

PROCESDOELEN VERSUS RESULTAATDOELEN

“ A GOAL
WITHOUT
A PLAN
IS JUST
A WISH ”

(The Things We Say, 2017)

Onderzoeker

Imke Arts

2223877

Begeleidend docent

Ronald Hillege

Opdrachtgever

Re. Entry

John Matthijs

Fontys Sporthogeschool

Sportkunde, Sports & Wellness

6 juni 2017

Titelpagina

Afstudeeronderzoek HBO Bachelor

Opleiding

Fontys Sporthogeschool
Sportkunde, afstudeerrichting Sports & Wellness
Theo Koomenlaan 3 te Eindhoven
Begeleidend docent: Ronald Hillege

Werkplek

Re. Entry / Gezond Gewicht Helmond
Julianalaan 2 te Helmond
Stagebegeleider: John Matthijs

Student

Imke Arts
2223877
imke.arts@student.fontys.nl

Samenvatting

Het aantal volwassenen met overgewicht en obesitas neemt steeds verder toe. In de gemeente Helmond is dezelfde ontwikkeling te zien, waarbij de gemiddelden van overgewicht en obesitas nog hoger liggen dan het landelijk gemiddelde. Overgewicht en obesitas nemen zowel een heel aantal gezondheidsrisico's met zich mee, als maatschappelijk kosten. Het project Gezond Gewicht Helmond (GGH) wordt uitgevoerd door Re. Entry en begeleidt volwassenen met obesitas uit de gemeente Helmond naar een gezonde leefstijl. Binnen dit project spelen de leefstijladviseurs een overkoepelende rol, waarbij tevens wordt samengewerkt met diëtisten, psychologen, fysiotherapeuten en trainers. Daarnaast worden de deelnemers ook door de leefstijlcoaches van Re. Entry begeleidt. Dit wordt gedaan aan de hand van coachgesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt momenteel geen gebruik gemaakt van bepaalde richtlijnen en is ook niet duidelijk welke manier van doelen stellen het meeste positief effect heeft op de eigen-effectiviteit van de deelnemers, waardoor men zo goed mogelijk tot gedragsverandering komt en deze nieuwe leefstijl kan blijven handhaven. Door dit toenemende probleem en nog ontbrekende kennis is de volgende vraagstelling tot stand gekomen, 'Welke invloed hebben procesdoelstellingen t.o.v. resultaatdoelstellingen op de zelf-effectiviteit van de deelnemers (15-65 jaar) van het beweegprogramma Gezond Gewicht Helmond?'

Het literatuuronderzoek laat allereerst zien dat de eigen-effectiviteit een onderdeel is van het gedragsverklaringsmodel, het ASE-model. Eigen-effectiviteit is een maat voor in hoeverre een individu gelooft in zijn of haar eigen vermogen om gebeurtenissen in het leven te veranderen. Eigen-effectiviteit bestaat uit de deelelementen motivatie, persoonlijke prestaties en de mentale gesteldheid. Het stellen van doelen kan zorgen voor succeservaringen en daarmee het vergroten van de eigen-effectiviteit. Doelen kunnen op verschillende manieren onderverdeeld worden, waaronder prestatie-, resultaat- en procesdoelen. Zoals uit de literatuur naar voren komt hebben resultaatdoelen een aantal nadelen en procesdoelen een aantal voordelen.

Aan de hand van een vragenlijst tijdens een 0- en 1-meting wordt de eigen-effectiviteit gemeten. Tevens wordt gedurende twee maanden met vijf deelnemers resultaatdoelen gesteld en met zeven individuen procesdoelen. Dit wordt gedaan aan de hand van een gespreksprotocol. De resultaatgroep bestond uit één man (45 jaar) en vier vrouwen, waarvan de gemiddelde leeftijd 38,5 jaar was. De procesgroep bestond uit twee mannen en vijf vrouwen, de gemiddelde leeftijd was respectievelijk 63,5 en 42,2 jaar.

De resultaten zijn divers, maar het meest opvallend is dat de deelnemers uit de resultaatgroep op de eigen-effectiviteit vooruit zijn gegaan. De procesgroep laat hier geen verandering zien. Echter heeft de procesgroep wel een grotere stijging laten zien bij de categorie wilskracht. Voor de resultaten zijn verschillende oorzaken en theorieën aan te wijzen. Wat voornamelijk naar voren komt is dat men meer doorzettingsvermogen en concentratie krijgt en zich meer in gaat spannen op het moment dat men hun gestelde doelen niet heeft behaald. Het merendeel van de deelnemers uit de resultaatgroep hebben hun doelen niet behaald.

Aan de hand van de resultaten en discussiepunten zijn een aantal aanbevelingen voor Re. Entry naar voren gekomen. De belangrijkste hiervan is dat een kwantitatief vervolgonderzoek, waarbij de steekproef groter is en de onderzoeksperiode wordt verlengd. Tevens kan hier een extra onderzoeksgroep aan worden toegevoegd. Deze zal dan bestaan uit een groep die gedurende de onderzoeksperiode procesdoelen stelt, maar wel wordt gewogen tijdens de coachgesprekken.

Voorwoord

In het kader van het afstuderen aan de opleiding Sportkunde van de Fontys Sporthogeschool te Eindhoven, waarbij ik de afstudeerrichting Sports & Wellness heb gevolgd, is dit onderzoeksverslag tot stand gekomen. Door de mogelijkheden die ik vanuit Re. Entry en binnen het project Gezond Gewicht Helmond heb gekregen, heb ik dit onderzoek uit kunnen voeren. Bij het uitvoeren van mijn onderzoek heb ik alle vrijheid gekregen om deze scriptie naar mijn interesses en mogelijkheden uit te voeren. Na velen wisselingen en afwegingen heb ik er uiteindelijk voor gekozen om de coachgesprekken te richten op het stellen van doelen, waarbij het onderscheid gemaakt is tussen resultaat- en procesdoelstellingen.

Allereerst wil ik alle respondenten van dit onderzoek hartelijk bedanken voor hun medewerking. Zonder hun bijdrage en toewijding had ik dit onderzoek niet kunnen vormgeven.

Daarnaast wil ik performance coach Nick Isbouts bedanken voor zijn tijd om zijn kennis en ervaringen met mij te delen om zo het gespreksprotocol, dat in dit onderzoek is gebruikt, op een juiste manier vorm te kunnen geven.

Als laatst wil ik in het bijzonder mijn stagebegeleider van Re. Entry, John Matthijs, en begeleidend docent vanuit de opleiding, Ronald Hillege, heel erg bedanken voor hun tijd, feedback en begeleiding. Zonder hun steun en kennis was deze afstudeerscriptie niet op deze manier tot stand gekomen.

Ik heb met veel inspiratie, interesse en af en toe wat stress aan dit onderzoek gewerkt. Hopelijk is dit terug te zien en vindt u dit onderzoek net zo interessant en bruikbaar als ik. Ik wens u allen veel leesplezier.

Inhoudsopgave

Titelpagina	2
Samenvatting.....	3
Voorwoord	5
Inleiding	8
Leeswijzer	9
Literatuuronderzoek.....	10
Obesitas	10
Gedrag	10
Sociale invloed	11
Attitude.....	11
Eigen-effectiviteit	12
Doelen.....	14
De onderverdeling van doelen	16
Onderzoeksmethodologie	18
Situatie.....	18
Type onderzoek en steekproef.....	18
Betrouwbaarheid en validiteit.....	19
Resultaten	21
Discussie	25
Sterktes en verbeterpunten	27
Conclusie	30
Aanbevelingen.....	31
Kwantitatief vervolg onderzoek	31
Continuering notitieblaadjes	32
Literatuurlijst	33
Bijlagenlijst	37
Bijlagen	38
Bijlage I	38
Bijlage II	39
Bijlage III	40
Bijlage IIII	41
Bijlage V	42

Bijlage VI	44
Bijlage VII	48

Inleiding

Overgewicht en obesitas zijn gezondheidsproblemen die de laatste jaren steeds verder toenemen. Volgens de World Health Organization (WHO) is overgewicht of obesitas een abnormale of overmatige ophoping van vet die negatieve gevolgen kan hebben voor de gezondheid (WHO, 2016). In Nederland heeft 49,2% van de volwassenen, 18 jaar en ouder, overgewicht (Volksgezondheid en Zorg, 2016). Het project Gezond Gewicht Helmond richt zich op de inwoners van de gemeente Helmond. In deze gemeente ligt het percentage volwassenen met overgewicht hoger dan het landelijk gemiddelde, namelijk 50,8%. Ook het aantal volwassenen met obesitas ligt in Helmond hoger dan het landelijk gemiddelde. In Helmond heeft 14,4% te maken met obesitas, in Nederland ligt dit percentage op 13% (Volksgezondheid en zorg, 2017).

Overgewicht en obesitas hebben vele nadelige gevolgen, zowel voor de patiënt zelf, als voor de maatschappij. Op het moment dat een individu te kampen heeft met overgewicht of obesitas geeft dat een vergrote kans op het ontwikkelen van andere ziekten. Hierbij zijn de hoogte van het BMI en de buikomvang, waarbij het voornamelijk gaat om het vet in en om de organen, de belangrijkste risicofactoren (Volksgezondheid en zorg, 2016).

Re. Entry is een bedrijf dat gericht is op het bevorderen van de leefstijl. Van de gemeente Helmond heeft Re. Entry een subsidie gekregen voor het project Gezond Gewicht Helmond (GGH). Dit project is bestemd voor volwassenen in de gemeente Helmond die te kampen hebben met obesitas. Zodra zij zich aanmelden voor het traject krijgen zij een intake bij de sportarts, fysiotherapeut, leefstijlprofessional en diëtiste. Het programma duurt in totaal één jaar, waarbij de deelnemers door verschillende professionals begeleid worden en deel kunnen nemen aan drie verschillende beweegprogramma's. Daarnaast kunnen zij nog aan vele andere activiteiten en workshops deelnemen. Het project is opgebouwd uit een aantal fases. Zo zullen de deelnemers allereerst vijf weken sporten onder begeleiding van een fysiotherapeut. Vervolgens gaan zij 12 weken sporten bij Fitland en daarna hebben zij nog de mogelijkheid om 12 weken te sporten bij JIBB. Gedurende deze periodes worden de individuen ook begeleid door een diëtiste, een leefstijlprofessional en indien nodig wordt een psychologe betrokken bij de behandeling.

Bij de leefstijlcoaches gaan de deelnemers gemiddeld eenmaal per maand op gesprek. Tijdens het zogenaamde coachgesprek worden moeilijkheden besproken en wordt er besproken wat er goed gaat. Uit onderzoek blijkt dat individuen met een hoger vetgehalte een lagere mate van zelf-effectiviteit hebben (Jackson, 2010). Met deze kennis mag verwacht worden dat de deelnemers van Gezond Gewicht Helmond dan ook een lage zelf-effectiviteit hebben. Dit kan voor het (afval)traject nadelige gevolgen hebben op de resultaten en het vertrouwen wat men in zichzelf heeft. Hier wordt tijdens de huidige coachgesprekken echter onvoldoende op ingespeeld. Op dit moment worden er geen richtlijnen gebruikt voor het voeren van de gesprekken en om doelen op te stellen. Ook is binnen Re. Entry niet duidelijk wat de effecten van resultaat- en procesdoelen zijn op de mate van eigen-effectiviteit. Daarom zal tijdens dit onderzoek gedurende een bepaalde periode resultaatdoelen of procesdoelen gesteld worden om het effect ervan te zien op de eigen-effectiviteit.

Op het moment dat duidelijk is welke manier van doelen stellen het beste werkt bij deze doelgroep, kan die manier toegepast worden. Daardoor kunnen de leefstijlcoaches van Re. Entry de deelnemers beter ondersteunen en begeleiden. Tevens zullen er op deze manier betere resultaten behaald kunnen worden en kan het geloof in zichzelf toenemen.

De onderzoeksvraag luidt daarom als volgt: 'Welke invloed hebben procesdoelstellingen t.o.v. resultaatdoelstellingen op de zelf-effectiviteit van de deelnemers (15-65 jaar) van het beweegprogramma Gezond Gewicht Helmond?'

Leeswijzer

Deze afstudeerscriptie bestaat in totaal uit zes hoofdstukken, zeven bijlagen en een literatuurlijst. Het eerste hoofdstuk is de literatuurstudie, hierin wordt allereerst verder ingegaan op het onderwerp obesitas. Vervolgens zal het gedrag dat mensen vertonen worden beschreven en uitgelegd aan de hand van een model. In de derde paragraaf wordt ingegaan op de eigen-effectiviteit. Hierin wordt uitgelegd wat het inhoudt en uit welke drie deelelementen dit bestaat. Deze drie deelelementen worden vervolgens verder uitgewerkt, waarna wordt afgesloten met een paragraaf over doelen. In dit laatste deel wordt het effect van doelen uitgewerkt en het verschil tussen proces- en resultaatdoelen.

In het tweede hoofdstuk is de methode die gebruikt is tijdens dit onderzoek uitgewerkt. Hier vindt u situatie waarin dit onderzoek wordt afgenomen, het type onderzoek en de populatie. Vervolgens wordt ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit.

De resultaten van dit onderzoek worden in hoofdstuk drie objectief weergegeven. Deze zullen daarna in hoofdstuk vier kritisch bekeken worden. Zo zullen de resultaten vergeleken worden met de literatuurstudie en wordt terug gekeken naar de uiteindelijke uitvoering van het onderzoek.

In hoofdstuk vijf wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag, waarna een aantal aanbevelingen voor Re. Entry worden gedaan. Deze zijn terug te vinden in hoofdstuk zes.

Literatuuronderzoek

Obesitas

Obesitas wordt gedefinieerd als 'een chronische ziekte, waarbij een zodanig overmatige vetstapeling in het lichaam bestaat dat dit aanleiding geeft tot gezondheidsrisico's' (Obesitasvereniging, 2008). Deze gezondheidsrisico's kunnen leiden tot andere ziekten, zoals diabetes mellitus type II en hart- en vaatziekten (Volksgezondheid en zorg, 2016; WHO). Tevens zorgt het extra gewicht voor een grotere kans op aandoeningen aan het bewegingsapparaat en verschillende soorten kanker. Obesitas kan naast lichamelijke aandoeningen ook zorgen voor mentale problemen, zoals depressie en angst- en stemmingsstoornissen. In Nederland krijgen steeds meer mensen te maken met overgewicht en obesitas. In 2016 had 49,2% van de volwassenen overgewicht (Volksgezondheid en Zorg, 2016). In de gemeente Helmond, waar dit project zich op richt, ligt dit percentage nog hoger, namelijk 50,8%. Ook het aantal volwassenen met obesitas ligt in Helmond hoger dan het landelijk gemiddelde. In Helmond heeft 14,4% te maken met obesitas, in Nederland ligt dit percentage op 13% (Volksgezondheid en zorg, 2017).

