenen zijn ontleend aan de training *Zinvol Trainen*¹ en het *HOE-boek voor de trainer*².

Voor de ontwikkeling van elke training stel je jezelf als trainer vijf sleutelvragen:

1. Wat dienen deelnemers te leren? (eindresultaat)
2. Waar begin ik? (aansluiten bij beginsituatie van de doelgroep)
3. Hoe geef ik de training vorm? (werkvormen die het doel ondersteunen en aansluiten op leerstijlen)
4. Hoe evalueer ik het leerproces? (waarop wil ik evaluatie en welk instrument kies ik: rapportage/formulier/vaardigheidsproef/observatie/actieplan/onderzoek)
5. Hoe controleer/meet ik het resultaat/effect van mijn training? (vorm van toetsing; transfer van het geleerde)³

De bespreking van elk van de vijf sleutelvragen bevat bouwstenen voor het vormgeven van een training.

Ad 1. Wat dienen deelnemers te leren?

Bij deze stap inventariseer je *de leerbehoeftes* en formuleer je *de leerdoelen*. Een training is nodig bij een gebrek aan kennis, houding en/of vaardigheden. Je geeft bij deze stap antwoord op drie vragen om tot de leerbehoeftes te komen:⁴

- Wat is de huidige ongewenste werksituatie?
- Wat is de gewenste werksituatie?
- Welk tekort is er aan kennis, houding en/of vaardigheden bij de doelgroep?

Leerdoelen geven structuur aan de training en daarmee duidelijkheid en houvast aan de deelnemers. De opdrachtgever kan middels de leerdoelen zien of de training overeenkomt met de doelen van de organisatie/onderneming. Bovendien helpen leerdoelen de trainer om passende werkvormen te kiezen. Leerdoelen kun je op verschillende manieren ordenen. Eén manier is een ordening in algemene en specifieke leerdoelen. Specifieke leerdoelen dienen meetbaar te zijn. Een andere manier van ordening van leerdoelen is de indeling volgens resultaatgebieden:

- Cognitieve doelen: doelen die te maken hebben met hersenwerk
 - Kennisdoelen: feiten, principes, procedures
 - Inzichtdoelen: verbanden leggen
 - Vaardigheidsdoelen: logisch nadenken, besluitvorming, probleemoplossing – het geleerde kunnen toepassen in de praktijk
- Houdingsdoelen: doelen die te maken hebben met de houding, motivatie en/of gevoel van deelnemers
- Interactieve doelen: doelen die te maken hebben met de omgang met mensen, de sociale vaardigheden. Interactieve doelen kun je algemeen formuleren en dan in

¹ Zinvol Trainen is vanuit het Onderwijsplan in 2020-2021 ontworpen door Marco Otten en Lotte Huijning namens de Universiteit voor Humanistiek, Wim Smeets namens de Dienst Geestelijke Verzorging en Pastoraat van Radboudumc en Wout Huizing namens Reliëf. Reliëf heeft deze training opnieuw in haar aanbod opgenomen.

² Marcolien Huybers, *HOE-boek voor de trainer: Een complete gids over leren, ontwerpen, begeleiden en zelfreflectie*, 5^e herziene druk (Zaltbommel: Thema, 2021).

³ Zinvol Trainen.

⁴ Huybers, *HOE-boek*, pp.45-47.

specifieke (sub)doelen uitwerken.

Elk specifiek leerdoel moet het gewenste eindgedrag van de deelnemer verwoorden. Actieve werkwoorden zijn geschikt voor het formuleren van leerdoelen: opsommen, vertellen, uitleggen, beargumenteren, maken, uitvoeren, oplossen. Een specifiek leerdoel bevat daarnaast specifieke inhoud.⁵

Ad 2. Waar begin ik?

