

BESTENDIGEN VAN GEDRAGSVERANDERING

Praktijkjaar 2019/2020

Abstract

Voor het project gezinscoaching binnen de organisatie Weekend Academie is onderzocht hoe het coachtraject verbeterd kan worden zodat nieuw aangeleerd gedrag bij coachees beter vastgehouden wordt. Uit literatuuronderzoek is gebleken dat zes factoren voornamelijk van belang zijn voor het bestendigen van gedragsverandering: intrinsieke motivatie, helpende contacten, tegenconditionering, contingentie management, stimuluscontrole en zelfredzaamheid. Op basis van deze factoren en input van diverse stakeholders zijn vier beroepsproducten uitgewerkt die gebruikt kunnen worden door Weekend Academie om hun coachtraject te verbeteren.

Romy Spek, 432307
Saxion Hogeschool

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'Bestendigen van gedragsverandering'. Dit onderzoek naar het bestendigen van gedragsverandering binnen een coachtraject is uitgevoerd vanuit de organisatie Weekend Academie. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen bij de vierjarige opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Saxion te Deventer en in opdracht van de organisatie Weekend Academie. In de periode van 10 februari tot en met 15 juni 2020 ben ik bezig geweest met het onderzoek, het schrijven van de scriptie en het ontwikkelen van verschillen beroepsproducten.

Vanwege de huidige omstandigheden omtrent COVID-19 verliep het onderzoek niet zoals verwacht. Interviews, overleggen en gesprekken met de respondenten en stakeholders hebben niet via fysiek face to face contact plaats kunnen vinden, maar zijn met name uitgevoerd door middel van videobellen. De verdere uitvoering van de scriptie was zonder grote problemen. Bij vragen kon ik terecht bij mijn eerste begeleider, Sabine van der Donk.

Bij deze wil ik een aantal mensen bedanken. Ten eerste mijn eerste en tweede begeleider, Sabine van der Donk en Ellen Vesters, voor de feedback die ik gedurende het scriptieproces heb gekregen. Ten tweede wil ik alle respondenten en stakeholders bedanken die op meerdere momenten hebben bijgedragen aan dit onderzoek. Ten derde wil ik mijn vriend bedanken, die met mij meedacht en zijn kijk op bepaalde punten deelde wanneer nodig. Tot slot wil ik Weekend Academie bedanken voor de mogelijkheid dit onderzoek uit te voeren, en hierin in het speciaal Lieke van Dijk, die mij begeleidt heeft vanuit de organisatie. Met dank aan deze mensen heb ik de scriptie met vertrouwen kunnen voltooien.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Romy Spek

Lelystad, 15 juni, 2020

Samenvatting

Vanuit de organisatie Weekend Academie, binnen het project gezinscoaching, is het probleem naar voren gekomen dat de gezinnen die gecoacht worden het nieuw aangeleerde gedrag niet altijd vasthouden gedurende het coachtraject en het niet zeker is of de gedragsverandering na het coachtraject volgehouden wordt. In dit onderzoek wordt onderzocht wat de gezinnen en gezinscoaches nodig hebben om de gedragsverandering bij de gezinnen te bestendigen. De oplossing zal opgeleverd worden in de vorm van vier beroepsproducten.

Vanuit het literatuuronderzoek zijn zes factoren naar voren gekomen die het bestendigen van gedragsverandering bevorderen; *intrinsieke motivatie*, *helpende contacten*, *tegenconditionering*, *contingentie management*, *stimuluscontrole* en *zelfredzaamheid*. Op basis van deze factoren zijn er interviews met voormalige gezinscoaches gehouden om te onderzoeken 1) wat er al gedaan wordt aan gedragsbestendiging op basis van de zes factoren, 2) hoe zij de effectiviteit van de inzetten van verschillende factoren inschatten, 3) op welke manieren de verschillende factoren ingezet kunnen worden om gedragsverandering te bestendigen en 4) aan welke randvoorwaarden de oplossing moet voldoen. De factor *zelfredzaamheid* is na de interviews niet meegenomen in het verdere onderzoek.

Vanuit de interviews zijn verschillende mogelijkheden gekomen die zouden kunnen dienen als oplossing. Om tot een goed onderbouwde oplossing te komen zijn er drie methodes vanuit het *Human-Centered Design* ingezet. De eerste methode, *Top Five*, is ingezet om in kaart te brengen welke mogelijkheden de voorkeur hebben vanuit de verschillende stakeholders. Uit zowel deze methode als de interviews is naar voren gekomen dat er behoefte is aan een oplossing op meerdere fronten. Er is daarom gekozen voor het ontwikkelen van meerdere beroepsproducten. Deze beroepsproducten bestaan uit 1a) een aanvulling op de huidige methodiekbeschrijving, 2) een training over het stimuleren van intrinsieke motivatie, 3) een waarschuwingsplan als handvat voor na het coachtraject en 4) aanbevelingen voor de organisatie.

De tweede methode, *Co-Creation Session*, is ingezet in de vorm van een overleg. Hierin is gekeken hoe de verschillende beroepsproducten inhoudelijk vormgegeven konden worden. Uit dit overleg zijn twee nieuwe beroepsproducten gekomen als aanvulling op beroepsproduct 1a, *een aanvulling op de huidige methodiekbeschrijving*. Deze beroepsproducten bestaan uit 1b) een format voor de factor *helpende contacten* en 1c) een format voor de factor *stimuluscontrole*.