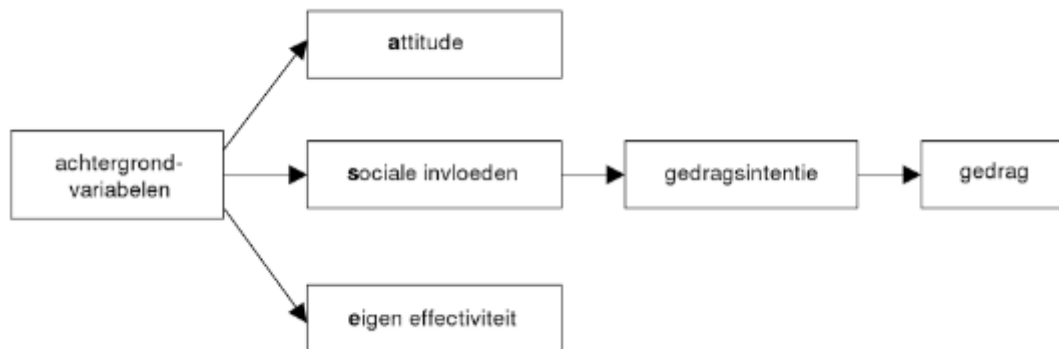
Naast bovengenoemde gezondheidsrisico's voor de patiënt zelf, zorgt obesitas ook voor maatschappelijke problemen. Zo veroorzaakt dit ziektebeeld verhoogde maatschappelijke kosten, omdat deze individuen eerder arbeidsongeschikt kunnen raken. Maar ook aanverwante ziektebeelden brengen kosten met zich mee (Panhuis-Plasmans, Luijben & Hoogenveen, 2012). De kosten voor diabetes die in 2010 toegeschreven konden worden aan obesitas bedroegen €579.870.000,-. In datzelfde jaar bedroegen de kosten voor artrose in de knie €42.340.000,-.

Het verschil tussen gezond gewicht en obesitas wordt bepaald door de Body Mass Index (BMI). De BMI geeft de verhouding weer tussen het lichaamsgewicht en de lengte (WHO, 2016). Bij een BMI waarde van 30 of meer spreekt men van obesitas (bijlage I). Obesitas is een gezondheidsprobleem dat verschillende oorzaken kent (Obesitasvereniging). Allereerst speelt erfelijkheid een belangrijke rol. Het erfelijk materiaal kan invloed hebben op de mate van vetvorming, het rustmetabolisme en het regelen van het honger- en verzadigingsgevoel. Naast deze erfelijke factoren speelt ook het eigen gedrag een zeer belangrijke rol.

Gedrag

Gedrag is op te splitsen in uiterlijk, innerlijk en onbewust gedrag (Quant, 2007; Smidts & Huizinga, 2011). Uiterlijk gedrag is onder te verdelen in motorisch gedrag (bewegingen) en verbaal gedrag (spraak). Deze handelingen zijn voor buitenstaanders te zien en wordt daarom ook wel waarneembaar gedrag genoemd. Innerlijke gedrag is niet te zien door anderen, het gaat hierbij namelijk om cognitief en emotioneel gedrag. Onbewust gedrag wordt getoond bij herhaaldelijke situaties, zoals fietsen. Onbewust gedrag wordt ook wel een reflex genoemd, omdat het ook als reactie kan ontstaan, zonder invloed van het individu. In hoeverre het waarneembare gedrag getoond wordt, wordt bepaald door de zelfregulatie. Wiekens (2012) omschrijft dit als 'een proces waarbij mensen invloed uitoefenen op hun gedachten, gevoelens en gedrag'. Op het moment dat het bijvoorbeeld niet lukt om af te vallen, is dat een gevolg van het ontbreken van de zelfregulatie.

Gedrag is echter moeilijk te verklaren. Waarom doet de ene persoon anders dan de andere? Het ASE-model is ontworpen om gedrag wél te kunnen verklaren (Brug, Assema & Lechner, 2017; Kuiper, Heerkens, Balm, Bieleman & Nauta, 2005). Volgens het ASE-model wordt gedrag beïnvloed door drie kernelementen, namelijk attitude, sociale invloed en eigen-effectiviteit (Figuur 1). Volgens dit model zorgen deze drie factoren samen voor de intentie van gedrag. Hiermee wordt bedoeld of iemand het gedrag uit zou willen voeren. Volgens Brug et al. (2017) en Kuiper et al. (2005) geeft de intentie goed aan of het gedrag daadwerkelijk uitgevoerd zal worden.



Figuur 1. Het ASE-model (Kuiper, et al., 2005).

Sociale invloed

Binnen het ASE-model worden drie vormen van sociale invloed onderscheiden. Het betreft subjectieve norm, sociale druk of sociale steun en voorbeeldgedrag (Brug, et al., 2017). Wat (belangrijke) anderen verwachten van een individu of wat een individu denkt dat andere van hem/haar verwachten wordt de subjectieve norm genoemd. Of iemand zich laat leiden door deze eisen, is afhankelijk van de consequenties die hij/zij verwacht als hij/zij het gedrag niet uitvoert. Dit wordt *motivation to comply* genoemd (Fishbein & Ajzen, 1975; in Brug, et al., 2017). De tweede vorm is sociale druk of sociale steun. Vaak wordt aan sociale druk een negatief gedrag gekoppeld. Mensen in de directe omgeving steunen je niet of zorgen ervoor dat je negatief gedrag uitvoert. Sociale steun heeft betrekking op positief gedrag en kan op verschillende manieren tot uiting komen. Bijvoorbeeld op emotioneel vlak, zoals een luisterend oor. Ook kan het praktische, informatieve of materiele hulp zijn. De laatste vorm van sociale invloed is voorbeeldgedrag. Op het moment dat je een belangrijke persoon of veel personen bepaald gedrag uit ziet voeren, is de kans groot dat jij dit gedrag kopieert (Brug, et al., 2017).

Attitude

Naast sociale invloed is ook attitude een factor van het ASE-model. Hiermee wordt bedoeld welke houding een persoon aanneemt ten opzichte van onderwerpen of gedrag, bijvoorbeeld E-nummers of het voldoen aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (Brug, et al., 2017). Dit wil niet zeggen dat een positieve houding ten aanzien van bepaald gedrag ook zorgt voor de uitvoering daarvan. Attitudes worden gevormd door eerdere ervaringen met het bepaalde onderwerp of gedrag, de kennis die men hierover heeft, normen en waarden en de cultuur waarin men leeft. Om erachter te komen wat de attitude van iemand is, kan een onderscheid gemaakt worden in cognitieve, affectieve

en conatieve beliefs (Fishbein, et al., 1975; in Brug, et al., 2017). Cognitieve beliefs gaan uit van de kennis die een individu heeft over een bepaald thema of gedrag. Bij affectieve beliefs wordt de attitude meer gevormd door gevoelens en emoties. Onder conatieve beliefs wordt verstaan of iemand daadwerkelijk het gedrag wil uitvoeren.

Een ander onderscheid dat gemaakt kan worden is tussen instrumentele en experimentele beliefs. Bij instrumentele beliefs wordt vooral naar de uitkomsten gekeken. Op het moment dat iemand voornamelijk gericht is op eerdere ervaringen en het gevoel daarbij, spreekt men van experimentele beliefs (Brug, et al., 2017).

Attitudes die gericht zijn op de gezondheid worden tevens beïnvloed door de korte en lange termijn (Brug, et al., 2017). Een voorbeeld hiervan is afvallen. Op de korte termijn kan dit leiden tot spierpijn of hoofdpijn, maar op de lange termijn voor een gezonder en fitter lichaam. Dit kan ervoor zorgen dat men niet komt tot gedragsverandering, omdat men de negatieve korte termijn effecten wil voorkomen.

Eigen-effectiviteit

Naast sociale invloed en attitude is de eigen-effectiviteit het derde en laatste kernelement. Volgens Bandura (1977) wordt eigen-effectiviteit gekenmerkt door drie deelelementen, namelijk motivatie, de mentale gesteldheid en persoonlijke prestaties. Deze drie elementen zorgen er samen voor in hoeverre een individu gelooft in zijn of haar eigen vermogen om gebeurtenissen in het leven te veranderen.

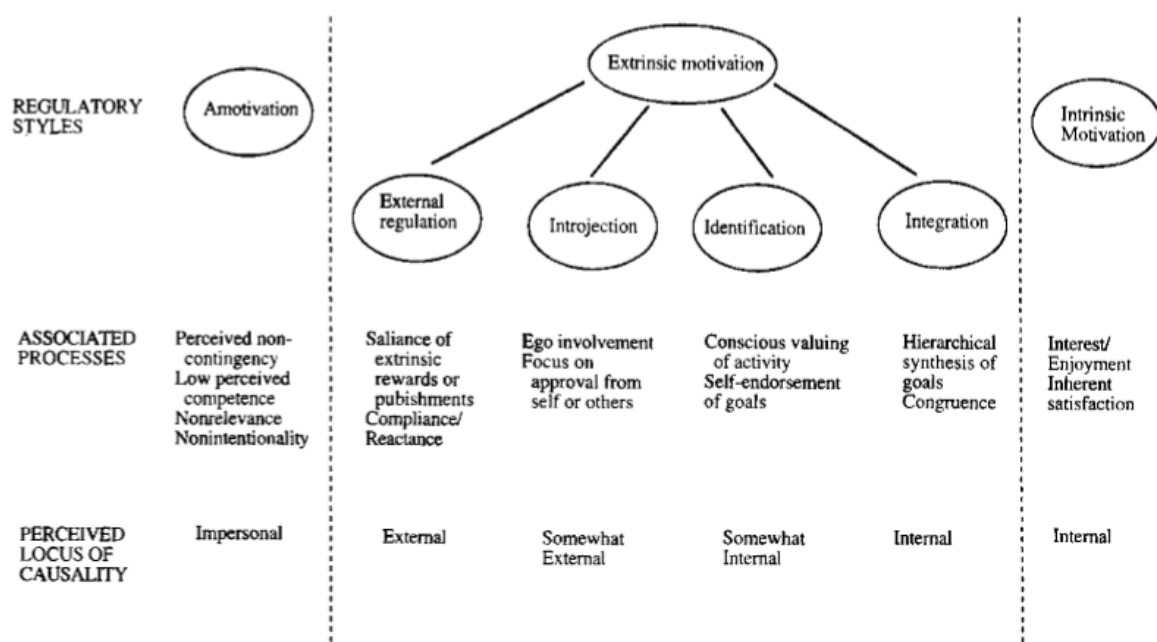
Motivatie

Volgens Ryan en Deci (2000) is iemand gemotiveerd op het moment dat hij/zij zich gaat bewegen om datgene te doen wat hij/zij in zijn/haar hoofd had. Om motivatie te kunnen verklaren hebben Deci en Ryan (1985; 2000) de *Self Determination Theory* (SDT) ontworpen (Figuur 2). Binnen deze theorie wordt allereerst een grof onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie.

Op het moment dat een individu intrinsiek gemotiveerd is, wil dat zeggen dat men energie krijgt van de uit te voeren activiteit, er geen gedwongen gevoel is en dat men de activiteit leuk en interessant vindt (Kilpatrick, Hebert & Jacobsen, 2002; Ryan, et al., 2000; Deci et al., 1985). Intrinsieke motivatie komt het snelst tot stand op het moment dat er de minste verplichting is, vanuit de omgeving of vanuit zichzelf. Ook werkt het stimulerend als er positief resultaat te behalen is met het gedrag (Brinkman, 2013). De SDT-theorie omschrijft dat sociale- en omgevingsfactoren de intrinsieke motivatie van een individu kunnen beïnvloeden. De *Cognitive Evaluation Theory* (CET), een sub theorie van de SDT-theorie, gaat hier dieper op in. Volgens deze theorie kunnen interpersoonlijke ervaringen, zoals beloning en feedback, de motivatie verhogen, omdat het inspeelt op het gevoel van competentie. Volgens Ryan, et al. (2000) en Spence & Oades (2011) is dit een psychologische basisbehoefte. Echter is er ook een gevoel van autonomie vereist om de motivatie te verhogen. Autonomie wil zeggen dat men het gevoel heeft het gedrag zelf te kunnen bepalen (Spence, et al.,

2011). Factoren als extrinsieke beloning, deadlines en instructies verlagen dit gevoel. De laatste basisbehoefte is verbondenheid. Als men zich verbonden voelt met een groep kan dat ervoor zorgen dat hij/zij het gedrag wel gaat uitvoeren (Spence, et al., 2011; Ryan, et al., 2000).

Naast intrinsieke motivatie wordt ook extrinsieke motivatie opgenomen in de SDT-theorie. Extrinsieke motivatie komt tot uiting om een gewenst resultaat te behalen (Ryan et al., 2000). De tweede sub theorie is de *Organismic Integration Theory (OIT)*, deze onderscheidt de verschillende vormen van extrinsieke motivatie. Dit onderscheid wordt voornamelijk gemaakt door de hoeveelheid (gevoelsmatige) autonomie. De eerste vorm van extrinsieke motivatie is a-motivatie, waarbij men geen enkele reden heeft om het gedrag uit te voeren. (Kilpatrick, et al., 2002; Ryan, et al., 2000). De tweede vorm is *external regulation*. Dit is de vorm van motivatie met het minste gevoel van autonomie. Het gedrag wordt uitgevoerd voor externe beloningen of door eisen vanuit de omgeving. *Introjected regulation* is de derde vorm en hierbij heeft het individu een grotere relatieve autonomie. Echter wordt de activiteit nog steeds uitgevoerd om gevoelens van angst en druk te vermijden en/of gevoelens van zelfvertrouwen en trots te vergroten (Ryan, et al., 2000). De twee bovengenoemde vormen van extrinsieke motivatie vat Kilpatrick et al. (2002) samen als *other-determined extrinsic motivation*. De vierde vorm is *identification*. Het gedrag wordt meer geïdentificeerd met de belangen van het individu en men ervaart meer autonomie. De laatste vorm, *integrated regulation*, is de variatie met het meeste gevoel van autonomie. Hierbij ervaart de persoon geen wrijving, maar wordt het gedrag hoofdzakelijk uitgevoerd om een bepaald resultaat te behalen (Ryan, et al., 2000). Een voorbeeld hiervan is, dat men gaat sporten en dit vrijwillig doet, maar wel om de gezondheid op pijl te houden. Kilpatrick et al. (2002) noemt deze vorm van extrinsieke motivatie *self-determined extrinsic motivation*. Volgens hem is intrinsieke motivatie de meest wenselijke motivatie voor verandering en gedragsbehoud.



Figuur 2. De Self Determination Theory uit Ryan & Deci (2000).

Mentale gesteldheid

Naast motivatie is een andere aspect van eigen-effectiviteit de mentale gesteldheid. De World Health Organization (WHO) definieert dit als: 'a state in which every individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community' (WHO, 2013). Uit deze definitie zijn een aantal kenmerken te onderscheiden om van mentaal welbevinden te kunnen spreken. Zo moet elk individu van zichzelf weten waar hij of zij goed in is. Ook moet het individu productief en kwalitatief goed werk kunnen leveren, van waarde zijn voor zijn of haar gemeenschap en moet hij/zij om kunnen gaan met de normale stresseisen/stressoren van het leven.