Om de beginsituatie van de doelgroep vast te stellen, kun je een *doelgroeponderzoek* doen. Daarbij kun je de volgende onderwerpen van details voorzien. Soms kun je zelf de details invullen; andere keren kan de opdrachtgever de details aanreiken. De beginsituatie onderzoek je voorafgaande aan de training. Denk in ieder geval na over de volgende onderwerpen:⁶

- Opleidingsniveau en aanwezige competenties van de deelnemers
- Werkervaring en werksituatie van de deelnemers
- Motivatie (moeten deelnemers de training volgen of is het eigen keuze?)
- Zelfeffectiviteit (het geloof van deelnemers in hun eigen competenties; belangrijk om het geleerde in praktijk te brengen)
- Samenstelling van de groep
- Leerstijlen en leervoorkeuren

Ad 3. Hoe geef ik de training vorm?

Het kiezen van *didactische werkvormen*, *hulpmiddelen* en de *structuur* van de training vormen het antwoord op de derde sleutelvraag.

Bij het kiezen van didactische werkvormen is het belangrijk dat de werkvormen passen bij het leerdoel, bij de doelgroep, bij de trainer, bij de groepsgrootte, binnen de randvoorwaarden en aansluiten bij de leerstijlen van de deelnemers. Didactische werkvormen kunnen ingedeeld worden in instructievormen, gespreksvormen, opdrachtvormen en spelvormen. Daarnaast zijn er energizers; werkvormen die je inzet aan het begin van de training, als intermezzo of aan het begin van een oefening.⁷

Hulpmiddelen hebben als doel het verhelderen van de inhoud van de training en het ondersteunen van het leerproces. Leerdoelen, leerinhoud, deelnemers, randvoorwaarden en de trainer zijn leidend bij het kiezen van hulpmiddelen. Hulpmiddelen zijn:

- Visueel: flip-over, whiteboard, smartboard, beamer, laptop, tablet, smartphone
- Auditief en audiovisueel: muziek, podcast, beeldopname
- Schriftelijk: syllabus, boek, grafisch materiaal, hand-out
- Rekwisieten: ondersteunende objecten, bijv. tafel, stoel, pet, jas, vlag, bal, touw, schrijfblok.⁸

Je kunt de rastermethode gebruiken voor het structureren van de training. De rastermethode bestaat uit negen stappen:⁹

- Zet de structuur op een groot vel papier:

Tijd Minuten	Thema	Algemeen leerdoel	Specifiek leerdoel	Werkvorm	Hulpmiddel
-----------------	-------	----------------------	-----------------------	----------	------------

⁵ Huybers, *HOE-boek*, pp.48-53.

⁶ Huybers, *HOE-boek*, pp.56-60.

⁷ Huybers, *HOE-boek*, pp.61-67.

⁸ Huybers, *HOE-boek*, pp.68-73.

⁹ Huybers, *HOE-boek*, pp.74-76.

- Formuleer thema's en algemene leerdoelen
- Formuleer bij elk van de algemene leerdoelen specifieke leerdoelen (cognitief, houding, interactief)
- Formuleer zoveel mogelijk werkvormen bij elk specifiek leerdoel
- Geef een cijfer aan elke werkvorm wat betreft geschiktheid
- Geef per werkvorm het tijdsbeslag aan in minuten
- Selecteer de werkvormen die je wilt gebruiken. Zorg daarbij voor voldoende afwisseling in het programma en leeractiviteiten; volledigheid; vrije ruimte voor ongeplande zaken; aantrekkelijkheid voor trainer en deelnemer
- Geef per gekozen werkvorm aan welke hulpmiddelen je wilt gebruiken

Na het doorlopen van de negen stappen, kun je de structuur van de training weergeven in het raster. Hieronder een voorbeeld van het raster.¹⁰

Tijd Minuten	Thema	Algemeen leerdoel	Specifiek leerdoel	Werkvorm	Hulpmiddel

Ad 4. Hoe evalueer ik het leerproces?

