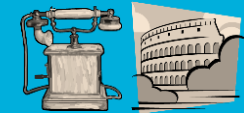


**Tele-ARENA**

(Telefonisch Aangenaam Refereren En Netwerken AMPHI)



## Tele-ARENA 2023

### Dataverzameling bij kwalitatief onderzoek

Wo 13 april 2023

*Julie Swillens, Academische Werkplaats AMPHI*

*Evelien Drenthen, GGD Ijsselland*

*Tim Nonner, Academische Werkplaats AMPHI, GGD Fryslan*

**AMPHI** ACADEMISCHE  
WERKPLAATS



**Radboudumc**

---

# Welkom bij Tele-ARENA 13-04-2023

- Wensen en ideeën voor onderwerpen Tele-ARENA per mail naar Maartje Sijbers: [Maartje.Sijbers@radboudumc.nl](mailto:Maartje.Sijbers@radboudumc.nl)
- De presentatie + geluidsopname komt op de [AMPHI site](#) te staan. We gaan er vanuit dat je akkoord gaat met opname.
- Informatie over accreditatie volgt aan einde van de presentatie.
- We zijn benieuwd naar de deelnemers! Graag je [functie](#) en de [GGD](#) waar je werkzaam bent doorgeven via de chat.
- Vragen? Stel ze via de chat!

---

# Programma vandaag

## Programma:

- Opening en welkom
- Gezamenlijke presentatie door:
  - **Julie Swillens**                      Kwalitatief onderzoek, dataverzameling: interviews
  - **Evelien Drenthen**                Voorbeeldstudie focusgroepen
  - **Tim Nonner**                        Voorbeeldstudie interviews
- Vragen/discussie
- Einde

# Tele-ARENA

## Kwalitatief onderzoek Dataverzameling: interviews

Dr. Julie Swillens – adviseur kwalitatief onderzoek

Academische werkplaats AMPHI

[Julie.Swillens@radboudumc.nl](mailto:Julie.Swillens@radboudumc.nl)

13 april 2023



# Tele-ARENA

**Infectiepreventie in dagvoorzieningen voor  
mensen met een verstandelijke beperking**

Evelien Drenthen, GGD IJsselland

# Tele-ARENA

**Ervaring met en opvolging van het advies van  
GGD-en voor cognitieve gedragstherapie (CGT) bij  
mensen die hinder ervaren van laagfrequent  
geluid (LFG)**

Tim Nonner, 2<sup>e</sup> fase AIOS M+G Academische werkplaats  
AMPHI, GGD Fryslan

---

# Leerdoelen

- Je kent de basisprincipes van (groeps)interviewen
- Je kent de basisprincipes van een goede interviewvraag
- Je kent de praktische uitdagingen bij het organiseren van (focusgroep)interviews
- Je kent de veelvoorkomende valkuilen bij (groeps)interviewen