Na het ontwikkelen van de beroepsproducten is de derde methode, *Get Feedback*, ingezet door middel van een feedbackformulier voor elk beroepsproduct. Op basis van deze feedback zijn de beroepsproducten aangepast en aangescherpt om zo te komen tot de definitieve oplossing. Deze beroepsproducten zullen aangeleverd worden aan de teamleider van het project gezinscoaching en waar mogelijk worden verwerkt in de Drive van Weekend Academie, de huidige methodiekbeschrijving en het gezinvolgsysteem.

Inhoud

Voorwoord	1
Samenvatting.....	2
1. Inleiding	5
1.1. Context	5
1.2. Probleemdefiniëring.....	7
1.3. Stakeholders.....	8
2. Onderzoeksvraag.....	9
Fase I: Inspiration	
3. Onderzoeksmethoden.....	10
3.1. Literatuuronderzoek.....	10
3.2. Kwalitatief onderzoek.....	10
4. Literatuuronderzoek.....	11
4.1. Methodiekbeschrijving.....	11
4.2. Aanleren van gedrag.....	11
4.3. Bestendigen van gedragsverandering	16
4.4. Uitkomst	19
5. Kwalitatief onderzoek.....	20
5.1. Interviews	20
5.2. Gesprekken met gezinnen.....	20
5.3. Resultaten.....	22
5.4. Conclusie	29
Fase II: Ideation	
6. Onderzoeksmethode.....	30
7. Eerste methode	31
7.1. Onderzoeksproces.....	31
7.2. Resultaten.....	33
7.3. Conclusie	35
8. Tweede methode	37
8.1. Onderzoeksproces.....	37
8.2. Resultaten.....	39
8.3. Conclusie	41
9. Derde methode	43
9.1. Onderzoeksproces.....	43

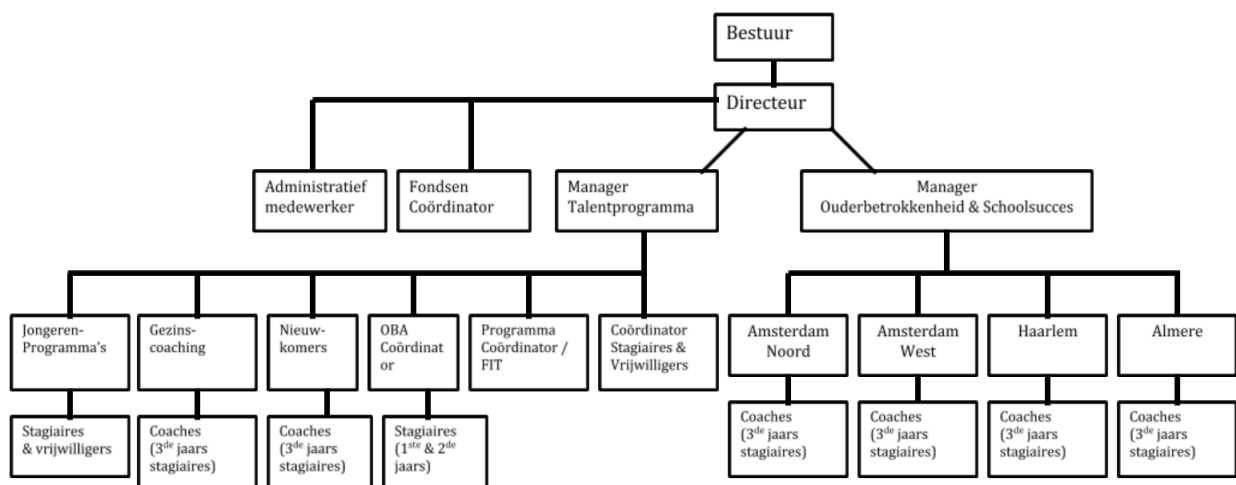
9.2.	Resultaten.....	45
9.3.	Conclusie	47
Fase III: Implementation		
10.	Toepassing beroepsproducten	49
11.	Discussie	51
11.1.	Sterke en zwakke punten	51
11.2.	Vervolgonderzoek	51
	Bibliografie	53
	Bijlagen	55
	Bijlage 1, Eigen werk verklaring.....	55
	Bijlage 2, Checklist ethische toetsing	56
	Bijlage 3, Uitnodigingsmail Interview	58
	Bijlage 4, Interview	59
	Bijlage 5, Gesprek met gezinnen	62
	Bijlage 6, Resultaten interviews	63
	Bijlage 7, Vormgeving eerste methode Ideation Fase.....	72
	Bijlage 8, Ingevulde <i>Top Five</i> formulieren	75
	Bijlage 9, Vormgeving tweede methode Ideation Fase.....	79
	Bijlage 10, Vormgeving derde methode Ideation Fase	80
	Bijlage 11, Ingevulde feedbackformulieren.....	81