Je evalueert de training, omdat je wilt weten of de deelnemers de leerdoelen hebben behaald. Op basis van de opgehaalde informatie stel je als trainer waar nodig de training bij voor een volgende groep.¹¹ Voor de meeste trainingen, die door geestelijk verzorgers aangesloten bij een CvL gegeven worden, raden we het volgende aan m.b.t. evalueren:

- Evalueer de inhoud en vormgeving van de training
 - Evalueer de manier waarop jij als trainer de training gegeven hebt
 - Plan 10 minuten in voor de evaluatie van een training die 1,5 uur duurt; plan meer tijd in voor de evaluatie van langere trainingen
 - Evalueer op reactieniveau of leerresultaatsniveau:
 - Leerresultaatsniveau: wat de deelnemers daadwerkelijk geleerd hebben, onderzoek je middels een toets of vaardigheidsproef
 - Reactieniveau: vaak in de vorm van het evaluatieformulier waar de vragen gericht zijn op procesevaluatie (werkwijze, sfeer) en productevaluatie (wat denk je dat je geleerd hebt?).
- Hierbij een voorbeeld van een evaluatieformulier:¹²

¹⁰ Huybers, *HOE-boek*, pp.248-249.

¹¹ Huybers, *HOE-boek*, pp.79-80.

¹² Evaluatieformulier opgesteld door Kirsten Timmer.

**Kennismaken met Centrum voor Levensvragen Amsterdam-Diemen
Buurtzorg Amsterdam Centrum, 13 oktober 2021**

Dank voor je deelname aan deze bijeenkomst! Graag ontvang ik feedback van je op de scholing.

Beantwoord de volgende stellingen op een 1-5 schaal (1 – geheel mee oneens; 2 – mee oneens; 3 – neutraal; 4 – mee eens; 5 – geheel mee eens). Omcirkel 1 getal per stelling

Na deze bijeenkomst kan ik 2 voorbeelden noemen van wanneer en hoe ik een cliënt kan doorverwijzen naar het Centrum voor Levensvragen voor begeleiding door een geestelijk verzorger	1	2	3	4	5
Na deze bijeenkomst kan ik 1 doel en 1 werkwijze van een geestelijk verzorger benoemen	1	2	3	4	5
Na deze bijeenkomst heb ik 1 cliënt in gedachten voor verwijzing naar het Centrum voor Levensvragen	1	2	3	4	5
Ik ben van plan om binnen 1 maand een cliënt te verwijzen naar het Centrum van Levensvragen	1	2	3	4	5
Ik vond de balans tussen praktijk en theorie in deze scholing goed	1	2	3	4	5
Ik leer vooral door theorie en praktijk aan elkaar te koppelen	1	2	3	4	5
Ik vond de manier waarop de scholing is gegeven prettig	1	2	3	4	5
Ik ben me tijdens de scholing bewuster geworden van eigen zingeving	1	2	3	4	5

Dit vind ik heel goed aan de scholing: _____

Dit kun je verbeteren aan de scholing: _____

Aanvullende vraag/opmerking _____

Ad 5. Hoe controleer/meet ik het resultaat/effect van mijn training?

Hoe weet je of de deelnemers het geleerde overdragen in de praktijk (transfer)? Een training kan inhoudelijk of qua vormgeving goed zijn, maar is niet effectief als er geen transfer plaatsvindt. Transfer is effectief indien de deelnemer de verworven kennis en de geleerde vaardigheden in een andere situatie dan de geoefende situatie kan toepassen. Trainer, deelnemer, opdrachtgever hebben allen invloed op het bevorderen van transfer. Transferbevordering vindt

plaats vóór, tijdens en na de training. Een selectie uit de maatregelen ter bevordering van transfer:¹³

- Vóór de training:
 - Goed doelgroeponderzoek en goede behoefteanalyse
 - Zorg voor actieve betrokkenheid van de opdrachtgever, zodat het geleerde ook aandacht krijgt op de werkvloer
 - Leesmateriaal of opdracht voor de deelnemers om hun betrokkenheid te vergroten. Kom terug op het materiaal of de opdracht tijdens de training
- Tijdens de training:
 - Geef een lijst met alle doelen aan de deelnemers
 - Laat ruimte voor de inbreng van de deelnemers
 - Werk vanuit de werksituatie van de deelnemers
 - Wissel theorie en praktijk af
 - Oefen veel met de vaardigheden
- Na de training:
 - Maak een checklist voor de opdrachtgever, zodat deze de deelnemers kan stimuleren het geleerde in de werksituatie toe te passen
 - Plan een terugkombijeenkomst voor het uitwisselen van ervaringen, successen en problemen.