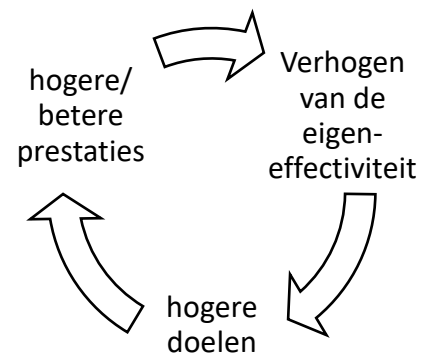
Persoonlijke prestatie

Het laatste element van zelf-effectiviteit is de persoonlijke prestatie. Jackson (2010) omschrijft dat de hoeveelheid eigen-effectiviteit beïnvloed kan worden door vier factoren. Eén daarvan zijn de persoonlijke prestaties, ook wel *mastery experience* genoemd. Door eerdere positieve ervaringen met bepaald gedrag, wordt de eigen-effectiviteit voor dat gedrag vergroot. Bij een nieuwe activiteit is de zelf-effectiviteit vaak laag, omdat hier geen eerdere ervaringen mee zijn, het is dan belangrijk om snel positieve ervaringen te creëren. Daarnaast kan de eigen-effectiviteit ook verhoogd worden door het vertellen van succesverhalen over gelijkgestemden of het laten zien van een voorbeeld (*vicarious experience*) of het toepassen van verbale communicatie (*social persuasion*). Dit kan door middel van complimenteren of het toepassen van zelspraak. De laatste manier om de eigen-effectiviteit te verhogen is *physical state*. Hierbij worden de processen die optreden tijdens de uitvoering van het gedrag uitgelegd, bijvoorbeeld tijdens het sporten (Jackson, 2010).

Doelen

Zoals Jackson (2010) omschreef is het belangrijk om (succes)ervaringen te creëren op het moment dat een individu nieuw gedrag wil aanleren. Het stellen van doelen is een manier om dit te realiseren. Locke & Latham (2002, p. 705) definiëren een doel als 'een standaard die iemand wil bereiken bij de uitvoering van een taak, in de regel binnen een bepaalde tijdsperiode'. Burton & Weiss (2008; in Bakker & Oudejans, 2012) onderzochten 88 studies met het stellen van doelen als hoofdthema. Hierbij vergeleken zij de hypothese met de uiteindelijke uitkomsten. Negen onderzochte studies toonden allen aan dat goal setting een positief effect heeft op de zelf-effectiviteit. Daarnaast stellen personen met een hogere zelf-effectiviteit hogere doelen aan zichzelf en zijn zij beter in staat om probleem-oplossend te denken bij complexe vraagstukken (Wood & Bandura, 1989; Wood, Bandura & Bailey, 1990; in Strecher, Seijts, Kok, Latham, Glasgow, DeVellis, Meertens & Bulger, 1995) (Figuur 3). Daarnaast leren individuen met een hogere eigen-effectiviteit meer van feedback en kunnen zij dit beter vertalen naar volgende taken en doelen. Het opstellen van strategieën en concrete activiteiten, is volgens Weinberg & Gould (2010) een belangrijke manier om te controleren of de gestelde doelen de juiste moeilijkheidsgraad hebben en realistisch zijn. Het stellen van doelen kan, volgens Strecher, et al., 1995, echter ook negatieve gevolgen hebben voor de self-efficacy. Zo kunnen té complexe doelstellingen leiden tot té grote inspanningen, concentratie en doorzettingsvermogen, wat leidt tot vele mislukkingen.

Bij het stellen van doelen is het krijgen van terugkoppeling erg belangrijk. Als dit ontbreekt, hebben doelen geen tot weinig effect (Strecher, et al., 1995). Feedback kan onmiddellijk ontvangen worden, bijvoorbeeld doordat je merkt dat je bepaalde handelingen uitvoert. Maar het kan ook door derden worden gegeven. Bijvoorbeeld door het vetmassa daadwerkelijk te meten. Een derde manier is de vergelijking met anderen. Deze manier heeft een sterke invloed op het gedrag en verhoogt de zelf-effectiviteit. Daarnaast zorgt dit er ook voor dat men uitdagendere doelen gaat stellen en tevredener is over het resultaat.



Figuur 3. De relatie tussen de hoogte van de eigen-effectiviteit, moeilijkheid van de doelen en prestaties.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat uitdagende en concrete doelen zorgen voor betere prestaties en een grotere kans op succes in vergelijking met geen doelstelling of het stellen van vage doelen (Strecher, et al., 1995; Wiekens, 2012; Burton, et al., 2008; in Bakker, et al., 2012). Tevens blijkt er een lineair verband te zijn tussen de moeilijkheidsgraad van het doel en de prestaties. Hoe moeilijker het doel, hoe hoger de prestaties (Strecher, et al., 1995). Volgens Elliot en Niesta (2009) bevatten doelen een vijftal eigenschappen. Allereerst is een doel een cognitieve weergave van de toekomst. Men beeldt zich in hoe men zich voelt of eruitziet als het doel wordt behaald. Ten tweede dient een individu zich betrokken te voelen bij het doel, dit zorgt ervoor dat men gemotiveerd blijft. Dit gevoel van betrokkenheid wordt *commitment* genoemd. Daarnaast is een doel altijd gericht op de toekomst en op een doelobject. Dit is datgene wat je wil bereiken met het doel (Elliot, et al., 2009; Kruglanski & Kopetz, 2009; Strecher, et al., 1995). Als laatste zorgt een doelobject voor een bepaalde waarde. Deze waarde kan zowel positief zijn, als negatief. Een negatieve waarde wil zeggen dat het individu bepaald gedrag wil vermijden (Elliot, et al., 2009; Strecher, et al., 1995). Het stellen van een positief doel leidt echter wel tot een groter gevoel van wenselijkheid en bereikbaarheid (Kruglanski, et al., 2009; Weinberg, et al., 2010).

Het stellen van doelen heeft volgens Locke en Latham (1990; in Strecher, et al., 1995; Bakker et al., 2012) positieve invloed op een aantal mechanismen, namelijk de inspanning die iemand verricht voor het bereiken van zijn/haar doel, het doorzettingsvermogen en de concentratie. Het stellen van doelen leidt niet automatisch tot het verhogen van deze mechanismen (Strecher, et al., 1995). Op het moment dat taken te complex zijn, men niet in staat is om het gewenste gedrag uit te voeren en/of de persoon zich niet verbonden voelt met het doel, zal het gestelde doel niet lijden tot betere prestaties. De verbondenheid wordt door een aantal zaken beïnvloed. Allereerst moet het doel actueel zijn. Daarnaast voelt men zich minder verbonden met doelen die al eerder gesteld zijn, maar nooit behaald (Kruglanski, et al., 2009). Wat echter geen invloed blijkt te hebben op de verbondenheid is of het individu zelf het doel stelt of dat dit gebeurd door een professional (Strecher, et al., 1995). De moeilijkheidsgraad moet dan wel overeenkomen met de verwachtingen van het individu. In het vergelijkingsonderzoek van Burton et al. (2008: in Bakker, et al., 2012) blijkt hetzelfde. Daaruit bleek uit maar drie van de 10 studies dat de prestaties verbeterden als het doel gesteld werd door de sporter zelf in plaats van door een professional.

Daarnaast heeft de professional de rol om het stellen van (sub)doelen te ondersteunen. Hierdoor kunnen realistischere doelen en planningen opgesteld worden. Volgens Gollwitzer (2003) hebben individuen namelijk een realistische kijk op de haalbaarheid wanneer zij hun doelen stellen. Dit wordt *deliberative mindset* genoemd. Echter ontstaat een overschatting van zichzelf wanneer het individu het doelgedrag moet vertonen en/of hiervoor een planning moet maken, men spreekt dan van een *implemental mindset*. Bij een *deliberative mindset* hebben individuen een realistischer beeld van de hoeveelheid controle die zij over een situatie of uitkomst hebben. Individen met een *implemental mindset* vertonen eerder doelgericht gedrag en houden dit langer vol (Gollwitzer, 2003). Daarnaast blijkt dat individuen met deze mindset bepaalde taken als makkelijker beschouwen en daarmee de eigen-effectiviteit wordt vergroot (Armor & Taylor, 2003). Een andere taak van de professional is om alert te zijn op uitspraken van het individu. Volgens Kruglanski et al. (2009) wordt doelgericht gedrag verminderd op het moment dat een individu belooft het doel te behalen. Dit geldt echter alleen wanneer dit doel het enige doel is. Zodra men ook andere, concurrente, doelen heeft, werkt dit juist wel.

Het wel of niet behalen van een doel heeft een aantal gevolgen. Op het moment een doel niet wordt behaald, leidt dit tot ontevredenheid (Kruglanski, et al., 2009; Strecher, et al., 1995). Deze ontevredenheid kan ervoor zorgen dat de inspanningen, het doorzettingsvermogen en de concentratie toenemen. Echter kan door ontevredenheid en eerdere mislukkingen ook het gevoel van persoonlijke tekorten en mislukkingen ontstaan (zie ook Bakker, et al., 2012). Men verschuift dan vaak van oplossend- en taak gerelateerd denken, naar falen van het eigen kunnen. Door het gevoel van een lage eigenwaarde stelt men zijn/haar doelen lager in. Deze lagere doelen worden als onbelangrijk bestempeld en daarmee wordt de kans op vroegtijdig opgeven vergroot (Strecher, et al., 1995).

Daarnaast zijn er een aantal manieren om doelen actief te houden of opnieuw te activeren. Allereerst wordt het sociale netwerk als een belangrijke speler genoemd. Naasten die voor een individu een doel hebben gesteld, kunnen er ook voor zorgen dat het individu dit gedrag gaat vertonen. Dit geldt ook als een individu doelgericht gedrag ziet bij een ander wat aansluit bij zijn/haar eigen doelstelling. Daarnaast kan een kans ervoor zorgen dat doelen die minder of niet meer werden nagestreefd, weer behaald willen worden. De derde manier om een doel (opnieuw) te activeren, zijn persoonlijke associaties met bepaalde woorden of voorwerpen. Volgens Weinberg, et al. (2010) is het daarom ook erg belangrijk om doelen op te schrijven. Als laatste zorgt het opdelen van lange termijn doelen in korte termijn doelen voor resultaatgericht gedrag (Kruglanski, 2009; Bakker, et al., 2012). Op deze manier komen individuen in actie en worden nieuwe doelen gesteld, waardoor deze laatst genoemde manier twee richtingen op werkt.

De onderverdeling van doelen

Doelen kunnen op verschillende manieren geformuleerd worden. Allereerst is er een onderscheid te maken tussen korte, ook wel subdoelen genoemd, en lange termijn doelstellingen. Een lange termijn doel is vaak vaag en niet tastbaar. Daarom kunnen lange termijn doelstellingen opgesplitst worden in subdoelen. Subdoelen zijn tastbaarder en minder complex dan lange termijn doelen. Daarnaast zorgen korte termijn doelen voor regelmatig terugkerende feedback, een snellere beloning en

voorkomt het uitstelgedrag. Door deze voordelen wordt de eigen-effectiviteit van het individu verhoogd (Kruglanski, et al., 2009; Strecher, et al., 1995).

Een ander onderscheid dat gemaakt kan worden is tussen prestatie-, resultaat- en procesdoelen (Bakker, et al., 2012). Prestatiedoelen zijn voornamelijk gericht zijn op het verbeteren van de persoonlijke prestatie. Resultaatdoelen zijn gericht op het resultaat. Doelen die voornamelijk gericht zijn op de (externe) uitkomst hebben een aantal nadelen (Strecher et al., 1995; Bakker et al., 2012). Zo wordt een mislukking sneller toegeschreven aan persoonlijk onvermogen en negatieve emoties, zoals angst. Daarnaast wordt minder gebruik gemaakt van mogelijkheden die hun vaardigheden kunnen vergroten, waarmee mogelijk de doelstelling wel behaald kan worden (Strecher, et al., 1995). Ook leidt een resultaatdoel tot een lage mate van controleerbaarheid. De mate van controleerbaarheid geeft aan in hoeverre een individu invloed kan uitoefenen op het resultaat. Hoe groter de controleerbaarheid, hoe meer invloed het individu heeft. Bij doelen met een grote controleerbaarheid kan een individu zichzelf terugroepen op het moment dat hij/zij zijn/haar doel niet heeft behaald, maar kan men zichzelf ook belonen als het doel wel behaald is (Bakker, et al., 2012). De laatste variant is het procesdoel. Hierbij wordt de focus gelegd op de weg naar een bepaalde prestatie toe. Doelstellingen die meer gericht zijn op het proces hebben volgens Strecher et al. (1995) een aantal voordelen. Allereerst ontstaat er meer gevoel van controle, omdat het doel niet gericht is op de uitkomst, maar op het leerproces. Daarnaast wordt er meer probleem-oplossend gedacht en ontstaan er meerdere varianten om de doelstelling te behalen. Uit onderzoek van Burton et al. (2008; in Bakker, et al., 2012) blijkt uit 14 studies, van de 15 uitgevoerde onderzoeken, dat het stellen van verschillende doelen (prestatie-, resultaat- en procesdoelen) leidt tot verschillende resultaten.

Samenvattend kan gesteld worden dat gedrag kan worden verklaard door het ASE-model, waarbij attitude, sociale invloed en eigen-effectiviteit een onderdeel zijn. Als dit laatste onderdeel nader bekeken wordt, bestaat het uit drie deelelementen, namelijk motivatie, persoonlijke prestaties en mentale gesteldheid. Allen geven aan in hoeverre een individu gelooft dat hij/zij gebeurtenissen in het leven aankan. Het stellen van doelen is een manier om in te spelen op de zelf-effectiviteit. Doelen kunnen echter op vele verschillende manieren worden vormgegeven. Zo zijn korte termijndoelen tastbaarder en specifiekere als lange termijndoelen. Daarnaast kan ook een onderscheid gemaakt worden tussen prestatie-, resultaat- en procesdoelen. Om te onderzoeken welk effect het stellen van bepaalde doelen heeft op de eigen-effectiviteit wordt in dit onderzoek de volgende vraagstelling gehanteerd, 'welke invloed hebben procesdoelstellingen t.o.v. resultaatdoelstellingen op de zelf-effectiviteit van de deelnemers (15-65 jaar) van het beweegprogramma Gezond Gewicht Helmond?'

Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de onderzochte literatuur en de kenmerken van de steekproef de onderzoeksmethodologie beschreven worden. Hierin wordt onder andere het type onderzoek, de steekproef(selectie) en de betrouwbaarheid en validiteit beschreven.