1. Inleiding

1.1. Context

Dit onderzoek is uitgevoerd vanuit de organisatie Weekend Academie binnen het project gezinscoaching. Weekend Academie is een non-profit organisatie in Amsterdam die in 2006 is opgericht door directeur Oguz Dulkadir. Na het afronden van de Hbo-opleiding pedagogiek kwam hij via zijn werk in contact met mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst. Hij kwam erachter dat veel ouders problemen ervaren met het opvoeden van hun kinderen. Deze ouders wilden het beste voor hun kinderen, maar konden hen niet genoeg ondersteunen bij het schoolwerk en andere zaken. Dulkadir is ervan overtuigd dat elk kind eigen talenten heeft en een rolmodel verdient (Weekend Academie, z.d.). Hieruit is Weekend Academie ontstaan met als overkoepelende missie jongeren en hun ouders te activeren en te begeleiden bij het ontdekken en ontwikkelen van eigen vaardigheden, kwaliteiten en mogelijkheden om hun kansen in de maatschappij te vergroten (Weekend Academie, z.d.). Om dit doel te verwezenlijken biedt Weekend Academie verschillende diensten en projecten aan die voor iedereen beschikbaar zijn. In de praktijk zijn het echter met name de mensen met een lage sociaaleconomische status die er gebruik van maken. Bij deze doelgroep is er in zekere mate sprake van een laag inkomen, gebrek aan bepaalde vaardigheden, capaciteiten en kennis en een klein sociaal netwerk met weinig invloed binnen de maatschappij (Kompas Volksgezondheid, z.d.). Juist deze groep mensen heeft ondersteuning nodig bij het ontwikkelen van bepaalde kennis en vaardigheden en bij het vergroten van hun bijdragen aan de maatschappij. Weekend Academie biedt deze ondersteuning via hun diensten en projecten aan voor een laag bedrag of zelfs gratis. Dit is mogelijk doordat Weekend Academie gefinancierd wordt vanuit de gemeente Amsterdam. Elk jaar worden er gesprekken gevoerd tussen Weekend Academie en de gemeente Amsterdam om te bepalen hoeveel geld er naar de projecten gaat.

Weekend Academie is een relatief kleine organisatie, bestaande uit ongeveer twintig vaste medewerkers en een wisselend aantal stagiaires van verschillende sociale studies. De derdejaars stagiaires worden door middel van trainingen in korte tijd zo goed mogelijk klaargestoomd om volledig mee te kunnen draaien bij de verschillende projecten binnen Weekend Academie (zie figuur 1). De eerste- en tweedejaars stagiaires hebben meer een ondersteunende rol ten opzichte van de derdejaars-stagiaires. Bij elkaar zijn er ruim 100 stagiaires werkzaam bij Weekend Academie. Hiervan zijn er ongeveer twintig derdejaars stagiaires. De overige 80 stagiaires zijn eerste- en tweedejaars.



Figuur 1. Organogram Weekend Academie

In het huidige onderzoek ligt de focus op gezinscoaching. Dit team bestaat momenteel uit een teamleider en drie coaches. Gezinscoaching is een van de projecten binnen Weekend Academie die de eerdergenoemde missie binnen gezinnen probeert te verwezenlijken. Dit doen ze door om de week een vaste coach langs het gezin te laten komen om samen met hen te werken aan hun hulpvraag. Deze hulpvraag is een probleem waar de ouder tegenaan loopt en waar het kind bij betrokken is. Door samen te werken aan de hulpvraag krijgen de gezinnen steeds meer inzicht in hun probleem en hoe ze toe kunnen werken naar een oplossing. Dit wordt gedaan op basis van een coaching methodiek die later verder toegelicht zal worden. Coaches merken hierin dat relaties binnen gezinnen verbeteren, waardoor er een voedende omgeving ontstaat waarin het gezin elkaar ondersteunt en stimuleert te groeien. Ook zien de coaches dat ouders hun kinderen beter kunnen ondersteunen bij het schoolwerk en de persoonlijke ontwikkeling. Verder ervaren de coaches dat zowel de ouders als de kinderen meer inzicht krijgen in eigen kwaliteiten en hoe ze deze in kunnen zetten om hun vaardigheden, capaciteiten en kennis te vergroten. Op lange termijn is hierin het doel om de kansen van de kinderen op de arbeidsmarkt te vergroten, zodat zij mogelijk een hogere sociaaleconomische status krijgen dan waarin ze zijn opgegroeid. Voor de ouders is het doel dat zij meer bij kunnen dragen binnen de maatschappij.

Deze gezinnen worden bereikt door contact te onderhouden met verschillende scholen in Amsterdam West, het aanspreken van ouders op straat en het geven van pitches bij scholen en vrouwengroepen. Door de jaren heen is het Weekend Academie opgevallen dat gezinnen niet snel zelf de hulp inschakelen van een gezinscoach. Uit gesprekken met de ouders blijkt dat dit met name komt doordat zij denken dat hun probleem niet groot genoeg is om hulp voor te zoeken. Dit is de reden dat het project gezinscoaching outreachend werk verricht en hen op die manier weet te bereiken.