Aanbevelingen

Organiseer als CvL middagen voor (aspirant-)trainers waar zij ervaringen kunnen uitwisselen en samen trainingen kunnen ontwikkelen. Laat aspirant-trainers meelopen met ervaren trainers, waarbij de aspirant-trainers onderdelen van de training geven en hierop feedback ontvangen. Een deel van de geestelijk verzorgers aangesloten bij CvL's heeft zelf trainingen ontwikkeld en deze gegeven. Moedig hen aan om handleidingen bij hun trainingen te schrijven, zodat andere trainers deze trainingen ook kunnen geven, evt. na meelopen en uitwisseling over de training.

¹³ Huybers, *HOE-boek*, pp.82-85.

4. Duurzame doorontwikkeling

Op dit moment bieden de meeste Centra voor Levensvragen al trainingen aan, Het verder ontwikkelen van de trainingen en de trainingspraktijk vraagt om aansluiten bij de huidige praktijk, ruimte voor pilots en gefaseerd verder uitbouwen. En een duidelijke eigenaar, een organisatie die zich hiervoor verantwoordelijk opstelt.

De Vereniging van Samenwerkende Centra voor Levensvragen is een logische eigenaar voor de blijvende kwaliteitsversterking van het trainingsaanbod van de CvL's. In samenwerking met de Kenniswerkplaats Zingeving en Geestelijke Verzorging en Reliëf kan zij de aangegeven stappen zetten, in samenhang met aanpalende activiteiten. Daarbij zijn er een aantal activiteiten te onderscheiden:

1. Door VSCL instellen van één of meerdere **commissies** met een opdracht rond kwaliteit, borging, auteursrechten en communicatie (zie hoofdstuk 2).
2. Het uitvoeren van een **pilot**, voor het inbedden van één van de geselecteerde trainingen. Het stappenplan hiervoor is opgenomen in hoofdstuk 1.
3. Het verder doordenken en inbedden van:
 - a. De **kwaliteitscriteria** voor een geestelijk verzorger die trainingen geeft namens een CvL en de borging daarvan
 - b. Het bevorderen van de **professionalisering** van de geestelijk verzorg als trainer; er moet worden gezorgd dat de (potentiële) trainers geschoold worden en dat de kwaliteit op peil blijft door intervisie/supervisie, workshops en meetmomenten;
 - c. De **implementatie en borging** van de basisset van trainingen
 - d. De integratie van de trainingen (trainingshandleidingen en materialen) en de bouwstenen op het **Kennisplein Zingeving**.

Wat betreft de bovenstaande aanbevelingen zijn al een aantal voorbereidende stappen gezet en afspraken gemaakt. De voorzet voor deze activiteiten is omschreven en overgedragen aan VSCL en de Kenniswerkplaats. De voorzet is opgenomen in de bijlage. *Najaar 2025* kunnen hiervoor de nodige concrete vervolgstappen worden gezet.

Bijlage – afspraken en voorzetten voor vervolgstappen

Deze voorzetten zijn tot stand gekomen vanuit een expertbijeenkomst op 16 juni 2025 te Utrecht met: Bo van Aalst (VSCL), Anne Stael (coördinator CvL Rotterdam), Robin Zuidam (coördinator CvL Midden-Nederland), Marc Rietveld (KWP onderwijslijn, GV), Peter de Haan (voormalig verbonden aan Windesheim), Neanske Tuinman, Suzette van Ijssel, Jorika Baarda (KWP), Rinske den Hertog (student-assistent), Jantine Maaskant en Kirsten Timmer (projectleiders).