# Methoden van dataverzameling

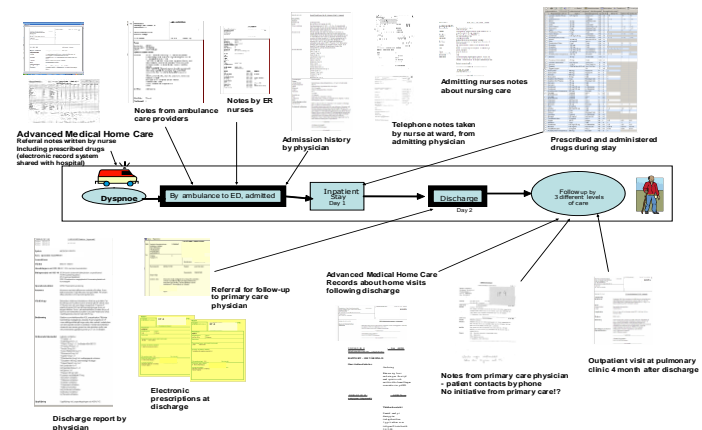
Participerende observatie



Conversatieanalyse



Document-/artefactanalyse



Diepte-interview



Focusgroep interview



Consensusmethode



Video-observatie





# Methoden van dataverzameling

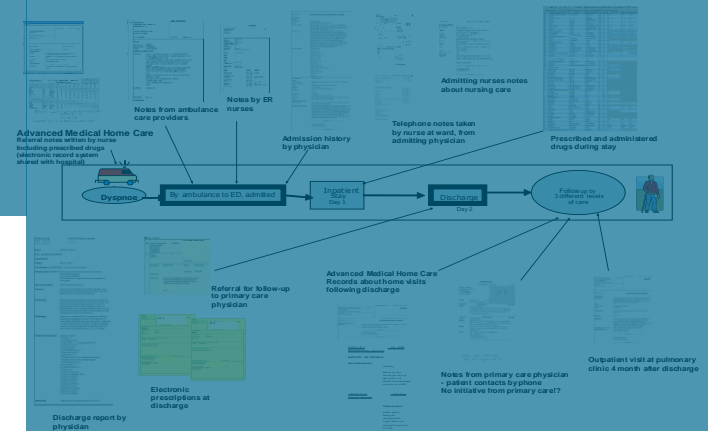
## Participerende observatie



## Conversatieanalyse



## Document-/artefactanalyse



## Diepte-interview



## Focusgroep interview



## Video-observatie



## Consensusmethode



# Interviewen



---

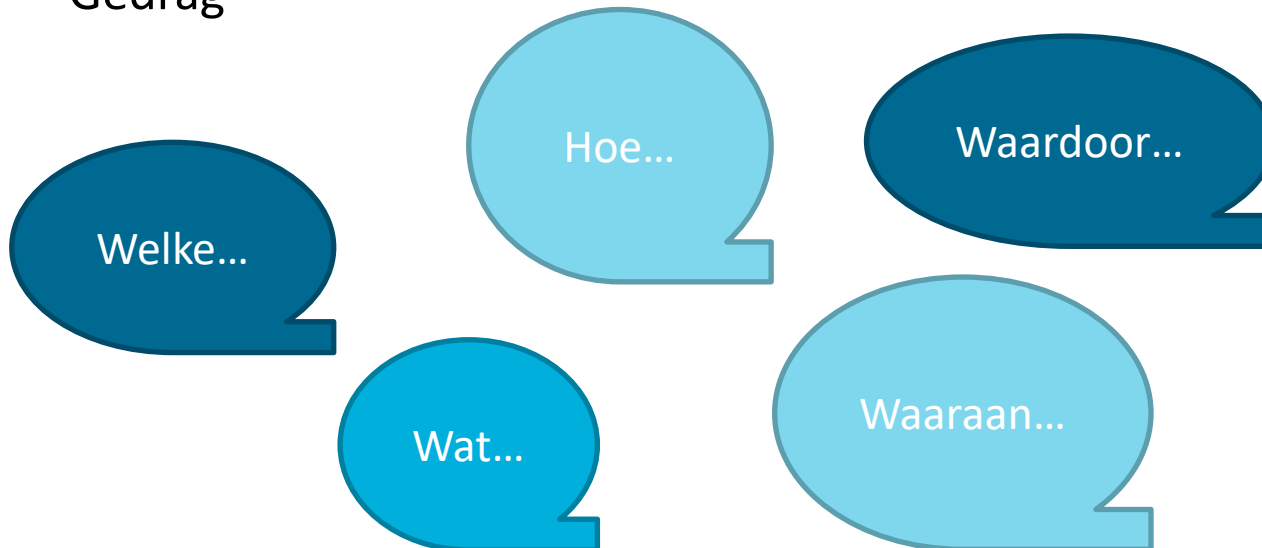
# Mentimeter 1 – Ervaring interviewen

- Ga naar [www.menti.com](http://www.menti.com)
- Voer deze code in: **23163971**

---

# Waarnaar kun je interviewonderzoek doen?

- Ervaringen
- Mening/opvattingen
- Gevoelens
- Kennis
- Zintuiglijk (wat iemand heeft gezien, gehoord, etc.)
- Gedrag\*



---

# Vraagstelling studie GGD IJsselland

Doelstelling: inzicht krijgen in de mate van kennis, praktijkervaring en behoefte met betrekking tot infectiepreventie van medewerkers werkzaam in dagvoorzieningen in de VGZ.