Vanuit de missie van Weekend Academie is er een methodiekbeschrijving ontwikkeld waarin onder andere het coachtraject beschreven wordt. Dit coachtraject bestaat uit vier fasen en is gebaseerd op het coachingsmodel van Marinka van Beek en Ineke Tijmes (Weekend Academie, 2019; van Beek & Tijmes, 2014). Hierin worden zes fasen omschreven die doorlopen worden gedurende een coachtraject om te komen tot het gewenste resultaat. Deze fasen bestaan uit *contracteren, onderzoeken, doelen stellen, acties formuleren, uitvoeren en evalueren* en *afsluiten* (van Beek & Tijmes, 2014). Voorheen hanteerde Weekend Academie zeven fasen. Deze fasen kwamen grotendeels overeen met het coachingsmodel van Marinka van Beek en Ineke Tijmes (2014). Alleen de laatste fase, *afsluiten*, was opgesplitst in twee aparte fasen, maar is in de huidige coaching methodiek weer teruggebracht naar één fase (zie tabel 1). In de praktijk bleken deze zeven fasen te uitgebreid. Voor de coaches was het soms lastig een huisbezoek in de juiste fase te plaatsen, omdat er sprake was van overlap tussen twee fasen. Om het rapporteren van de huisbezoeken te versoepelen heeft Weekend Academie deze zeven fasen in 2019 teruggebracht naar vier fasen: *kennismaking, plan van aanpak, uitvoeren en evalueren* en *afsluiting* (van Dijk, 2020). Hierin zijn een aantal fasen uit de oude coaching methodiek samengevoegd (zie tabel 1). De kennismakingsfase is bedoeld om het gezin beter te leren kennen, de hulpvraag verder uit te diepen en een vertrouwensband op te bouwen. Dit komt overeen met de fasen *contracteren* en *onderzoeken* uit het coachingsmodel. In de fase *plan van aanpak* wordt er gekeken naar welke doelen en subdoelen het gezin wil bereiken en hoe dit kan worden bereikt door middel van zelf geformuleerde acties. Hierin zijn de fases *doelen stellen* en *acties formuleren* vanuit het coachmodel verwerkt. De fase *uitvoeren en evalueren* omvat wat binnen het coachmodel de fase *uitvoeren* is. Hierin worden de geformuleerde acties uit de voorgaande fases uitgevoerd door de coach en wordt dit tussendoor geëvalueerd om te kijken of het werkt en of er eventueel een andere

of aangepaste actie geformuleerd moet worden. De laatste fase van zowel het coachingsmodel als in de methodiekb beschrijving van gezinscoaching is hetzelfde. Het coachtraject wordt als geheel geëvalueerd en afgerond (Weekend Academie, 2019).

Fase	Coachmodel <i>Leren Coachen</i>	Fase	Oude coaching methodiek Weekend Academie	Fase	Nieuwe coaching methodiek Weekend Academie
1	Contacteren	1	Intake & Kennismaking	1	Kennismaking
2	Onderzoeken	2	Vraag achter de vraag	2	Plan van aanpak
3	Doelen stellen	3	Doelen formuleren		
4	Acties formuleren	4	Plan van aanpak		
5	Uitvoeren	5	Uitvoering	3	Uitvoeren en evalueren
6	Afsluiten	6	Evalueren	4	Afsluiting
		7	Afsluiten		

Tabel 1. *Coachmodel Leren Coachen en de oude en nieuwe coaching methodiek van Weekend Academie* (Weekend Academie, 2019; van Beek & Tijmes, 2014)

Een recente ontwikkeling die het werk van Weekend Academie raakt is COVID-19 en de getroffen maatregelen vanaf maart 2020. Vanwege de huidige maatregelen omtrent COVID-19 zitten veel mensen thuis in plaats van op school of op werk. Er is uit verschillende nieuwsberichten en onderzoeken naar voren gekomen dat het hierdoor lastiger is om situaties binnen het gezin te ontvluchten (Abramson, 2020; Chandra, 2020). Hierdoor komt er meer druk te liggen op de kwetsbare gezinnen: gezinnen die met veel mensen in een kleine woning leven of gezinnen waar als sprake is van wrijving tussen de gezinsleden. Hier kunnen problemen door ontstaan, zoals verslechtering van relaties binnen het gezin. Veel gezinnen die gecoacht worden vanuit gezinscoaching vallen onder deze kwetsbare groep. In deze tijden is het daarom extra belangrijk dat deze gezinnen vanuit gezinscoaching ondersteuning krijgen op dit gebied.

1.2. Probleemdefiniëring

De coaches geven aan dat de gezinnen enthousiast beginnen met het coachtraject en het toepassen van nieuw gedrag, maar hierin lijken te verzaken wanneer dit gedrag langere tijd volgehouden moet worden. Het is daarnaast niet duidelijk of gezinnen na het coachtraject het nieuw aangeleerde gedrag vasthouden of dat ze dan terugvallen in oude gedragspatronen. Verschillende coaches geven aan hierbij hun twijfels te hebben en het coachtraject niet altijd met vertrouwen afsluiten. Het was de teamleider van het project gezinscoaching opgevallen dat, naast het toepassen van motiverende gespreksvoering binnen het coachtraject, er nog niet specifiek iets gedaan wordt met het bestendigen van gedragsverandering. Wanneer de gezinnen weer terugvallen in oude gedragspatronen, zullen de problemen, die zich vóór het coachtraject voordeden, mogelijk weer terugkomen, met als resultaat dat gezinnen opnieuw hulp van buitenaf nodig hebben en wanneer ze deze hulp niet nogmaals willen de problemen mogelijk verslechteren. Hierdoor komt er meer druk te liggen op de zorg, omdat meer mensen ondersteuning nodig hebben. Daarnaast kan hulp vanuit andere organisaties voor onnodige kosten zorgen.

Dit onderzoek vormt de basis voor het ontwikkelen van beroepsproducten die de gezinnen stimuleren om gedrag vol te houden gedurende het coachtraject en handvatten aanreiken om het gedrag vast te

houden na het coachtraject. Het doel is dat de gezinnen na het afronden van een coachtraject zelfstandig verder kunnen en niet opnieuw de hulp vanuit Weekend Academie nodig hebben.