1. Kwaliteitscriteria voor een GV'er die trainingen geeft namens een CvL:

- Hiervoor kan worden gekeken naar de beroepsstandaard basis VGVZ (ook in ontwikkeling, dus hiervoor kan ook vanuit deze achtergrond een aanzet voor gedaan worden)
- Inhoudelijke raakvlakken van de training met ervaring van trainer
- Didactische criteria: zie CKRBO criteria
- Intrinsieke motivatie: dit moet wel getriggerd worden, niet iedereen begint 'automatisch' met trainen. De motivatie kan worden gestimuleerd door:
 - o Laagdrempelig 'proeven' aan trainen
 - o Toekomstperspectief als trainer: wat kan ik verwachten, hoeveel scholingen ga ik geven? Etc.

2. Professionalisering van GV'er als trainer bevorderen en borgen door :

- Train-de-trainer mogelijkheden in groepsverband: *Zinvol trainen*, maar evt ook korte workshops bij wijze van 'snuffel training' voor GV'ers zonder enige trainerservaring
- Landelijke criteria formuleren zoals bv. in *Kwaliteitshandboek consulenten palliatieve zorg*.
- Letten op relevante didactische ervaring
 - o Elementen gebruiken van indicatoren tweedegraads bevoegdheid (of eerstegraads) voor lesgeven
 - o Zorgen voor meetmoment
- Het eigen maken van bestaande training(en) zodat relevante ervaring ontstaat.
- Inbouwen van intervisiemomenten met eventueel de verplichting om 1 of 2 keer per jaar intervisie te volgen.
- Inbouwen van evaluatiemomenten.
- Vlieguren maken: een GV'er moet bijvoorbeeld een minimum aantal uren trainingen verzorgen per jaar (dat is ook afhankelijk van aanvraag trainingen, dus acquisitie is dan van belang)
- Zorgen voor een financiële basis door - naast subsidie VWS – nieuwe doelgroepen te zoeken en ook trainingen te geven aan commerciële partijen (in samenwerking met Kenniscentrum).

3. Aandachtspunten en afspraken over implementatie en borging van de basisset van trainingen

- VSCL draagt de verantwoordelijkheid voor het beheren van de basisset. Daarvoor wordt een **toetsingscommissie** samengesteld die kan toetsen op kwaliteit van de trainingen en zorgen voor goede evaluaties. In een later stadium kan ook getoetst worden op diversiteit van aanbod. Deze commissie kan tijdens KWP3 wellicht onder die paraplu vallen, daarna vanuit andere inkomsten.
- De CvL's ontwikkelen zelf nieuw aanbod van trainingen. Ook zorgen zij voor het in etalage zetten van hun trainingsaanbod.