Situatie

Het onderzoek werd uitgevoerd op Julianalaan 2 te Helmond, de locatie van Re. Entry. Het onderzoek vond plaats tussen 23 januari 2017 en 27 maart 2017 (bijlage II). Gedurende deze periode werden de vragenlijsten bij de deelnemers afgenomen en werden de coachgesprekken gevoerd. De deelnemers vulden deze vragenlijst schriftelijk in op locatie. Op deze manier had de onderzoeker direct de beschikking over de vragenlijst, waardoor het verwerken van de resultaten niet afhankelijk was van het tijdig terugsturen van de vragenlijsten, door de deelnemers, naar de onderzoeker. Daarnaast werd bij elk coachgesprek gebruik gemaakt van notitieblaadjes. Hierop noteerde de deelnemers hun doelen voor de daarop volgende maand. De onderzoeker beschikte over de lege notitieblaadjes en deze werden aan het eind van het coachgesprek gebruikt. De notitieblaadjes namen de deelnemers daarna mee naar huis en plakten zij op een door hun gekozen locatie.

Type onderzoek en steekproef

Dit onderzoek was een beschrijvend en kwantitatief onderzoek. Allereerst een beschrijvend onderzoek, omdat onderzocht werd wat het effect was van procesdoelstellingen op de eigen-effectiviteit en wat het effect was van resultaatdoelstellingen op de zelf-effectiviteit. Zo werd onder andere beschreven welke manier de meeste positieve en negatieve veranderingen veroorzaakte. Daarnaast werden de gegevens uit dit onderzoek kwantitatief verwerkt (Gratton & Jones, 2013). De resultaten van de 0- en 1-meting werden zowel op vraag-, als op groepsniveau vergeleken. Dit werd gedaan door de uitkomsten uit de vragenlijst te vergelijken met dezelfde vragen van de 1-meting. Tijdens de afname van de vragenlijst was geen onderzoeker aanwezig, waardoor niet doorgevraagd kon worden op antwoorden van de deelnemers. De vragenlijsten werden schriftelijk afgenomen op de locatie waar ook de coachgesprekken plaats vonden. Daarnaast waren alle deelnemers in staat om de vragen te lezen, te begrijpen en in te vullen.

De resultaten werden met behulp van Excel verwerkt. Hierbij werd gekeken naar de gemiddelden van het individu en van de resultaat- en procesgroep. Per vraag werd gekeken hoeveel de proces- en resultaatgroep voor- of achteruit waren gegaan door het stellen van doelen. Om de groepen met elkaar te vergelijken werden de gemiddelden van alle vragen uit beide groepen genomen.

De populatie van dit onderzoek bestond uit alle deelnemers van het project Gezond Gewicht Helmond (N = 45), zij waren onderverdeeld in zes groepen. Voorafgaand aan dit onderzoek werden de zes groepen deelnemers, middels willekeurige selectie, verdeeld over twee coaches. Door middel van deze selectie participeerde de groepen één, vier en vijf aan dit onderzoek (N = 14). Uit deze drie groepen werd uiteindelijk de steekproef bepaald. De deelnemers uit de steekproef hadden een aantal gezamenlijke kenmerken. Allereerst hadden ze een BMI van 30 of meer en waren allen

woonachtig in Helmond. Daarnaast beschikten de deelnemers over intrinsieke of extrinsieke motivatie om iets aan zijn/haar leefstijl te veranderen, omdat zij zichzelf hadden opgegeven voor het project GGH. Het vierde kenmerk was dat zij allen in een leeftijdscategorie van 15 tot 65 jaar vielen.

De steekproefgrootte voor dit onderzoek bestond uit 14 deelnemers. Binnen deze groepen waren vier mannen en 10 vrouwen te onderscheiden. De steekproef werd verdeeld over één groep die procesdoelen stelde en één groep die resultaatdoelen stelde. Deze selectie werd gemaakt met behulp van een willekeurige steekproefselectie (bijlage III). Dit werd gedaan om binnen de groepen de kenmerken en verdeling zo gelijk mogelijk te houden. Door deze steekproefselectie bestond de procesgroep uit zeven deelnemers, waarvan twee mannen, vier vrouwen en één vrouw werkende bij Senzer. Senzer is een bedrijf waar individuen met een lager cognitief vermogen de mogelijkheid krijgen om te werken. De resultaatgroep bestond in totaal ook uit zeven deelnemers. Hierin participeerden ook twee mannen, drie vrouwen en twee vrouwen werkende bij Senzer.

Betrouwbaarheid en validiteit

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten droeg de onderzoeker neutrale kleding tijdens de 0- en 1-meting en de coachgesprekken. Bij ontvangst van de deelnemers voor de metingen gaf de onderzoeker aan in welke ruimte zij de vragenlijst in moesten vullen, deze lag in de desbetreffende ruimte klaar, en dat het belangrijk was om eerst de begeleidende brief te lezen (bijlage IIII). Door middel van deze instructie en begeleidende brief werden alle deelnemers op dezelfde manier benaderd, zodat dit geen invloed kon hebben op de uitkomsten. Doordat de deelnemers de vragenlijsten alleen invulden, werd de kans kleiner dat de antwoorden werden beïnvloed door anderen of door storende factoren. Elk individu kreeg een nummer toegewezen. Dit nummer was bekend bij de onderzoeker, maar hierdoor voelde het voor de deelnemers anoniemer, dan dat zij hun naam in moesten vullen.

De 0-meting werd bij alle deelnemers afgenomen direct voor het eerste coachgesprek. Hierdoor konden de resultaten van de 0-meting niet beïnvloed worden door het eerste coachmoment. De 1-meting werd direct na het laatste coachmoment afgenomen. Zo werd ook dit coachgesprek nog meegenomen in de resultaten. Echter kon dit ook een subject error veroorzaken, namelijk als het coachgesprek negatief verlopen was voor de deelnemer. Alle coach- en meetmomenten vonden plaats op dinsdag, donderdag en vrijdag. Dit werd per individu afgestemd, hierdoor verschilden de dagen en tijden per deelnemer sterk. Dit kon van invloed zijn op de resultaten. Dit werd daarom voorkomen door de nieuwe coachmomenten en de 1-meting per deelnemer zo veel mogelijk op dezelfde dagen en tijdstippen te plannen als het eerste coachmoment. Dit werd meteen tijdens het eerste coachmoment gepland. Gedurende het coachgesprek maakte de onderzoeker gebruik van het gespreksprotocol (bijlage V). Op deze manier werden alle gesprekken op dezelfde manier geleid en werden de doelen op dezelfde wijze gesteld. Hierdoor werd de betrouwbaarheid van dit onderzoek verhoogd.

De vragenlijst werd opgesteld door twee bestaande en gevalideerde vragenlijsten over eigen-effectiviteit met elkaar te combineren, zie hiervoor ook het operationalisatieschema (bijlage VI en

bijlage VII). Het betrof de Algemene eigen-effectiviteit schaal (GBkwaliteit naar Teeuw, Schwarzer & Jerusalem, 1994) en de Algemene Competentie Schaal (ALCOS-12) van Bosscher en Baardman (1997) naar de Self-Efficacy Scale (SES) van Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacob en Rogers (1982). Er werd voor een combinatie gekozen, omdat uit beide vragenlijsten belangrijke vragen naar voren kwamen die betrekking hadden op de eigen-effectiviteit en dit onderzoek en die niet alleen door één vragenlijst konden worden bevraagd. Echter ontstonden op deze manier ook een aantal dubbele vragen, deze zijn eruit gehaald om ervoor te zorgen dat de vragenlijst niet te lang werd en onnodige vragen bevatte. De Algemene eigen-effectiviteitsschaal hanteerde een 4-punts Likertschaal en de ALCOS-12 een 5-punts Likertschaal. In dit onderzoek werd gekozen voor een 6-punts Likertschaal. Hierdoor kon mogelijk de validiteit af nemen. Echter werd hiervoor toch gekozen, zodat de deelnemers moesten kiezen tussen eens of oneens bij de vragen en er geen neutrale, veilige middenweg ontstond. Op deze manier werd er na de 1-meting een duidelijker verschil verwacht.

Op 11 januari 2017 werd de face validiteit van de vragenlijst beoordeeld door vierdejaarsstudenten van de Fontys Sporthogeschool te Eindhoven. Zij kregen enkel de vragenlijst tot hun beschikking. Aan de hand van de vragen konden zij herleiden wat onderzocht ging worden, namelijk de eigen-effectiviteit. Daarnaast werd de content validiteit beoordeeld door een begeleidend docent van de Fontys Sporthogeschool.

Het gespreksprotocol werd door middel van content validiteit goedgekeurd. Het protocol heeft Nick Isbouts, professioneel performance coach, op 13 januari 2017 bekeken. Het gespreksprotocol werd in overleg met Nick Isbouts opgesteld en hij gaf aan dat, aan de hand van dit format resultaat- en procesdoelen op een juiste manier gesteld konden worden.

Resultaten

In onderstaand hoofdstuk zullen de resultaten uit dit onderzoek op een objectieve manier uitgewerkt en beschreven worden. Hierbij zal in gegaan worden op de verschillende categorieën uit de vragenlijst, maar wordt ook gekeken naar het verschil tussen mannen en vrouwen en opvallende uitkomsten op vraagniveau.

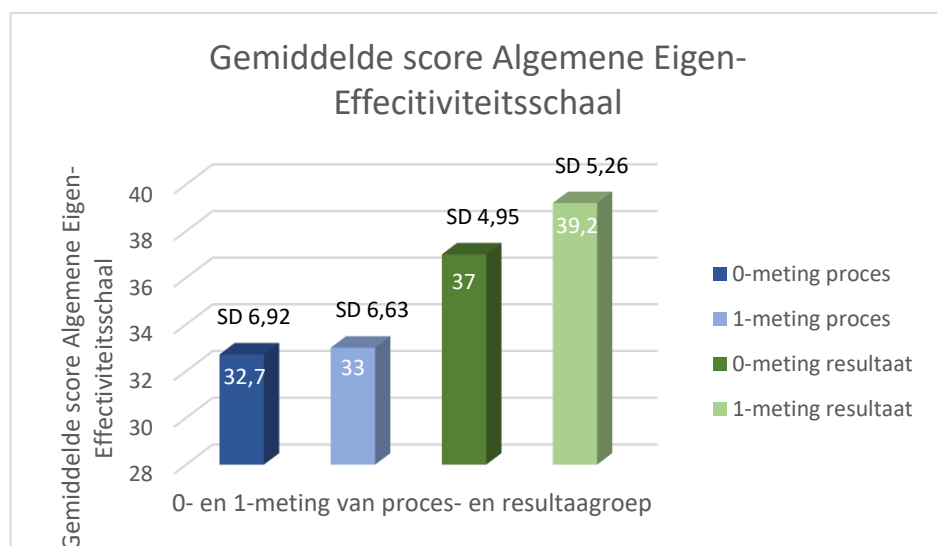
De steekproefgrootte van dit onderzoek bestond uit 14 deelnemers, uiteindelijk hebben 12 deelnemers daadwerkelijk geparticipeerd in dit onderzoek (N=12). Voor de demografische gegevens van de proces- en resultaatgroep, zie Tabel 1.

Tabel 1. *Demografische gegevens van de proces- en resultaatgroep.*

	<i>Procesgroep</i>	<i>Resultaatgroep</i>
Totaal aantal participanten	7	5
Aantal mannen	2	1
Aantal vrouwen	5	4
Gemiddelde leeftijd man(nen)	63,5 jaar (SD = 2,12)	45 jaar (SD = 0)
Gemiddelde leeftijd vrouwen	42,4 jaar (SD = 20,13)	38,5 jaar (SD = 21,02)

Bij het verwerken en vergelijken van de resultaten is gekeken naar zes verschillende aspecten die uit de vragenlijst te onderscheiden zijn. Allereerst is er gekeken naar de gemiddelde score van de totale vragenlijst. Daarnaast is er ook apart naar de gemiddelde score van de ALCOS-12 vragenlijst gekeken en de gemiddelde score van de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal. De overige drie aspecten zijn de te onderscheiden categorieën uit de ALCOS-12 vragenlijst. Deze categorieën zijn wilskracht, initiatief en doorzettingsvermogen.

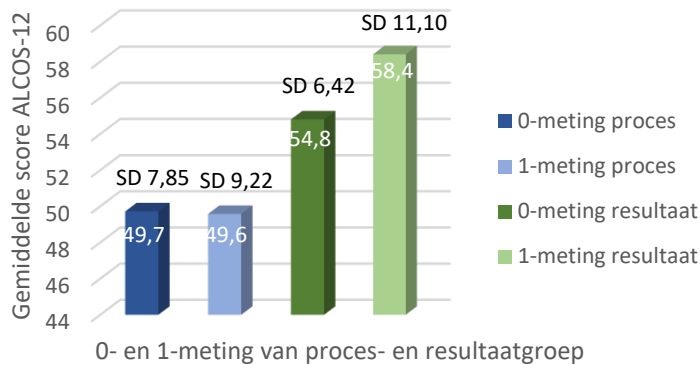
Kijkende naar de resultaten kan gesteld worden dat de groep die gedurende twee maanden resultaatdoelen stelde, op alle zes aspecten van de vragenlijst vooruit is gegaan. De procesgroep is op twee van de zes scores vooruitgegaan. Op twee dimensies heeft de groep geen verandering ten opzichte van de 0-meting laten zien en op twee scores zijn ze gemiddeld achteruit gegaan. De resultaatgroep kent de grootste stijging bij de dimensie initiatief, namelijk 17%. Opvallend is dat hierbij de procesgroep juist een daling laat zien van 4% (Figuur 6). De procesgroep laat de grootste stijging zien op de dimensie wilskracht en ze laten daarbij ook een



Figuur 4. De gemiddelde score van de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal bij de proces- en resultaatgroep tijdens de 0- en 1-meting.

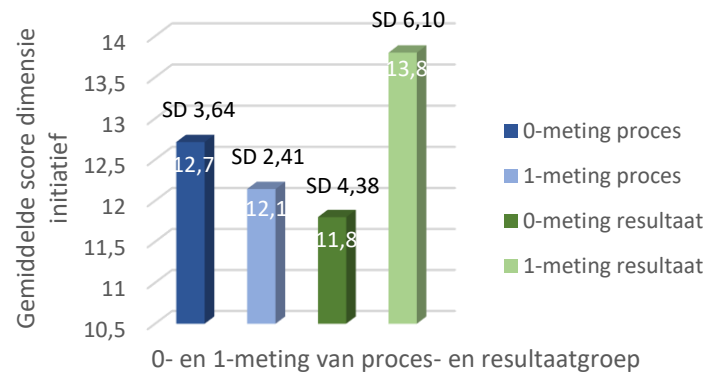
grotere stijging zien dan de resultaatgroep (Figuur 7). De resultaatgroep is ten opzichte van de 0-meting namelijk met 3% gestegen en de procesgroep met 5%. Daarnaast is de procesgroep op de gemiddelde score van de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal gestegen met 1%, de resultaatgroep is hier met 6% gestegen (Figuur 4). Kijkende naar de gemiddelde score van de totale vragenlijst en de ALCOS-12 vragenlijst laat de procesgroep hier geen verandering zien ten opzichte van de 0-meting. De resultaatgroep stijgt representatief met 6% en 7% (Figuur 5). Bij de laatste dimensie, doorzettingsvermogen, laat de procesgroep een daling van 4% zien, terwijl de resultaatgroep met hetzelfde percentage stijgt (Figuur 8).