1.3. Stakeholders

Er zijn verschillende stakeholders bij het probleem betrokken: de gezinnen, de gezinscoaches, de teamleider van het project gezinscoaching, de directeur van Weekend Academie en de gemeente Amsterdam. Niet elke stakeholder zal betrokken worden bij het onderzoek. Er is voor gekozen om hierin de gezinnen, de coaches en de teamleider van het project gezinscoaching mee te nemen.

De gemeente Amsterdam wordt verder niet betrokken bij het proces, omdat zij geen kennis hebben van de huidige coaching methodiek en geen zicht hebben op wat het coachtraject nodig zou hebben. De directeur van Weekend Academie houdt zich met name bezig met het aansturen en organiseren van de organisatie en niet zozeer met de inhoud van de verschillende projecten. Met deze reden zal de directeur van Weekend Academie niet direct betrokken worden bij het proces. De gezinnen worden wel betrokken als stakeholder, omdat zij inzichten kunnen bieden in wat zij nodig hebben. Ook de coaches kunnen deze inzichten bieden, omdat zij nauw met de gezinnen samenwerken. De coaches weten daarnaast hoe de methodiekbeschrijving in elkaar zit en hoe de wensen van de gezinnen hierin geïntegreerd kunnen worden. Om dezelfde redenen zal de teamleider als stakeholder betrokken worden.

2. Onderzoeksvraag

Het probleem dat momenteel speelt binnen het project gezinscoaching, is dat de gezinnen de gedragsverandering gedurende het coachtraject niet altijd volhouden en er geen zekerheid is of ze het na het coachtraject vasthouden.

Onderzoeksvraag

Wat hebben gezinnen en gezinscoaches nodig om de gedragsverandering bij de gezinnen te bestendigen?

Deelvragen

1. Welke ervaring hebben de gezinscoaches met het bestendigen van gedragsverandering?
2. Welke werkwijzen en methoden kunnen gezinscoaches inzetten om gedragsverandering bij de gezinnen te bestendigen?
3. Wat heeft het gezin nodig om de gedragsverandering vast te houden?
4. Waar moet het beroepsproduct aan voldoen en hoe kan dit geïntegreerd worden binnen de huidige methodiekbeschrijving?

De eerste drie deelvragen zullen beantwoord worden binnen de *inspiration fase*. De vierde deelvraag zal deels binnen de *inspiration fase* en deels binnen de *ideation fase* beantwoord worden.

Fase I: Inspiration

3. Onderzoeksmethoden

3.1. Literatuuronderzoek

Er is gekozen om voorafgaand aan het kwalitatieve onderzoek een literatuuronderzoek te doen. Binnen een literatuuronderzoek kan er breed gekeken worden naar de verschillende onderwerpen gerelateerd aan de onderzoeksvraag en de wetenschappelijke basis ervan. Vanuit dit onderzoek kan in kaart worden gebracht welke factoren het bestendigen van de gedragsverandering beïnvloeden. Daarnaast geeft het richting aan het kwalitatieve onderzoek.

3.2. Kwalitatief onderzoek

Er is sprake van een open onderzoeksvraag, waarbij het doel is om tot nieuwe inzichten te komen en op basis daarvan een beroepsproduct op te leveren. Een kwalitatief onderzoek sluit hier het beste bij aan (Baarda, 2019). Aangezien er door middel van dit onderzoek verandering tot stand zal komen, gaat het om een kwalitatief handelingsonderzoek (Baarda, 2019). Hierin is onderzocht welke factoren vanuit het literatuuronderzoek al verwerkt zijn binnen de huidige methodiekbeschrijving, hoe deze factoren geïntegreerd kunnen worden binnen de huidige methodiekbeschrijving, welk effect dit heeft op het coachtraject en wat hierin de wensen en behoeftes zijn van de gezinnen en de gezinscoaches.

4. Literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek is onderdeel van de *inspiration fase* van het *Human-Centered Design* (IDEO, 2015). Het literatuuronderzoek zal worden uitgevoerd met als uitgangspunt het transtheoretische model (Prochaska & DiClemente, 1982). Voor dit model is gekozen, omdat het is bewezen dat deze theorie effectief is in de praktijk (Evers et al. 2006), het breed geaccepteerd is en er daarom ook veel literatuur over te vinden is. Daarnaast is het model uitgebreid en breed toepasbaar (Norcross, Krebs & Prochaska, 2011). Het transtheoretische model zal naast andere modellen gelegd worden ter vergelijking van de aanpak voor gedragsverandering en het bestendigen daarvan. De bronnen binnen het literatuuronderzoek bestaan uit boeken die vanuit de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hogeschool Saxion zijn aangedragen en wetenschappelijke artikelen.