- Zowel de CvL's als de VSCL etaleren dat trainers ook vraaggericht kunnen werken (maatwerk).
 - Impactmetingen zijn nu nog anoniem, bij scholingen wellicht volgend jaar wel met titel van training en trainer.
 - Bij elk CvL wordt per jaar één van de reguliere thema-bijeenkomsten gewijd aan trainingen.
 - Onderzoeken of accreditatie voor aantal scholingen kan worden aangevraagd voor huisartsen en andere beroepsgroepen (dus niet alleen SKGV). Handig om dit landelijk te regelen.
4. Aandachtspunten en afspraken met betrekking tot borging van kwaliteit van de trainers
- Evaluatie van trainerservaringen: in jaargesprek met GV'er terug laten komen.
 - Als coördinator is het dan handig om tools te hebben voor het voeren van de die gesprekken.
 - Handboek: je tekent een overeenkomst van opdracht waarbij je je houdt aan de opdracht. Het is aan het team om te kijken wat je nodig hebt in het trainen/functioneren. Hierin zou je criteria voor trainers kunnen opnemen.
 - Onderling kijken bij collega GV-trainer, met als intentie de kwaliteit verbeteren. En leren van elkaar, niet om te controleren. Je zou daarbij kunnen werken met een soort pooltje.
 - Impactmeting niet meer anoniem is een goed idee, maar het is wel de vraag of je niet beter met indicatoren kan werken (minder statisch). Dus impactmeting-formulier dan aanpassen met nieuwe indicatoren. Vraag dus: wat moet er in het evaluatieformulier?
 - Als we zeggen dat ieder CVL hier verantwoordelijk voor is, moeten we ook handvatten aanbieden. Iedere CvL werkt anders dus maatwerk per CvL.
 - Als je jezelf positioneert als kenniscentrum zit er meteen een kwaliteitseis aan vast, als netwerkcentrum is dat minder.
 - Afbakening van trainingen is belangrijk: belangrijk principe bij een training is kennisoverdracht – dit in tegenstelling tot een informatiebijeenkomst.
5. Overige aandachtspunten die genoemd zijn tijdens bijeenkomst
- Zorg dat er rechten zijn van de beelden die gebruikt worden in de training.
 - Studentonderzoek: studenten betrekken is slim inzetten. Zorgen voor copyright beeldmateriaal. Professionalisering v/d training. Evaluatie van de training. Verzamelen van ervaringen etc. Eventueel ook meedenken over doorontwikkeling. Handleiding meeschrijven (volgens format van een handleiding).
 - Landelijk uitvragen wat thema's zijn van trainingen die gedaan worden (thema's in de top 5) vanuit VSCL.
 - Missie belangrijk: aandacht voor zingeving (niet alleen ondersteuning) en breder.
 - Niet alles valt goed over te brengen door alleen een handleiding. Niet alles valt altijd af te schermen. Voorwaarde kan wel zijn dat je voor bepaalde methodieken een training moet volgen voordat je zelf de training geeft. CvL's kunnen dan op thema een geïnteresseerde aanhaken aan zo'n training. Train de trainer wordt daarmee voor sommige trainingen wel echt een criterium.
 - Deel van de trainingen kan open source zijn, maar er zullen ook trainingen zijn met bepaalde voorwaarden. VSCL moet dit vaststellen en bewaken. Heel duidelijk maken wat het materiaal is en dat er sommige voorwaarden aan bepaalde trainingen zitten. Dit kan vanuit twee kanten komen, vanuit toetsingscommissie en ook voor trainer.
 - Snuffelen als onderdeel van trainingsdag bijvoorbeeld, jaarprogramma
 - BTW-vrij training geven CKRBO etc. binnen onderwijsstelling?

- Ten slotte kan het geheel worden geïntegreerd op het Kennisplein – daarvoor is eerst nodig goed te weten wat de gewenste inrichting is.

Geformuleerde doelen:

1. Een eerste lijst met criteria voor een GV-er die trainingen geeft namens een CvL;
2. Voorstel m.b.t. afspraak over implementatie van basisset van trainingen bij alle CvL's;
3. Afspraak over hoe de kwaliteit van de trainingen geborgd wordt (of in elk geval een eerste aanzet daartoe);
4. Afspraak over hoe de kwaliteit van de trainers geborgd wordt en door wie (of in elk geval eerste aanzet daartoe);

Gemaakte afspraken voor de eerste stappen om de doelen te bereiken (najaar 2025):

Doel	Wat	Wie
Doel 1	Trainerscriteria uit O2PZ & kwaliteitshandboek voor consultants (ook in overleg met Johanneke)	Bo van Aalst (VSCL)
	Top 5 thema's van scholingen binnen CvL's	Bo van Aalst (VSCL)
	Extra criteria toevoegen	Kirsten Timmer (CRKBO), Peter (Onderwijs), Jantine (criteria voor trainershandleidingen), Zinvol Trainen
	Opstellen jaarprogramma (snuffertrainingen, etc)	VSCL ism Kenniswerkplaats
Doel 2, 3, 4	Instellen commissie(s) en opstellen borgingsplan	VSCL ism Kenniswerkplaats en Reliëf
Doel 3	Integreren aanpassingen in impactmeting	VSCL