Deelvragen:

- a. Over welke kennis van infectiepreventie en infectieziekten beschikken deze professionals?
- b. Welke ervaringen op het vlak van implementeren van infectiepreventierichtlijnen, ervaren verantwoordelijkheid en organisatorische inbedding hebben deze professionals? Zijn hierin knelpunten en 'best practices' te benoemen?
- c. Welke behoeften hebben deze professionals t.a.v. de implementatie, verantwoordelijkheid en organisatorische inbedding t.a.v. infectiepreventie?

---

# Vraagstelling studie Tim

Hoofdvraag:

*Hoe denken mensen met klachten van LFG over het advies voor CGT van de GGD en welke elementen spelen een rol bij de keuze om wel of niet dit advies op te volgen?*

Deelvragen:

- a) Waar staan de gehinderden in het besluitvormingsproces m.b.t. CGT? (intentie tot gedrag)
- b) Hoe kijken de gehinderden zelf aan tegen het ondergaan van CGT? (attitude)
- c) Hoe kijken mensen in hun omgeving tegen CGT aan? (subjectieve norm)
- d) Zijn gehinderden ervan overtuigd dat ze CGT succesvol kunnen ondergaan? (*gepercipieerde* beheersing van gedrag)
- e) Wat zijn volgens gehinderden belemmerende en bevorderende factoren om het advies voor CGT vanuit de GGD te volgen? (externe barrières)

---

# Werving en selectie

- Wie kunnen antwoord geven op je vraag?
- Criteria (bijv. maximale variatie)
  - Welke factoren van invloed (leeftijd, geografisch, jaren ervaring, perspectieven, diagnose, fase van...)
- Praktisch: Tot wie heb je toegang? Contactpersonen?
- Bijstellen mag, mits onderbouwd



---

# Werving en selectie – GGD IJsselland

- Open oproep om deel te nemen aan drie verschillende focusgroepen – verspreid via netwerk
- Focusgroep met beleids-/kwaliteitsmedewerkers is gelukt
- Focusgroepen met medewerkers van de werkvloer was lastiger
  - Meer focusgroepen gehouden
  - Online focusgroepen
  - Naar dagvoorzieningen gegaan voor focusgroep of duo-interview



---

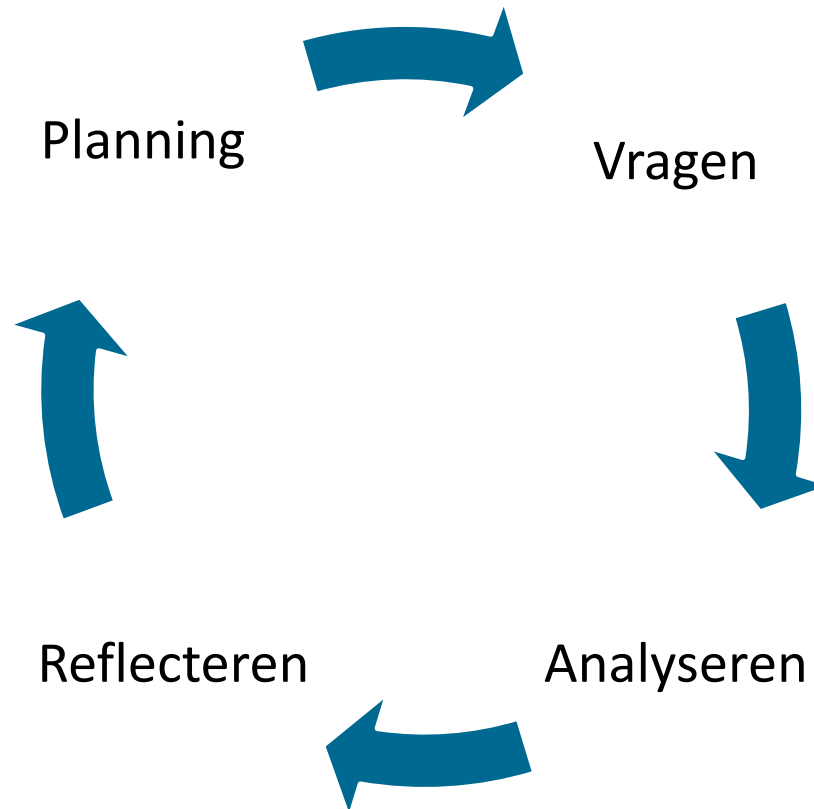
# Werving en selectie – LFG

- Oproep om gehinderden te werven via tussenpersonen naar alle 25 GGD-en in Nederland gestuurd.
- Op dit moment houd ik pitches in vergaderingen en bel/mail ik collega's om ze te herinneren.
- Aanmelden kan via online aanmeldformulier.
- Werving verloopt nog moeizaam.