4.1. Methodiekbeschrijving

Zoals eerder genoemd is het huidige coachtraject dat binnen de gezinscoaching gehanteerd wordt, gebaseerd op een bestaand coachingsmodel van Marinka van Beek en Ineke Tijmes (2014). In de methodiekbeschrijving is daarnaast motiverende gespreksvoering verwerkt. Binnen de motiverende gespreksvoering zijn een aantal processen beschreven die gedurende een coachtraject doorlopen worden. Deze processen zijn *engageren*, *focussen*, *ontlokken* en *plannen*. Het proces *engageren* is bedoeld om een gelijkwaardige relatie op te bouwen tussen coach en coachee (Miller & Rollnick, 2014). Dit proces komt terug in de kennismakingsfase van de methodiekbeschrijving van Weekend Academie. Ook het proces *focussen* is verwerkt in deze fase. Focussen is gericht op het bepalen van veranderthema's waar gedurende het coachtraject aan gewerkt zal worden (Miller & Rollnick, 2014). Het proces *plannen* vanuit de motiverende gespreksvoering wordt in methodiekbeschrijving van Weekend Academie behandeld binnen de fase *plan van aanpak*. Het proces *plannen* is bedoeld om concrete doelen op te stellen vanuit de veranderthema's (Miller & Rollnick, 2014). Het proces *ontlokken* vanuit de motiverende gespreksvoering is binnen de methodiekbeschrijving van Weekend Academie verwerkt in alle vier fasen. In het proces *ontlokken* wordt de coachee gestimuleerd om redenen voor verandering te verwoorden, het ontlokken van verandertaal (Miller & Rollnick, 2014). Dit maakt dat de coachee intrinsiek gemotiveerd raakt om de gedragsverandering toe te passen. Intrinsieke motivatie is belangrijk omdat het een drijfveer is om actie te ondernemen en door te zetten (Zimbardo, Johnson, & McCann, 2016). Motivatie stimuleert dan ook de instandhouding van het gedrag, omdat de coachee een drijfveer heeft om gedragsverandering aan te brengen en hierin door te zetten. Deze fasen, zoals omschreven door Miller en Rollnick, worden niet een-op-een toegepast in de methodiekbeschrijving van Weekend Academie, al is er wel enige overlap (voor de fasen die Weekend Academie hanteert, zie tabel 1). Motiverende gespreksvoering wordt daarin wel genoemd, maar het ontlokken van verandertaal en daarmee het stimuleren van de intrinsieke motivatie wordt hierdoor niet meegegeven aan de coaches.

4.2. Aanleren van gedrag

4.2.1. Transtheoretisch model

Er zijn verschillende modellen die verandering van gedrag in verschillende fasen of processen weer hebben gegeven. Een van deze modellen, het transtheoretische model (TTM), omschrijft vijf fasen van gedragsverandering (Prochaska, Redding, & Evers, 2008). In de eerste fase, *precontemplatie*, heeft iemand nog niet de intentie te veranderen. Wanneer iemand wel van plan is het gedrag te veranderen en dit binnen zes maanden wil doen, bevindt hij zich in de fase *contemplatie*. In de fase *voorbereiding*

worden er concrete doelen gesteld en is de persoon klaar om het gedrag te veranderen. Zodra er daadwerkelijk gedragsverandering plaatsvindt zit iemand in de vierde fase, *handelen*. In de laatste fase is de gedragsverandering blijvend. De fase *instandhouding* gaat om het vasthouden van de nieuwe gedragingen. Later zijn aan deze vijf fasen twee nieuwe fasen toegevoegd (Morrison & Bennet, 2015). Dit betreft de fasen *beëindigen* en *terugvallen*. In fase zes, *beëindigen*, is de gedragsverandering dusdanig lang vastgehouden dat de kans klein is op een terugval. De fase *terugvallen* is een fase die na elke fase kan voorkomen. In elke fase bestaat namelijk de kans dat iemand weer terugvalt naar een fase daarvoor.

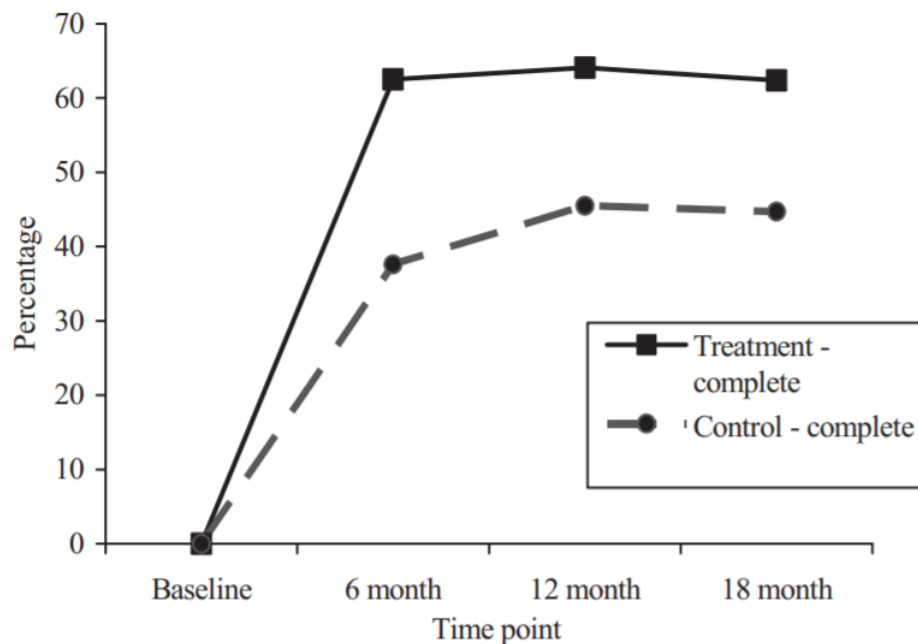
Naast deze *stages of change*, beschrijft het TTM ook een aantal processen die zich voordoen gedurende de verschillende fasen. Deze processen dragen bij aan het succesvol doorlopen van de verschillende fasen (Prochaska et al., 2008). Deze processen zijn weergegeven in *tabel 2*. Het verschilt per fase welk(e) proces(sen) erbij betrokken zijn (Prochaska et al., 2008). Dit wordt later verder toegelicht (*zie tabel 4*).