Gemiddelde score ALCOS-12



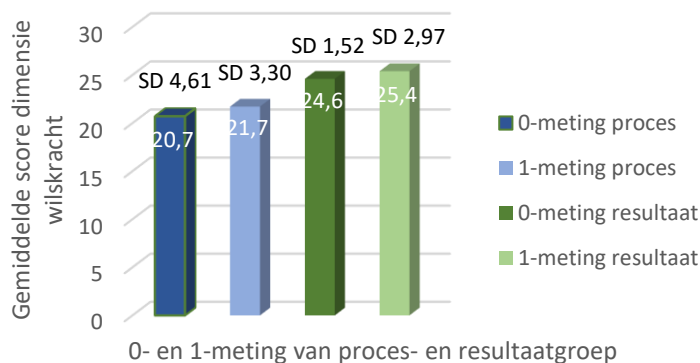
Figuur 5. De gemiddelde score van de ALCOS-12 vragenlijst bij de proces- en resultaatgroep tijdens de 0- en 1-meting.

Gemiddelde score initiatief



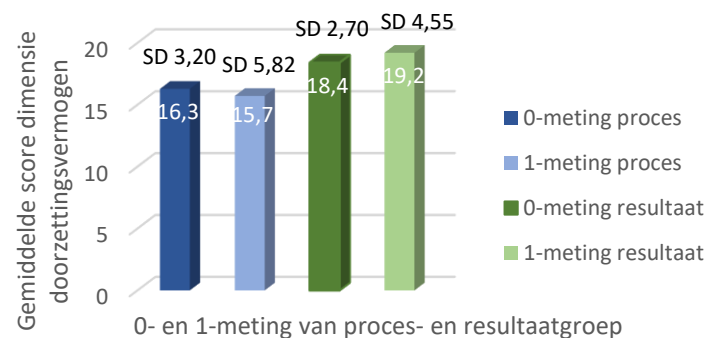
Figuur 6. De gemiddelde score van de categorie initiatief bij de proces- en resultaatgroep tijdens de 0- en 1-meting.

Gemiddelde score wilskracht



Figuur 7. De gemiddelde score van de categorie wilskracht bij de proces- en resultaatgroep tijdens de 0- en 1-meting.

Gemiddelde score doorzettingsvermogen



Figuur 8. De gemiddelde score van de categorie doorzettingsvermogen bij de proces- en resultaatgroep tijdens de 0- en 1-meting.

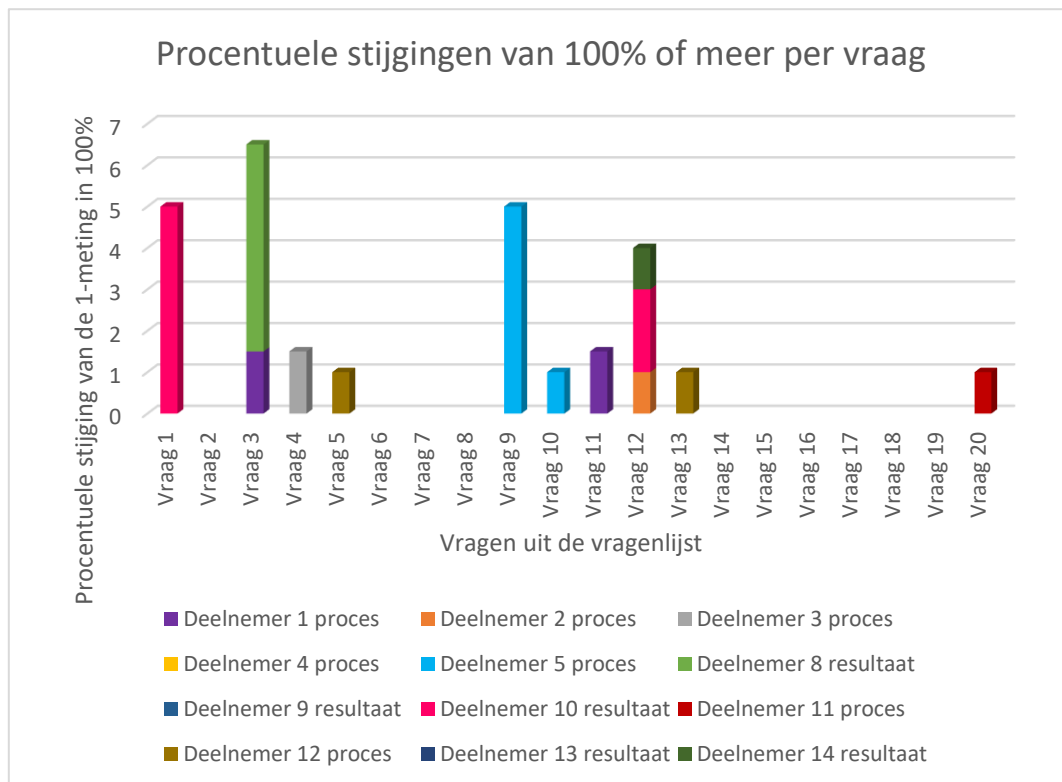
Daarnaast is er bij drie van de zes gemeten dimensies een kleinere spreiding van de gemiddelden (SD) zichtbaar bij de procesgroep. Bij de resultaatgroep is de spreiding bij alle dimensies groter geworden.

Naast het opsplitsen van de proces- en resultaatgroepen, zijn ook de resultaten van mannen en vrouwen uit beide groepen vergeleken. Hieruit blijkt dat het gemiddelde van alle vrouwen uit de procesgroep ($N = 5$) op vier van de zes onderzochte dimensies achteruit is gegaan. Alleen op de dimensie wilskracht scoren ze bij de 1-meting 12% hoger. Bij de procesvrouwen is tussen de 0- en 1-meting geen verschil te zien op de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal. De twee mannen uit de procesgroep laten echter een andere ontwikkeling zien. Zij laten op vijf van de zes dimensies juist een stijging zien, waarbij ze de grootste stijging bij initiatief laten zien, namelijk 17%. Opvallend is dat de mannen juist een daling van 8% laten zien op de dimensie wilskracht. De vrouwen uit de resultaatgroep ($N = 4$) laten op alle onderzochten aspecten een stijging zien, waarbij de grootste stijging, van 10%, te vinden is bij de dimensie initiatief. Dit geldt hetzelfde voor de man in de resultaatgroep ($N = 1$), hij stijgt echter met 45%. Daarnaast laat hij op de andere aspecten ook een stijging zien, met uitzondering van de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal. Daar daalt hij met 3%.

Naast de gemiddelden van de groepen en mannen en vrouwen is ook op vraagniveau naar opvallende zaken gekeken. Hieruit zijn een aantal verschillen te zien tussen de proces- en resultaatgroep. Zo laat de resultaatgroep bij vraag 9 ('Wanneer ik een fout maak, ga ik juist extra mijn best doen') en 17 ('Wanneer ik iets beslist wil, gaat het meestal fout') geen enkele tot een stijging van 25% zien tijdens de 1-meting. Opvallend is dat bij vraag 12 ('Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil') twee deelnemers een stijging van 100% of meer laten zien ten opzichte van de 0-meting. Bij de overige vragen zijn de verschillen binnen de resultaatgroep groot. Bij de procesgroep zijn ook een aantal verschillen te vinden. Zo laat geen enkele deelnemer, met uitzondering van deelnemer vijf (+25%), een verandering zien bij vraag 2 ('Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe'). Bij vraag 8 ('Ik twijfel aan mezelf') laten de deelnemers geen verandering tot een daling van maximaal 50% zien. Dezelfde ontwikkeling is te zien bij vraag 14 ('Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan, omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen'), hierbij is de daling echter minder sterk, namelijk maximaal 20%. Het omgekeerde is te zien bij vraag 18 ('Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen'). Hierbij hebben de deelnemers namelijk dezelfde score tot een maximale stijging van 50%. Ook binnen deze groep zijn de verschillen bij de overige vragen zeer uiteenlopend.

Daarnaast is gekeken naar procentuele stijgingen van 100% of meer tijdens de 1-meting ten opzichte van de 0-meting (Figuur 9). Dit is gedaan om grote verschillen bij individuen te ontdekken binnen bepaalde vraagcategorieën. Wat allereerst opvallend is, is dat de procesgroep veel vaker een stijging van 100% of meer laat zien. Deze groep laat dit namelijk negen keer zien en de resultaatgroep laat dit vier keer zien. Binnen de procesgroep laten drie deelnemers, namelijk één, drie en vijf, tweemaal een stijging van 100% of meer zien. Binnen de resultaatgroep laat deelnemer 10 dit ook twee keer zien. Als wordt gekeken naar de categorie waarbinnen de deelnemers hoog scoren, dan valt op dat bij de drie vragen over initiatief (vraag 3, 5 en 11) de deelnemers uit de procesgroep ook driemaal een

stijging van 100% of meer laten zien. Hiervan laat deelnemer één het vaakst deze stijging zien. Verder laat alleen deelnemer acht (resultaatgroep) bij één vraag over initiatief een stijging van 100% of meer zien. Daarnaast is bij de vijf vragen over wilskracht (vraag 4, 7, 9, 10 en 16) binnen de procesgroep driemaal deze stijging te zien, hiervan stijgt deelnemer vijf twee keer met dit percentage. De resultaatgroep laat bij deze categorie geen stijging van 100% of meer zien.



Figuur 9. Procentuele stijging van 100% of meer per vraag per deelnemer tijdens de 1-meting ten opzichte van de 0-meting

Als laatste heeft de onderzoeker tijdens de laatste gesprekken van dit onderzoek gevraagd hoe de deelnemers de gesprekken en notitieblaadjes hebben ervaren en of zij door zouden willen gaan met deze vorm van coaching. Hierbij gaven zes van de zeven deelnemers uit de procesgroep aan dat ze door zouden willen gaan met deze vorm van coachgesprekken. De andere deelnemer ging na het laatste coachmoment onder behandeling bij een psychologe, waardoor zij zich daarop wilde gaan focussen. Van de vijf deelnemers uit de resultaatgroep, gaven er twee aan geen gesprekken meer te willen. Eén gaf aan wel gesprekken te willen, maar de focus op het gewicht vervelend te vinden. De overige twee deelnemers wilde wel op deze manier verder gaan. Van de 11 deelnemers die gebruik maakte van de notitieblaadjes, gaven negen aan dit als motivatie, steun en positieve confrontatie te ervaren. Dit onderdeel wilden zij allen doorzetten na afloop van dit onderzoek.

Discussie

In het vorige hoofdstuk zijn alle (opvallende) resultaten die naar voren gekomen zijn in dit onderzoek gepresenteerd. In dit hoofdstuk zullen door middel van de literatuurstudie en gebeurtenissen tijdens dit onderzoek de resultaten verklaard worden.

Wat allereerst naar voren kwam tijdens het analyseren van de resultaten is dat gemiddeld genomen de deelnemers uit de resultaatgroep op de zelf-effectiviteit vooruit zijn gegaan. Aan de hand van de literatuur kan dit op verschillende manieren verklaard worden. Allereerst werd in negen studies aangetoond dat het stellen van doelen een positief effect heeft op de eigen-effectiviteit. Hierin werd echter geen onderscheid gemaakt tussen proces- en resultaatdoelen. Daarnaast blijkt dat individuen met een hogere zelf-effectiviteit hogere doelen aan zichzelf stellen en zij beter in staat zijn om probleem-oplossend te denken bij moeilijke vraagstukken (Wood, et al., 1989; Woord, et al., 1990; in Strecher, et al., 1995). En hoe moeilijker het doel, hoe groter de prestaties (Strecher, et al., 1995). Uit de 0-meting blijkt dat de deelnemers uit de resultaatgroep al een grotere mate van eigen-effectiviteit hebben, dan de procesgroep tijdens de 0-meting. Alleen op de dimensies wilskracht en initiatief scoren ze daar lager dan de procesgroep. Dit kan ervoor zorgen dat de deelnemers uit de resultaatgroep betere oplossingen kunnen bedenken voor hun doel, waardoor hun eigen-effectiviteit verder stijgt. Echter heeft de meerderheid van de deelnemers uit deze groep hun doel niet behaald. Volgens Kruglanski et al. (2009) en Strecher et al. (1995) zorgen mislukkingen ervoor dat de concentratie, de inspanningen en het doorzettingsvermogen toenemen. Op de langere termijn kan deze toename juist lijden tot meer mislukkingen. Dit leidt uiteindelijk tot het gevoel van falen wat ervoor zorgt dat men lagere doelen gaat stellen (Strecher, et al., 1995). Deze doelen worden als niet belangrijk gezien, waardoor men eerder zal opgeven. Het begin van dit principe was al te zien bij deelnemers uit de resultaatgroep. Deelnemers die de eerste keer hun doel niet behaald hadden, stelde voor de tweede maand een lager doel.

Het principe dat de resultaatgroep is gestegen op de dimensie doorzettingsvermogen en de procesgroep daarop is gedaald kan tevens verklaard worden op basis van literatuur van Kruglanski et al. (2009) en Strecher et al. (1995). Doordat de meerderheid van de resultaatdeelnemers hun doelen niet behaalden, werd hun concentratie, doorzettingsvermogen en inspanningen vergroot. Daarnaast kan deze stijging verklaard worden doordat deze deelnemers al een grotere eigen-effectiviteit hadden aan het begin van het onderzoek. Hierdoor stelt men hogere doelen, wat er mogelijk toe leidt dat men zich meer gaat inspannen om het doel te behalen. Mogelijk kan de daling in doorzettingsvermogen bij de procesgroep een gevolg zijn van goed behaalde doelen.

Een andere dimensie die opvallend bleek uit de resultaten is de dimensie initiatief. Hierbij liet de resultaatgroep de grootste stijging zien, terwijl de procesgroep juist een daling kende. Deze vragen gaan voornamelijk over het beginnen aan uitdagende doelen. Allereerst kan dit verklaard worden doordat de autonomie, wat belangrijk is om de motivatie te vergroten, bij resultaatdoelen als groter ervaren kan worden. Individen uit de resultaatgroep kunnen zelf hun gedrag bepalen om het doel te behalen en bij procesdeelnemers is het gedrag het doel, waardoor dit ervaren kan worden als minder autonomie. En motivatie is nodig om de eigen-effectiviteit te verhogen (Spence, et al., 2011). Daarnaast leren mensen met een hogere zelf-effectiviteit meer van feedback. Deze feedback kunnen

zij ook beter vertalen naar nieuwe taken en doelen (Wood, et al., 1989; Wood, et al., 1990; in Strecher, et al., 1995). En doordat men ook beter probleem-oplossend kan denken, beginnen mensen uit de resultaatgroep mogelijk eerder aan nieuwe en uitdagende doelen.