---

# Interview: proces

- Belangrijk verschil met kwantitatief onderzoek!



---

Zijn er vragen?

# Interviewvragen



---

# Interview: structuur

Mate van gestructureerdheid:

- **Open**  
Zo open mogelijke beginvraag; doorvragen  
Topiclijst van onderwerpen die aan bod moeten komen
- **Half- of gedeeltelijk gestructureerd**  
Belangrijkste vragen en volgorde liggen in principe vast  
Maar: afwijken kan indien handig/prettig
- **Volledig gestructureerd (mondeling vragenlijstonderzoek)**  
Bijv. bij interview per e-mail  
Open of gesloten vragen

Keuze afhankelijk van: onderwerp, je eigen voorkennis, onderzoeksdoel, beoogde interviewpartners en je relatie met hen, etc.

---

# Interviewguide

- Welke onderwerpen moeten aan bod komen o.b.v. onderzoeksvraag?
- Formuleer goede open vragen (initiële vragen)
- Formuleer doorvragen
  
- Slechte vragen betekent slechte antwoorden (garbage in, garbage out)
- Probeer je vragen uit bij iemand uit de doelgroep
  - Pas ze indien nodig aan
  - Trek hier tijd voor uit!

---

# Mentimeter 2 – Goede interviewvraag?

- Ga naar [www.menti.com](http://www.menti.com)
- Voer deze code in: **23163971**

---

# Wat is een goede interviewvraag?

- Zo kort mogelijk
- Begrijpelijk voor de geïnterviewde
- Eén onderwerp tegelijk
- Open
- Neutraal

Wees je bewust van (en voorbereid op) gebrekkige zelfkennis, sociale wenselijkheid, selectief geheugen



---

# Luisteren

Bedenk doorlopend of je de benodigde informatie hebt gekregen

Is het antwoord:

- Duidelijk?
- Relevant?
- Compleet?
- Valide?

Zo niet: vraag door!

- Vraag mensen specifiek te worden
- Vraag hoe, wie, wat, waar, wanneer?
- Vraag naar voorbeelden



---

# Doorvragen

Bedenk van tevoren doorvragen (“probes”) die je zou kunnen gebruiken:

“Zou u daar wat meer over kunnen vertellen...?”

“U noemde net ..., wat bedoelde u daar precies mee?”

“Zou u een voorbeeld kunnen geven van ...?”

“Wat zijn nog andere ...?”

---

# Interviewvragen GGD IJsselland

Twee topiclijsten: voor de beleids-/kwaliteitsmedewerkers en voor medewerkers van de werkvloer. Grotendeels hetzelfde.

Een greep uit onze vragen:

- Wat verstaan jullie onder hygiëne?
- Hoe gaan jullie om met hygiëne binnen jullie dagvoorziening?
- Wat is jullie ervaring met infectieziekten binnen jullie dagvoorziening?
- Hoe ga je om met bestaande protocollen?
- Waar heb je iets geleerd over infectiepreventie?
- Hoe ga je als team om met hygiëne/infectiepreventie?
- Wat zijn behoeften voor het uitvoeren van richtlijnen of protocollen?

---

# Interviewvragen LFG

- 1 Interviewguide
- Vragen over:
  - Klachten
  - Bron
  - Ervaring met GGD
  - Intentie tot gedrag
  - Attitude t.o.v. CGT
  - Subjectieve normen
  - Voelen mensen zich in staat tot CGT
  - Externe barrières

---

# Inleiding

Zeg iets over:

- Waar je onderzoek over gaat
  - Wie je bent en wat je achtergrond is
  - Duur van het interview
  - Anonimiteit/vertrouwelijkheid
  - Opname
  - Eindproduct
- 
- En vraag of iemand nog vragen heeft voor start interview

---

# Afsluiting

- Wil de geïnterviewde nog iets toevoegen dat nog niet ter sprake is gekomen?
- Heeft de geïnterviewde nog vragen?
- Laat je contactgegevens achter (voor vragen of toevoegingen achteraf)
- Vraag of je contactgegevens mag bewaren voor bijv. delen eindproduct
- Bedanken!