Proces	Omschrijving
Bewustzijn bevordering	Het vinden en leren van nieuwe feiten, ideeën en tips die de gezonde gedragsverandering ondersteunen
Dramatische verlichting	Het ervaren van negatieve emoties die samengaan met de risico's van het ongezonde gedrag
Zelf herevalueren	Realiseren dat de gedragsverandering een belangrijk onderdeel is van iemands identiteit
Omgeving herevalueren	De negatieve impact van het ongezonde gedrag of de positieve impact van het gezonde gedrag binnen iemands sociale en fysieke omgeving inzien
Zelf-bevrijding	Een vastberaden keuze maken voor gedragsverandering
Helpende contacten	Het zoeken en gebruiken van sociale ondersteuning bij de gedragsverandering
Tegenconditionering	Gezonde alternatieve gedragingen en cognities voor ongezond gedrag gebruiken
Contingentie management	Het toenemen van beloningen voor positieve gedragsverandering en het afnemen van beloningen voor ongezond gedrag
Stimuluscontrole	Het verwijderen van herinneringen of signalen voor het ondernemen van ongezonde gedragingen en het toevoegen van signalen of herinneringen om gezond gedrag uit te voeren.
Sociale bevrijding	Realiseren dat de sociale norm veranderd in de richting van het ondersteunen van gezonde gedragsverandering

Tabel 2. *Processes of Change* (Prochaska et al., 2008)

Evers et al. (2006) bewezen in hun onderzoek naar stressmanagement de effectiviteit van het TTM. In dit onderzoek worden de *stages of change* doorlopen en wordt daarin gebruik gemaakt van *stage-matched interventions*, de behandelgroep krijgt gerichte hulp op basis van de fase waarin ze zich op dat moment bevinden. Deze gerichte hulp wordt onder andere gegeven door middel van de bovengenoemde *processes of change*. Uit dit onderzoek blijkt dat ruim 60% van de behandelgroep de actiefase bereikte binnen zes maanden en dit gedrag volhield tot aan de voortgangscontrole na achttien maanden, terwijl in de controle groep nog geen 40% van de deelnemers de actiefase bereikten in binnen zes maanden (*zie figuur 2*). Het effect van de *processes of change* is daarmee significant, wat

betekent dat het toepassen van de *processes of change* in de juiste fasen het vasthouden van gedrag bij de coachee bevordert.



Figuur 2. Percentages in de actiefase en de behoudfase van de behandelgroep en de controlegroep (Evers et al., 2006).

De *processes of change* komen nogmaals naar voren in een onderzoek naar het stoppen met roken (Prochaska, Velicer, Fava, & DiClemente, 1988). Door middel van een vragenlijst wordt de effectiviteit van de verschillende processen in kaart gebracht. Dit onderzoek bevestigt de tien processen als helpend bij gedragsverandering. De effectiviteit van gerichte hulp bieden komt ook naar voren in een onderzoek waarin onder andere een match-mismatch test is gedaan (Dijkstra, Conijn, & de Vries, 2006). Hierin is gekeken naar het doorlopen van de fasen van gedragsverandering door middel van factoren die bij de specifieke fase horen en het doorlopen van de fasen door middel van factoren die bij een andere fase horen. Hieruit blijkt dat er wel degelijk een verschil is tussen de *matched condition* en *mismatched condition*, waarbij het toepassen van de juiste factoren positieve invloed had op gedragsverandering (zie tabel 3) (Dijkstra et al., 2006)

	Condition		OR (B)	95% CI	P-value
	Matched n = 170	Mismatched n = 287			
Pre-contemplation	34.1	15.6	3.03	1.25–7.14	0.014
Contemplation	37.2	17	4.17	1.72–10	0.002
Preparation	42	23.8	2.94	0.81–11.1	0.101
Action	72.7	56.3	2.63	0.92–7.69	0.071
Overall	44.7	25.8	2.78	1.85–4.35	0.000

Tabel 3. Percentages van de overgang naar de volgende fase bij de voortgangscntrole na twee maanden voor deelnemers in verschillende fasen onder matched en mismatched condities (Dijkstra et al., 2006)

Volgens het TTM van Prochaska et al. zijn er dus vijf fasen die doorlopen moeten worden voor gedragsverandering kan worden vastgehouden. Het juiste gebruik van de genoemde *processes of change* kan de coach en coachee helpen om effectiever het coachtraject te doorlopen. In *tabel 4* staat een volledig overzicht van welk proces het best bij elke fase past. De processen die bij de fase *Instandhouding* horen, worden later verder toegelicht.