De vragen die behoren tot de categorie wilskracht zijn vragen gericht op het volhouden van het doel, ook als het moeilijk of onplezierig is en het geloof van het individu dat hij/zij het gestelde doel kan behalen. Hierbij zijn de individuen van de procesgroep beter vooruitgegaan dan de resultaatgroep. Allereerst kan dit verklaard worden doordat de deelnemers uit de procesgroep hun doelen over het algemeen behaalde, wat inspeelt op de mentale gesteldheid. Hierdoor weten zij waar ze goed in zijn en kunnen zij productief en kwalitatief goed werk leveren (WHO, 2013). Daarnaast is het verkrijgen van feedback erg belangrijk (Strecher, et al., 1995). Bij procesdoelen gebeurt dit meer en vaker dan bij resultaatdoelen. Hierdoor weten de deelnemers uit de procesgroep of zij hun doel wel of niet behalen en kan men zichzelf beter terugroepen als zij het doel niet dreigen te halen (Bakker, et al., 2012). Daarnaast zijn individuen tevredener met het resultaat als zij regelmatig feedback krijgen. Wat tevens invloed kan hebben op de categorie wilskracht is dat procesdoelen ervoor zorgen dat men meer gebruik maakt van mogelijkheden om hun vaardigheden te vergroten en zo het doel wel te behalen. Als laatste zorgen procesdoelen er ook voor dat men meerdere varianten bedenkt om het doel te kunnen behalen (Strecher et al., 1995). Wat tevens deze grotere stijging kan verklaren, is dat drie deelnemers uit de procesgroep een stijging van 100% of meer laten zien bij deze categorie.

Een ander punt dat in de resultaten naar voren kwam, is de veranderingen in standaarddeviatie. Binnen de procesgroep zijn bij de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal en op de categorieën wilskracht en initiatief de verschillen tussen de gemiddelden kleiner geworden. Bij de overige drie aspecten is dit verschil groter geworden. Bij de resultaatgroep is het verschil bij alle aspecten groter geworden. Dit kan als oorzaak hebben dat individuen op resultaatdoelen anders reageren dan op procesdoelen. Zoals Strecher et al. (1995) aangeven, spelen procesdoelstellingen veel meer in op de eigen controle van een individu, waardoor een individu weet hoe mislukkingen of successen tot stand zijn gekomen en hoe hij of zij dit een volgende keer anders of weer kan toepassen. Resultaatdoelen zijn gericht op de uitkomst en daarom erg afhankelijk van het wel of niet behalen van die uitkomsten. Hoe daarmee wordt omgegaan is sterk afhankelijk van het individu. Doordat het niet behalen van resultaten volgens Strecher et al. (1995) snel wordt toegeschreven aan persoonlijk onvermogen en negatieve emoties, en het wel behalen van doelen dus andersom, worden de verschillen groter na een periode van deze doelen stellen. Daarnaast zijn er per vraag categorie uitschieters van 100% of meer te zien. Opvallend is dat bij de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal dit tweemaal voorkomt bij de procesgroep. Bij de categorie wilskracht en initiatief komt dit driemaal voor. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de deelnemers die gestegen zijn met 100% of meer eerst erg laag scoorde op deze aspecten vergeleken met de overige deelnemers. Door het stellen van procesdoelen zijn zij hier sterk op vooruit gegaan.

Tevens was bij de resultaten te zien dat er een verschil was tussen de mannen en vrouwen uit de procesgroep. Dit kan mogelijk verklaard worden, doordat twee van de vijf vrouwen hun doel gericht hadden op lichamelijke klachten. Zij hielden zich goed aan het doel, maar dit zorgde niet altijd voor minder lichamelijke klachten. Doordat deze vrouwen hierop gefocust waren, ging dit doel meer

richting een resultaatdoel. Zij zijn, vergeleken met de vrouwen die wel zuivere procesdoelen stelde, op drie aspecten sterker gedaald, namelijk op de gemiddelde totale score (-4%), de dimensie initiatief (-17%) en op de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal (-12%). De overige vrouwen lieten op het gemiddelde van de gehele vragenlijst geen verandering zien. Op de dimensie initiatief een daling van 8% en op de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal zelfs een stijging van 10%. Daarnaast zijn twee andere vrouwen emotie-eters, zij hadden hun doelen gericht op voeding. Voor hen is het erg moeilijk om zich aan voedingsdoelen te houden en zij waren tijdens het onderzoek nog niet onder behandeling bij een psychologe. Mogelijk speelt dit mee en is er intensievere en andere begeleiding nodig dan alleen het stellen van procesdoelen. Bovengenoemde twee mogelijkheden kunnen ook verklaard worden, doordat dit doelen zijn die gericht zijn op het vermijden van bepaalde gevolgen. Volgens Kruglanski et al. (2009) en Weinberg, et al. (2010) leiden deze negatieve doelen tot minder gevoel van wenselijkheid en bereikbaarheid. De twee mannen binnen deze groep stelde wel positieve procesdoelen. Hun doelen waren echt gericht op hun eigen gedrag, waar zij veel invloed op hebben. Eén mannelijke deelnemer stelde echter tijdens het eerste coachgesprek zowel een procesdoel, als een resultaatdoel. Bij het tweede gesprek stelde hij uit zichzelf al alleen een procesdoel.

Daarnaast zijn de vrouwen in de resultaatgroep op alle onderzochte dimensies gestegen en ook de enige man in deze groep laat veel stijgingen zien, met uitzondering bij de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal. Binnen de groep van de vrouwen (N =4) waren er twee vrouwen die geen concrete doelen willen stelde, hun wilde alleen 'verder afvallen'. De andere twee vrouwen wilde wel concrete cijfers aan hun doel koppelen. De man stelde ook concrete doelen, maar behaalde beide doelen niet. Wat uit de resultaten en ook uit literatuur van Strecher et al. (1995), Wiekens (2012) en Bakker et al. (2012) naar voren komt is dat het stellen van concrete en uitdagende doelen zorgt voor betere prestaties en een grotere kans op succes. De twee vrouwen die vage doelen stelde hebben beide dit doel niet gehaald. Van de drie deelnemers die wel concrete doelen stelde, heeft één daarvan beide keren het doel behaald en één deelnemer éénmaal. Tevens zijn de vrouwen die vage doelen stelde op de totale score, de ALCOS-12, doorzettingsvermogen en wilskracht in dezelfde volgorde met één, vijf, zes en acht procent gedaald. Op de overige twee aspecten zijn ze met 6% gestegen. De individuen die allen concrete doelen stelde zijn op alle aspecten gestegen, gemiddeld met 12%.

Sterktes en verbeterpunten

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek zijn een aantal plus- en minpunten naar voren gekomen. Deze punten hebben mogelijk invloed gehad op de resultaten.

Wat tijdens dit onderzoek goed gegaan is, is dat de agenda punten en de volgorde daarvan bij elk individu gelijk was. Dit wil zeggen dat bij alle gesprekken hetzelfde besproken is. Daarnaast is gebruik gemaakt van notitieblaadjes. Uit literatuur blijkt namelijk dat het opschrijven van doelen belangrijk is om dat doel actief te houden en zodat men herinnerd blijft aan het doel (Weinberg, et al., 2010). Ook werd aan elke deelnemer gevraagd waar hij of zij de notitieblaadjes ging ophangen en waarom. Negen van de 11 deelnemers die gebruik maakte van de notitieblaadjes, gaven aan dit erg prettig te vinden. Alleen deelnemer acht en 14, uit de resultaatgroep, wilde geen gebruik maken van de

notitieblaadjes. Eén hiervan wilde ook geen concrete resultaatdoelen stellen. De eerste deelnemers mochten zelf hun doelen opschrijven op de notitieblaadjes. Echter bij één deelnemer uit de procesgroep ging dit niet goed. Hij schreef zowel zijn procesdoel, als zijn resultaatdoel op. En er zijn een aantal deelnemers geweest die een aantal verschillende, kleine doelen op de blaadjes noteerde. Na deze ervaringen heeft de onderzoeker besloten om zelf de doelen op de blaadjes te noteren. Ook met de kennis dat het niet uitmaakt of het doel gesteld is en dus wordt opgeschreven door een professional of door de deelnemer zelf (Burton, et al., 2008; Strecher, et al., 1995). Daarnaast zijn tijdens de onderzoeksperiode geen deelnemers uitgevallen. De twee deelnemers die wel uitgevallen zijn, waren dat al vóór en tijdens het eerste coachgesprek. Dit is tevens ook een zwakte van het onderzoek. Door het uitvallen van deze twee individuen waren de proces- en resultaatgroep niet meer van gelijke grootte, omdat zij beiden bij de resultaatgroep behoorden.

Naast bovengenoemde zwakkere punten in dit onderzoek, zijn er nog een aantal andere verbeterpunten die de uitkomsten beïnvloed kunnen hebben. Zoals hierboven al beschreven is, wilde deelnemer acht en tien, uit de resultaatgroep, geen concrete doelen stellen. Daarnaast zat er bij deelnemer tien (resultaatgroep) en deelnemer 12 (procesgroep) maar tweeënhalve week tussen het tweede en derde coachmoment, in plaats van de gebruikelijke vier weken. Het is ook niet gelukt om de individuen gedurende de drie coachmomenten op dezelfde dagen en tijdstippen te plannen. Daarnaast is het ook niet gelukt om de coachgesprekken alleen op dinsdag, donderdag en vrijdag te plannen.

Wat ook nog als verbeterpunt gezien moet worden, zijn de notitieblaadjes. Deze werkten erg goed, maar doordat deze soms niet meer goed kleefden als de deelnemers de blaadjes thuis ophingen, verloren zij hun functie. Hierdoor werden een aantal deelnemers gedurende een kleinere periode niet door de notitieblaadjes herinnerd aan hun doel. Dit kan mogelijk andere acties en gevoelens veroorzaken dan bij de deelnemers die gedurende vier weken hun notitieblaadje wel fysiek zagen.

Een ander verbeterpunt binnen dit onderzoek was de weegschaal. Doordat meerdere professionals gebruik maakte van eenzelfde weegschaal, was deze niet altijd aanwezig op de dagen dat er coachgesprekken werden gehouden. Op deze manier werd niet bij elk gesprek dezelfde weegschaal gebruikt, wat de betrouwbaarheid verlaagd. Wat ook de betrouwbaarheid van de weegschaal verlaagd, is dat op locatie vloerbedekking lag. Dit zorgt voor meer onstabieleit wat ervoor kan zorgen dat het aangegeven gewicht niet altijd klopt. Het weegmoment was bij de deelnemers uit de resultaatgroep een belangrijk moment, omdat dit het enige feedback moment was voor hun doel. Doordat de metingen dus niet altijd klopte of onbetrouwbaar waren, zorgde dit ervoor dat niet met alle zekerheid gezegd kon worden of men het doel dus wel of niet behaald had.

Naast deze specifieke gebeurtenissen binnen dit onderzoek, zijn er ook een aantal grotere, algemene zaken die besproken dienen te worden. Deze gelden voor zowel de proces- als de resultaatgroep. Allereerst was het aantal participanten binnen dit onderzoek klein en was de verhouding tussen mannen en vrouwen erg ongelijk. Daarnaast zit er zowel in de procesgroep, als in de resultaatgroep één deelnemer met een lager cognitief vermogen (Senzler). Dit, de groepsgrootte en –verdeling hebben mogelijk invloed op de validiteit van het onderzoek. De uitkomsten uit dit onderzoek zijn

namelijk valide voor deze onderzoeksgroep, er moet echter wel voorzichtig worden omgegaan met uitspraken over alle individuen die op deze manieren begeleid worden. Daarnaast is een periode van twee maanden, waarbij tweemaal een doel gesteld kon worden erg kort. Uit literatuur blijkt namelijk dat het mislukken van doelen kan leiden tot té grote inspanningen, concentratie en doorzettingsvermogen (Kruglanski, et al., 2009; Strecher, et al., 1995). Het is echter mogelijk dat deze gevoelens pas na een bepaalde periode spelen en dit in het begin juist zorgt voor een toename van het doorzettingsvermogen, wilskracht en initiatief. Achteraf gezien zou de onderzoeker ook geen combinatie van de ALCOS-12 vragenlijst en de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal gemaakt hebben, maar alleen de ALCOS-12 vragenlijst gebruikt hebben. Het voordeel van deze vragenlijst is dat een onderscheidt gemaakt wordt tussen de dimensies doorzettingsvermogen, wilskracht en initiatief. Op deze manier kan men nog meer informatie uit de vragenlijst halen dan enkel de eigen-effectiviteit. Hierdoor is tijdens het vergelijken van de resultaten de Algemene Eigen-Effectiviteitsschaal overbodig geworden. Dit komt omdat dit maar een kleine weergave gaf van het totale beeld en er verder niet veel uit deze vragenlijst gehaald kon worden.

Met inzicht in bovengenoemde discussiepunten, sterke en minder sterke punten wordt allereerst aanbevolen om een vervolgonderzoek te doen met een grotere steekproef over een langere periode. Mogelijk kan op deze manier de verandering in doorzettingsvermogen en eigen-effectiviteit bij het mislukken van doelen gezien worden en kan er een eenduidigere en sterkere conclusie getrokken worden.

Conclusie

Naar aanleiding van de resultaten en discussiepunten in de vorige hoofdstukken, zal hier antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag 'Welke invloed hebben procesdoelstellingen t.o.v. resultaatdoelstellingen op de zelf-effectiviteit van de deelnemers (15-65 jaar) van het beweegprogramma Gezond Gewicht Helmond?'.

Waar bij het geven van een conclusie rekening mee gehouden dient te worden, is dat uit de literatuur blijkt dat men meer doorzettingsvermogen, concentratie en inspanningen krijgt op het moment dat men hun doel niet behaald (Kruglanski, et al., 2009; Strecher, et al., 1995). Dit geldt echter op de korte termijn, want zodra dit doorzet kan deze toename ervoor zorgen dat er sneller en meer mislukkingen ontstaan (Strecher, et al., 1995). Als tweede moet rekening gehouden worden met het feit dat de resultaatgroep bij de 0-meting al een hogere mate van eigen-effectiviteit had. Dit kan ervoor zorgen dat zij hogere doelen stellen aan zichzelf, hun doelen daarom belangrijker vinden en een groter probleem-oplossend vermogen hebben (Wood, et al., 1989; Wood, et al., 1990). Dit zorgt ervoor dat men meer inspanning levert om het doel te behalen. Wat mogelijk bij de procesgroep leidde tot een grotere stijging op de categorie wilskracht is dat procesdoelen zorgen voor meer en regelmatige feedback. Tevens zorgen procesdoelen ervoor dat men meerdere oplossingen bedenkt en beter nieuwe mogelijkheden benut om het doel te behalen (Bakker, et al., 2012). Op deze manier hielden zij het beter en langer vol om hun doel na te blijven streven. Als laatste dient rekening gehouden te worden met de verschillende manieren van doelen stellen. Zo blijkt namelijk dat de deelnemers uit de resultaatgroep, die geen concrete doelen stelden, op een aantal aspecten zijn gedaald. Ook blijkt dat de deelnemers uit de procesgroep, die negatieve doelen stelden, sterker zijn gedaald op een aantal aspecten, dan de deelnemers die positieve procesdoelen stelden.