---

Zijn er vragen?

**Praktijk**





---

# Praktische zaken

- Neem pen en papier mee
  - Print evt. je interview guide uit
  - Aantekeningen helpen je de relevante antwoorden te herinneren, evalueren en structureren
  - Gebruik evt. symbolen, afkortingen, markeringen
- Test opnameapparatuur van tevoren, ook bij online tools!
- Kies een rustige omgeving (geen achtergrondgeluid, mensen die in- en uitlopen)
- Kies een rustig moment (voor de geïnterviewde en jezelf)



---

# Houding

- Afstand en nabijheid
- Oogcontact
- Gezichtsuitdrukking
- Volume/toon
- Tempo
- Maken van aantekeningen
  
- Ook bij online interview belangrijk!
  - Focus/aandacht



---

# Valkuilen

- Geen inleiding van nieuwe (typen) vragen
- Lange, complexe vragen (of jargongebruik)
- Ja/nee- of gesloten vragen
- Vage, algemene vragen
- Sturende vragen op basis van je eigen theorieën of vooronderstellingen
- Neiging tot “indruk willen maken”, laten weten dat je op de hoogte bent
- Te makkelijk genoeg nemen met een antwoord (niet dom willen overkomen)
- Onderbreken van de geïnterviewde voor die zin/gedachte heeft afgemaakt
- Stellen/herhalen van vraag die al beantwoord is
- Afleiden met onnodige non-verbale communicatie
- Niet/slecht werkende techniek bij een online interview



---

# Ervaringen met interviewen

GGD – onderzoek:

- Vragen kunnen irrelevant worden
- Vragen open houden kan lastig zijn
  - Soms introductie vraag nodig
  - Of wanneer er weinig input komt
- Mooi dat deelnemers direct van elkaar kunnen leren of inspiratie krijgen

LFG Onderzoek

- Moeilijk neiging tot sturing te onderdrukken
- Interview kan uitlopen
- Uit je hoofd kennen vragen helpt om flexibel tijdens interview te zijn

---

Zijn er vragen?

---

# Take home messages

- Interviewen is een vaardigheid → oefening baart kunst
- Test je interviewvragen
- Balanceer tussen optimaal onderzoek en praktische zaken
  - Online interviews heeft weer andere uitdagingen, let hier op

---

# Afsluiting

Met dank aan kwalitatief onderzoek groep IQ healthcare (o.l.v. dr. Anke Oerlemans)

Dr. Julie Swillens

[Julie.Swillens@radboudumc.nl](mailto:Julie.Swillens@radboudumc.nl)

Postdoc onderzoeker / adviseur kwalitatief onderzoek

Academische werkplaats AMPHI

M +31 0615343689



Evelien Drenthen – GGD IJsselland

[e.drenthen@ggdijselland.nl](mailto:e.drenthen@ggdijselland.nl)

Tim Nonner – AIOS AMPHI

[Tim.Nonner@radboudumc.nl](mailto:Tim.Nonner@radboudumc.nl)

---

# Bedankt voor deelname aan de Tele-ARENA

- Accreditatie?
  - Verpleegkundigen – Kwaliteitsregister V&V  
*Let op! enkel invullen door verpleegkundigen die ingeschreven staan in het Kwaliteitsregister V&V*
  - Artsen – AbSg  
*Let op! Artsen die in opleiding zijn tot profielarts komen niet in aanmerking voor accreditatie*

Stuur een mail dat je Tele-ARENA van vandaag hebt gevolgd met

**Naam, Functie, GGD en BIG nummer** naar:

[Loes.Papeleu-vanLeeuwen@radboudumc.nl](mailto:Loes.Papeleu-vanLeeuwen@radboudumc.nl)