Rekening houdend met bovengenoemde discussiepunten kan geconcludeerd worden dat resultaatdoelen, over een periode van twee maanden, zorgen voor een stijging in de eigen-effectiviteit. Procesdoelstellingen laten in deze periode over de gehele zelf-effectiviteit geen verandering zien.

Echter dient met bovengenoemde conclusie voorzichtig worden om te gaan. Dit komt omdat de steekproef van dit onderzoek erg klein was en de onderzoeksperiode relatief kort. Met dit gegeven, wordt in het volgende hoofdstuk een aanbeveling gedaan. Verder zullen er nog een aantal andere aanbevelingen aan de opdrachtgever worden verstrekt.

Aanbevelingen

Op basis van dit kwantitatieve onderzoek zullen een aantal aanbevelingen worden gedaan voor Re. Entry en de leefstijlcoaches.

Kwantitatief vervolg onderzoek

Naar aanleiding van de resultaten, literatuurstudie en de discussie wordt Re. Entry aanbevolen om kwantitatief vervolgonderzoek uit te voeren met een langere onderzoeksperiode. Deze aanbeveling wordt gedaan, omdat uit onderzoek blijkt dat de concentratie, doorzettingsvermogen en inspanningen toenemen bij het niet behalen van (resultaat)doelen, maar dat dit op langere termijn zou kunnen leiden tot meer mislukkingen en daarmee verlaging van de eigen-effectiviteit. Mogelijk is een periode van twee maanden te kort om deze ontwikkeling te zien. Daarom zou een onderzoeksperiode van minimaal zes maanden gekozen moeten worden, waarbij elke twee maanden een vragenlijst over eigen-effectiviteit wordt afgenomen. Dus uiteindelijk een 0-, 1-, 2- en eindmeting. Door tussentijds de eigen-effectiviteit te meten, kan mogelijk gezien worden dat op korte termijn het niet behalen van resultaatdoelen zorgt voor een toename in zelf-effectiviteit, doordat de concentratie, doorzettingsvermogen en inspanningen toenemen. Maar dat dit op de langere termijn juist leidt tot een afname. Tevens kan hierdoor achterhaald worden welke doelen gesteld dienen te worden binnen een bepaalde tijdsperiode.

Voor dit vervolg onderzoek is ook een grotere steekproef en een extra onderzoeksgroep gewenst. Elke groep dient uit minimaal 20 deelnemers te bestaan, waarbij de verhouding tussen mannen en vrouwen nagenoeg gelijk is. De extra onderzoeksgroep zal maandelijks procesdoelen stellen, maar wordt ook gewogen. Dit wordt aanbevolen, omdat uit dit onderzoek blijkt dat de deelnemers die concrete resultaatdoelen stelde, dus op het gewicht, beter vooruit gaan op de eigen-effectiviteit dan deelnemers met vage resultaatdoelen. En daarnaast blijkt dat het verkrijgen van feedback essentieel is. Procesdoelen zijn, bij deze doelgroep, indirect gekoppeld aan het verliezen van gewicht. Mogelijk is enkel het verkrijgen van feedback over het wel of niet behalen van het procesdoel niet voldoende. De deelnemers uit de procesgroep werden binnen dit onderzoek niet gewogen. Op deze manier wisten zij dus niet of hun procesdoel zorgde voor gewichtsverlies.

Voor dit vervolgonderzoek dient wederom het gespreksprotocol (bijlage V) gebruikt te worden en wordt aanbevolen om alleen de ALCOS-12 vragenlijst te gebruiken. Dit om het analyseren van de resultaten makkelijker en bondiger te houden en omdat uit deze vragenlijst voldoende informatie gehaald kan worden. Daarnaast is het aan te bevelen om het weegmoment meteen aan het begin van het coachgesprek te plannen, bij zowel de resultaatdoelen als de procesdoelen met weegmoment. Op deze manier kan het doel goed geëvalueerd worden. Daarnaast is er op deze manier voldoende tijd om een nieuw procesdoel op te stellen, waarbij de leefstijlcoach een mogelijke teleurstelling in gewichtsverlies op een goede en rustige manier kan ombuigen naar een nieuw doel gericht op het proces om af te vallen.

Continuering notitieblaadjes

Als tweede wordt aanbevolen om het gebruik van de notitieblaadjes te continueren. Tijdens de coachgesprekken heeft de onderzoeker aan de deelnemers gevraagd wat zij vonden van de notitieblaadjes. Negen van de 11 participanten gaven aan dit erg prettig te vinden en het als extra steun en motivator te ervaren. Tevens blijkt uit literatuur dat door het opschrijven van doelen en dat doel regelmatig te zien, deze gedurende de gehele periode actief blijft (Weinberg, et al., 2010). Door mede te vragen waar deze blaadjes worden opgehangen, wordt de deelnemer gedwongen om na te denken waar het doel op gericht is en waar voor hem of haar de grootste valkuilen liggen.

Waar allereerst rekening mee gehouden dient te worden bij deze aanbeveling, is het soort doel wat de deelnemer stelt of wat gesteld moet worden. Dit moet ook op een juiste manier genoteerd worden op het notitieblaadje. Hier moet voornamelijk de leefstijlcoach alert op blijven. Zodra dit dreigt mis te gaan dient de leefstijlcoach hierop in te spelen, bijvoorbeeld door het te benoemen of door zelf het doel te noteren. Daarnaast dient tijdens het eerste gesprek uitgelegd te worden waarom de notitieblaadjes gebruikt worden. Dit wordt aanbevolen, omdat in dit onderzoek de deelnemers de eerste keer wat huiverig waren om de notitieblaadjes te gebruiken. Al laatste is een praktische tip om te zorgen dat men gebruik maakt van goed klevende notitieblaadjes. Tijdens dit onderzoek werd regelmatig de feedback gegeven dat de blaadjes na een week los lieten. Dit ervoeren de deelnemers als vervelend, omdat zij op deze manier niet meer gebruik konden maken van de steun en motivatie die dit met zich mee bracht.

Door het gebruik van de notitieblaadjes worden de deelnemers continue in hun omgeving herinnerd aan hun doel. Op deze manier blijven zij dit doel nastreven en hoeft de leefstijlcoach niet te blijven motiveren gedurende de coaching periode. Hierdoor gaat de deelnemer zelf actief met zijn of haar doel aan de slag.

Literatuurlijst

Armor, D.A., & Taylor, S.E. (2003). The Effects of Mindset on Behavior: Self-Regulation in deliberative and Implemental Frames of Mind. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 86-95.

Bakker, F.C., & Oudejans, R.R.D. (2012). *Sportpsychologie*. Nieuwegein, Nederland: Arko Sports Media.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. In: J. Brug, P. Assema, van, & L. Lechner. (Reds.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: Een planmatige aanpak*. Assen, Nederland: Van Gorcum.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. Duffield, Engeland: Worth Publishers.

Brug, J., Assema, P. van., & Lechner, L. (2017). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: Een planmatige aanpak*. Assen, Nederland: Van Gorcum.

Brinkman, J. (2013). *Voor de verandering: Een praktische inleiding in de agogische theorie*. Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers.

Burton, D., & Weiss, C. (2008). *The fundamental goal concept: The path to process and performance succes*. In: F.C. Bakker, & R.R.D. Oudejans. (Reds.), *Sportpsychologie*. Nieuwegein, Nederland: Arko Sports Media.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Elliot, A.J., & Niesta, D. (2009). Goals in the context of the hierarchical model of approach-avoidance motivation. In: G.B. Moskowitz, & H. Grant. (Reds.), *The psychology of goals* (pp. 56-76). New York: The Guildford Press.

Gratton, C., Jones, I., & Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethoden voor sportstudies*. London: Routledge: Taylor & Francis Group.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior*. In: J. Brug, P. Assema, van, & L. Lechner. (Reds.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: Een planmatige aanpak*. Assen, Nederland: Van Gorcum.

Gollwitzer, P.M. (2003). Why We Thought that Action Mind-Sets Affect Illusions of Control. *Psychological inquiry*, 14(34), 261-169.

Jackson, D. (2010). How Personal Trainers Can Use Self-Efficacy Theory to Enhance Exercise Behavior in Beginning Exercisers. *Strength and Conditioning Journal*, 32(3), 67-71.

Kruglanski, A.W., & Kopetz, C. (2009). What is so special (and nonspecial) about goals?: A view from the cognitive perspective. In: G.B. Moskowitz, & H. Grant. (Reds.), *The psychology of goals* (pp. 27-55). New York: The Guildford Press.

Kuiper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A., & Nauta, N. (2005). *Arbeid en Gezondheid: Preventie, behandeling en reïntegratie. Een handboek voor paramedici*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and performance*. In: V.J. Strecher, G.H. Seijts, G.J. Kok, G.P. Latham, R. Glasgow, B. DeVellis, R.M. Meertens, & D.W. Bulger. (Reds.). Goal Setting as a Strategy for Health Behavior Change. *Health Education Quarterly*, 22(2), 190-200.

Locke, E.A., & Latham, G.P. (2002). Building a Practically Usefull Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odysessy. *American Psychologist*, 57, 705-717.

Obesitasvereniging. (2008). *Overgewicht & obesitas: Algemene informatie over overgewicht en obesitas*. Geraadpleegd op 12 mei 2017, van <http://www.obesitasvereniging.nl/volwassenen/overgewicht/overgewicht-obesitas>

Obesitasvereniging. (z.d.). *Erfelijkheid*. Geraadpleegd op 12 mei 2017, van <http://www.obesitasvereniging.nl/volwassenen/overgewicht/ontstaan-risico-s/erfelijkheid>

Panhuis-Plasmans, M. in 't., Luijben, G., & Hoogenveen, R. (2012). Zorgkosten van ongezond gedrag. *Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en sport*. Utrecht: RIVM. Gedownload op 12 oktober 2016, van https://www.volksgezondheidenzorg.info/sites/default/files/o16557_kvz-2012-2-zorgkosten-van-ongezond-gedrag.pdf

Quant, P. (2007). *Makkelijker gezegd dan gedaan!: Het managen van je prioriteiten*. Zaltbommel, Nederland: Thema.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.102>

Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.

Smidts, D., & Huizinga, M. (2011). *Gedrag in uitvoering: Over executieve functies bij kinderen en pubers*. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Nieuwezijds.

Spence, G.B., & Oades, L.G. (2011). Coaching with Self-Determination Theory in Mind: Using Theory to Advance Evidence-Based Coaching Practice. *International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, 9(2), 37-55. <https://doi.org/10.1080/07303084.2002.10607789>

Strecher, V.J., Seijts, G.H., Kok, G.J., Latham, G.P., Glasgow, R., DeVellis, B., Meertens, R.M., & Bulger, D.W. (1995). Goal Setting as a Strategy for Health Behavior Change. *Health Education Quarterly*, 22(2), 190-200.

Teeuw, B., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1994). *Dutch Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*. Geraadpleegd op 18 november 2016, van <http://userpage.fu-berlin.de/~health/dutch.htm>

The Things We Say (z.d.). *A goal without a plan is just a wish* [Online afbeelding]. Geraadpleegd op 13 april 2017, van <http://www.thethingswesay.com/a-goal-without-a-plan-is-just-a-wish-antoine-de-saint-exupery/>

Volksgezondheid en Zorg (2016, 8 april). *Leefstijlmonitor*. Geraadpleegd op 12 mei 2017, van <https://bronnen.zorggegevens.nl/Bron?naam=Leefstijlmonitor>

Volksgezondheid en Zorg (2016). *Overgewicht hangt samen met tal van ziekten*. Geraadpleegd op 2 november 2016, van <https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overgewicht/cijfers-context/gezondheidsgevolgen#!node-samenhang-met-ziekten>

Volksgezondheid en Zorg (2016). *Overgewicht per GGD regio*. Geraadpleegd op 2 november 2016, van <https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/overgewicht/regionaal-internationaal/regionaal#!node-overgewicht-ggd-regio>

Weinberg, R.S., & Gould, D. (2010). *Foundations of sport and exercise psychology*. Box, Verenigde Staten: Human Kinetics Publishers.

Wiekens, C.J. (2012). *Beïnvloeden en veranderen van gedrag*. Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). *Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision-making*. In: V.J. Strecher, G.H. Seijts, G.J. Kok, G.P. Latham, R. Glasgow, B. DeVellis, R.M. Meertens, & D.W. Bulger. (Reds.). Goal Setting as a Strategy for Health Behavior Change. *Health Education Quarterly*, 22(2), 190-200.

Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). *Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments*. In: V.J. Strecher, G.H. Seijts, G.J. Kok, G.P. Latham, R. Glasgow, B. DeVellis, R.M. Meertens, & D.W. Bulger. (Reds.). Goal Setting as a Strategy for Health Behavior Change. *Health Education Quarterly*, 22(2), 190-200.

World Health Organization. (2013). Mental Health: a State of Well-being. Geraadpleegd op 18 november 2016, van http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

World Health Organization. (2016, juni). *Obesity and overweight*. Geraadpleegd op 24 april 2017, van <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/>

World Health Organization. (z.d.). *Obesity*. Geraadpleegd op 16 mei 2017, van <http://www.who.int/topics/obesity/en/>

Bijlagenlijst

Bijlage I Afkapwaarden BMI

Bijlage II Planning 0- en 1-meting en de coachgesprekken

Bijlage III Uitleg willekeurige steekproefselectie

Bijlage IIII Begeleidende brief

Bijlage V Gespreksprotocol

Bijlage VI Operationalisatieschema

Bijlage VII Vragenlijst

Bijlagen

Bijlage I

Classificatie	BMI (kg/m ²)	Risico op co morbiditeit
Ondergewicht	BMI <18,5	Verhoogd
Normaal gewicht	BMI 18,5 – 25	Gemiddeld
Overgewicht	BMI 25 – 30	Verhoogd
Obesitas I	BMI 30 – 35	Matig
Obesitas II	BMI 35 – 40	Ernstig
Morbide obesitas	BMI > 40	Zeer ernstig

Bron: Obesitasvereniging (z.d.). Geraadpleegd op 16 mei 2017, van
<http://www.obesitasvereniging.nl/volwassenen/overgewicht/overgewicht-obesitas>

Bijlage II

Week	Datum	Wat	Hoe	Wie
4	23-01 t/m 27-01	0-meting + eerste coachmoment	1.vragenlijst eigen-effectiviteit afnemen 2.eerste korte termijn doel (1 maand) wordt gesteld.	<u>Deelnemers:</u> vullen de vragenlijst individueel in voordat het eerste coachmoment plaats vind. <u>Onderzoeker:</u> geeft deelnemers de vragenlijst + houdt het eerste coachgesprek
8	20-02 t/m 24-02	Tweede coachmoment	1.doel van afgelopen maand evalueren + bijstellen of nieuw korte termijn doel formuleren	<u>Onderzoeker:</u> het tweede coachmoment met de deelnemers
12	20-03 t/m 27-03	Derde coachmoment + 1-meting	1.doel van afgelopen maand evalueren 2.vragenlijst eigen-effectiviteit afnemen	<u>Onderzoeker:</u> derde coachmoment met de deelnemers + geeft deelnemers de vragenlijst. <u>Deelnemers:</u> vullen de vragenlijst individueel in direct na het derde coachmoment

Bijlage III

Groep 1

Deze groep bestond in totaal uit vier deelnemers, waarvan één man. Doordat het aantal mannen niet opgedeeld kon worden in een even aantal, werd deze groep door middel van willekeurige selectie gekozen.

Groep 4

Deze groep bestond ook uit vier deelnemers, alleen vrouwen, waarvan drie met een cognitieve achterstand (Senzor). Doordat ook deze groep niet gelijk verdeeld kon worden in subgroepen, werd ook hier willekeurige selectie toegepast.

Groep 5

In totaal participeerden zes deelnemers in deze groep, waarvan drie mannen en drie vrouwen. Deze zijn van elkaar gescheiden, waarna de individuen willekeurig verdeeld werden over de proces- of resultaatgroep.

Bijlage III

Beste deelnemer,

Allereerst hartelijk dank dat je deel wil nemen aan dit onderzoek. Een deel van dit onderzoek bestaat uit het invullen van deze vragenlijst, dit doe je alleen. Neem alle tijd voor deze vragenlijst, maar denk niet te lang na over de antwoorden.

Er zijn geen goede en foute antwoorden. Het is belangrijk dat je op je gevoel afgaat en deze vragenlijst naar alle eerlijkheid invult. Je hoeft nergens je naam en andere gegevens te vermelden. Op deze vragenlijst staat een nummer (zie rechtsboven), op deze manier worden jouw antwoorden anoniem verwerkt. Daarnaast wordt er vertrouwelijk omgegaan met deze gegevens. Jouw gegevens en antwoorden worden enkel ten behoeve van dit onderzoek gebruikt.

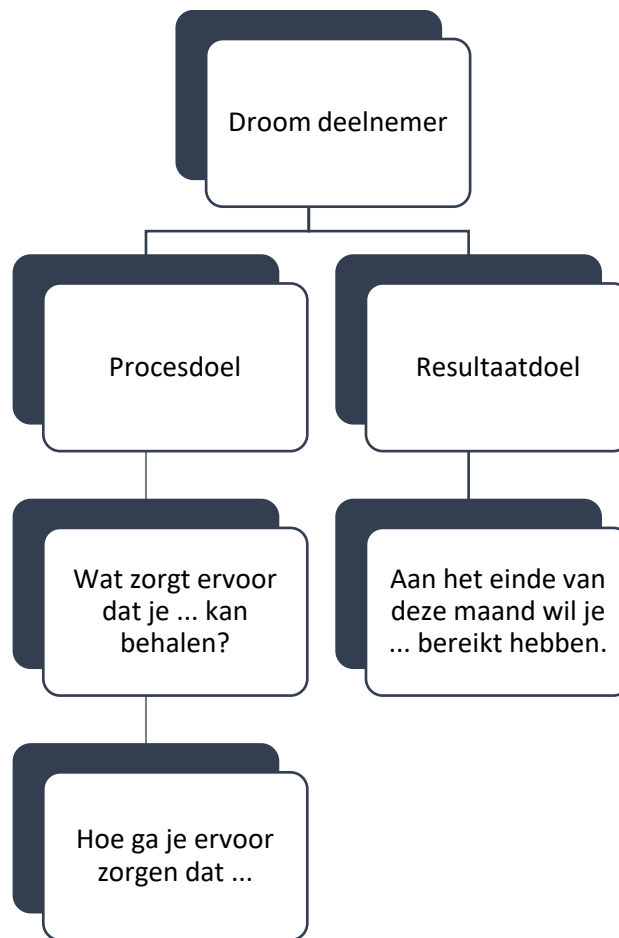
Deze vragenlijst bestaat uit 20 vragen. Bij het beantwoorden van de vragen geef je antwoord in hoeverre je het eens of oneens bent met de stellingen die worden voorgedragen, dit vul je in gezien de afgelopen week. Het antwoord dat het meest van toepassing is omcirkel je, maar je mag enkel één cijfer omcirkelen. De verdeling hierin is als volgt:

- 1 (zeer mee oneens);
- 2 (mee oneens);
- 3 (een klein beetje mee oneens);
- 4 (een klein beetje mee eens);
- 5 (mee eens);
- 6 (zeer mee eens)

Als je klaar bent met het invullen van de vragenlijst, mag je deze meenemen naar het coachgesprek en/of afgeven bij de onderzoeker.

Dit blad mag je los scheuren van de vragenlijst, zodat je de cijferverdeling erbij kan houden.

Bijlage V



De droom van de deelnemer is om uiteindelijk 15 kilogram af te vallen.

Voorbeeld resultaatdoel:

Coach: 'Welk resultaat wil je aan het einde van deze maand, op ..., bereikt hebben?'

Deelnemer: 'Ik wil in de komende maand minimaal 5 kilogram afvallen'

Coach: 'Oké, dan noteren we dit als jou doel. Zullen we dan wegen hoeveel je op dit moment weegt, dan kunnen we dit goed vergelijken met volgende maand?'

Deelnemer: 'Ja dat is goed'

Voorbeeld procesdoel:

Coach: 'Welk resultaat wil je aan het einde van deze maand, op ..., bereikt hebben?'

Deelnemer: 'Ik wil de komende maand minimaal 5 kilogram afvallen'

Coach: 'Wat zorgt ervoor dat je deze 5 kilogram kan afvallen?'

Deelnemer: 'Dan moet ik niet meer snacken voor de televisie en alleen nog maar water drinken'

Coach: 'Wat denk je dat voor komende maand de meeste invloed zal hebben?'

Deelnemer: 'Ik denk dat het snacken mijn grootste probleem is'

Coach: 'Hoe ga je ervoor zorgen dat je de komende maand minder gaat snacken (wat ga je specifiek doen)?'

Deelnemer: 'Op alle doordeweekse dagen mag ik 's avonds, na het avond eten, alleen nog maar één stuk fruit pakken'

Coach: 'Dat klinkt al heel goed. En wat spreek je met jezelf af voor het weekend?'

Deelnemer: 'In het weekend vind ik dat ik een halve zak chips mag als ik 's avonds televisie kijk'

Coach: 'Oké, dat vind ik een heel goed plan. Dus het doel voor jou de komende maand is, van maandag tot en met vrijdag alleen één stuk fruit na het avond eten en in het weekend een halve zak chips na het avondeten'

Deelnemer: 'Ja dat klopt'

Naar persoonlijke communicatie N. Isbouts (13 januari 2017).

Bijlage VI

Kernconcept	Definitie	Dimensie	Indicatoren	Vragen	Antwoord categorieën
Eigen-effectiviteit	Het geloof van individuen in hun eigen vermogen om gebeurtenissen in het leven te beïnvloeden. De basis hiervoor is de individuele <u>motivatie</u> , de <u>prestaties</u> en de <u>mentale gesteldheid</u> (Bandura, 1977)	Motivatie	*Intrinsieke motivatie *Integrated regulation *Identification *Introjected regulation *External regulation *Amotivatie	1. Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken. 2. Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe. 3. Wanneer ik plannen maak, ben ik er ook van overtuigd dat ik ze met succes zal uitvoeren. 4. Wanneer ik de indruk heb dat iets ingewikkeld is, begin ik er niet aan. 5. Ook bij onplezierige taken houd ik vol totdat ik klaar ben. 6. Wanneer ik heb besloten iets te doen, dan doe ik het ook. 7. Wanneer ik aan iets nieuws begin, moet ik snel het idee hebben dat ik op de goede weg ben, want anders houd ik er mee op.	6-punts Likertschaal (overal toegepast) 1 zeer mee oneens 2 mee oneens 3 een klein beetje mee oneens 4 een klein beetje mee eens 5 mee eens 6 zeer mee eens
		Prestaties	*Fysieke prestaties *Mentale prestaties	1. Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe. 2. Als ik geconfronteerd word met een	

				probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen. 3. Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit. 4. Wanneer iets mij de eerste keer mislukt, bijt ik mij er in vast totdat het beter gaat. 5. Wanneer ik een fout maak, ga ik juist extra mijn best doen. 6. Ik begin niet aan het leren van nieuwe dingen wanneer zij mij te moeilijk lijken.	
		Mentale gesteldheid	*Eigen competenties *Kennen *Productief werken *Kwalitatief goed werken *Waarde zijn voor zijn/haar gemeenschap *Omgaan met stressoren	1. Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil 2. Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak. 3. Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen. 4. Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan, omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen. 5. Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	

				6. Wanneer ik iets beslist wil, gaat het meestal fout. 7. Ik heb er moeite mee problemen in mijn leven goed op te lossen. 8. Onverwachte problemen brengen mij snel uit mijn evenwicht. 9. Ik twijfel aan mezelf	
Doel	Een standaard die iemand wil bereiken bij de uitvoering van een <u>taak</u> , in de regel binnen een <u>bepaalde tijdsperiode</u> (Locke & Latham, 2002). Hierbij kunnen doelen onderverdeeld worden in <u>resultaat-, prestatie- en procesdoelen</u> (Bakker & Oudejans, 2012)	Resultaat doel Prestatie doel Procesdoel	* het resultaat * externe uitkomst *verbeteren van eigen persoonlijke prestatie * het leerproces * de afgelegde weg tot het doel	1.welk resultaat wil je op ... (datum) bereikt hebben? 1.Wat zorgt ervoor dat je ... (resultaat doel) kan behalen? 1.Wat zorgt ervoor dat je ... (resultaat doel) kan behalen? 2.Hoe ga je ervoor zorgen dat .../wat ga je specifiek doen?	Open antwoord Open antwoord Open antwoord "
Deelnemers GGH	De <u>volwassen</u> moeten aan een aantal kenmerken voldoen, mogen zij deelnemen aan het project Gezond Gewicht Helmond. Zo moeten zij bij aanvang een <u>BMI</u> boven de 30 en onder de 40 hebben en moeten zij woonachtig zijn in de <u>gemeente Helmond</u> .	Volwassen BMI Gemeente Helmond	* geboortedatum * Lengte * Gewicht * Woonplaats	1.Wat is je geslacht? 2.Wat is je geboortedatum? 3.Wat is je lengte? 4.Hoeveel weeg je momenteel (aan het begin van het programma)? 5.Wat is je woonplaats? 6.Wanneer ben je gestart/start je met	Man Vrouw DD/MM/JJJJ ... cm ... kg Open antwoord MM/JJJJ

				het programma GGH?	
--	--	--	--	-----------------------	--

In dit onderzoek werd gebruik gemaakt van twee gevalideerde vragenlijsten, namelijk de ALCOS-12 (Bosscher, et al., 1997 naar Sherer, et al., 1982) en de Algemene Eigen-effectiviteitsschaal (GBkwaliteit naar Teeuw, et al., 1994). De ALCOS-12 is in haar geheel opgenomen in deze vragenlijst. Uit de Algemene Eigen-effectiviteitsschaal zijn twee vragen weggelaten, deze zijn rood gemarkeerd. Hiervoor werd gekozen, omdat de vragen te vaag en niet haalbaar waren en omdat ze werden opgevangen door andere vragen. Hierdoor werden deze twee vragen overbodig.

Bijlage VII

Beste deelnemer,

Allereerst hartelijk dank dat je deel wil nemen aan dit onderzoek. Een deel van dit onderzoek bestaat uit het invullen van deze vragenlijst, dit doe je alleen. Neem alle tijd voor deze vragenlijst, maar denk niet te lang na over de antwoorden.

Er zijn geen goede en foute antwoorden. Het is belangrijk dat je op je gevoel afgaat en deze vragenlijst naar alle eerlijkheid invult. Je hoeft nergens je naam en andere gegevens te vermelden. Op deze vragenlijst staat een nummer (zie rechtsboven), op deze manier worden jouw antwoorden anoniem verwerkt. Daarnaast wordt er vertrouwelijk omgegaan met deze gegevens. Jouw gegevens en antwoorden worden enkel ten behoeve van dit onderzoek gebruikt.

Deze vragenlijst bestaat uit 20 vragen. Bij het beantwoorden van de vragen geef je antwoord in hoeverre je het eens of oneens bent met de stellingen die worden voorgedragen, dit vul je in gezien de afgelopen week. Het antwoord dat het meest van toepassing is omcirkel je, maar je mag enkel één cijfer omcirkelen. De verdeling hierin is als volgt:

- 1 (zeer mee oneens);
- 2 (mee oneens);
- 3 (een klein beetje mee oneens);
- 4 (een klein beetje mee eens);
- 5 (mee eens);
- 6 (zeer mee eens)

Als je klaar bent met het invullen van de vragenlijst, mag je deze meenemen naar het coachgesprek en/of afgegeven bij de onderzoeker.

Dit blad mag je los scheuren van de vragenlijst, zodat je de cijferverdeling erbij kan houden.

- 1) 'Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 2) 'Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 3) 'Wanneer ik de indruk heb dat iets ingewikkeld is, begin ik er niet aan'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 4) 'Ook bij onplezierige taken houd ik vol totdat ik klaar ben'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 5) 'Wanneer ik aan iets nieuws begin, moet ik snel het idee hebben dat ik op de goede weg ben, want anders houd ik er mee op'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 6) 'Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

7) 'Wanneer ik plannen maak, ben ik er ook van overtuigd dat ik ze met succes zal uitvoeren'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

8) 'Ik twijfel aan mezelf'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

9) 'Wanneer ik een fout maak, ga ik juist extra mijn best doen'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

10) 'Wanneer ik heb besloten iets te doen, dan doe ik het ook'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

11) 'Ik begin niet aan het leren van nieuwe dingen wanneer zij mij te moeilijk lijken'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

12) 'Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

13) 'Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 14) 'Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan, omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 15) 'Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 16) 'Wanneer iets mij de eerste keer mislukt, bijt ik mij er in vast totdat het beter gaat'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 17) 'Wanneer ik iets beslist wil, gaat het meestal fout'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 18) 'Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

- 19) 'Ik heb er moeite mee problemen in mijn leven goed op te lossen'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)

20) 'Onverwachte problemen brengen mij snel uit mijn evenwicht'

(zeer mee oneens) 1 2 3 4 5 6 (zeer mee eens)