	Precontemplatie	Contemplatie	Vorbereiding	Handelen	Instandhouding
Processen	Bewustzijn bevordering Dramatische verlichting Omgeving herevalueren				
		Zelf herevalueren			
			Zelf bevrijding		
				Tegenconditionering Helpende contacten Contingentie management Stimuluscontrole	

Tabel 4. *Processes of Change* die helpend zijn voor de progressie van de *Stages of Change* (Prochaska et al., 2008)

Naast de *processes of change* benoemt het TTM nog twee andere constructen die invloed hebben op gedragsverandering: *decisional balance* en *zelfredzaamheid* (Prochaska et al., 2008). *Decisional balance* bestaat uit het in kaart brengen van de voor- en nadelen van de gedragsverandering en komt ook terug in motiverende gespreksvoering. Binnen de motiverende gespreksvoering valt *decisional balance* onder het uitlokken van verandertaal (Miller & Rollnick, 2014). Ondanks dat motiverende gespreksvoering wordt toegepast binnen de huidige coaching methodiek van Weekend Academie, komt specifiek het benoemen van de voor- en nadelen van de gedragsverandering hierin niet duidelijk naar voren als te gebruiken techniek. Aangezien de focus van *decisional balance* vooral ligt bij gedragsverandering en niet zozeer bij het bestendigen van gedragsverandering (Prochaska et al., 2008), wordt er verder in het onderzoek geen aandacht aan besteed. *Zelfredzaamheid* wordt door Prochaska et al. (2008) omschreven als het situatie-specifieke vertrouwen dat men om kan gaan met situaties die een hoog risico vormen, zonder terug te vallen in hun oude gedrag. In het TTM is de rol van *zelfredzaamheid* omschreven als stimulus van gedragsverandering. Hierin is geen specifieke aandacht voor de relatie tussen *zelfredzaamheid* en gedragsbestendiging. *Zelfredzaamheid* komt ook terug in de coaching methodiek van Weekend Academie met als doel deze te vergroten bij de gezinnen gedurende het coachtraject om zo gedragsverandering te bevorderen. In paragraaf 4.3.2 wordt de relatie tussen *zelfredzaamheid* en gedragsverandering verder toegelicht.

4.2.2. Precaution adoption process-model

Naast het TTM zijn er ook andere modellen die ingaan op gedragsverandering en de verschillende fasen of processen daarin. Een daarvan is het *precaution adoption process-model* (PAPM) (Weinstein & Sandman, 1992). In *tabel 5* is te zien dat er veel overlap is tussen de fasen van het TTM en het PAPM, maar er ook een aantal kleine verschillen zijn. In het PAPM is er meer aandacht besteed aan de prehandelingsfasen. Voordat de fase *overweging* wordt bereikt, wat in het TTM de eerste fase

precontemplatie is, doorloopt iemand eerst nog twee andere fasen (zie tabel 5). Door de toevoeging van deze twee fasen kan gerichter in kaart gebracht worden wat de behoeftes zijn van iemand die de keuze om te veranderen nog moet maken. De theorie van beide modellen over de latere fasen verschilt weinig, maar het TTM is hierin wat uitgebreider. Aangezien het grootste verschil tussen de modellen in de eerste fasen zit en de nadruk van dit onderzoek ligt op de laatste fase, het vasthouden van gedragsverandering, zal er niet verder worden uitgeweid over het PAPM.

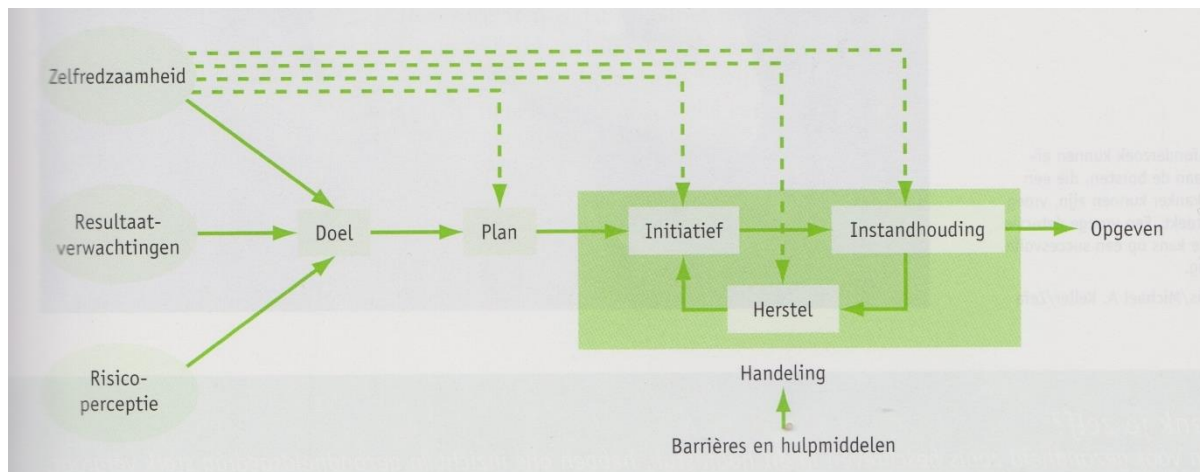
Fase	Transtheoretisch model	Fase	Precaution adoption process-model
		1	Niet bewust van het probleem
		2	Niet betrokken
1	Precontemplatie	3	Overweging
		4	Besluit niet te handelen (verlaat model)
2	Contemplatie	5	Besluit te handelen (overgang naar volgende fase)
3	Voorbereiding		
4	Handelen	6	Handelen
5	Instandhouding	7	In stand houden

Tabel 5. *Fasen transtheoretisch model en precaution adoption process-model* (Prochaska et al., 2008; Weinstein & Sandman, 1992)

4.2.3. Health action process approach-model

Een derde model dat ingaat op gedragsverandering en het vasthouden van gedrag is het *health action process approach-model* (HAPA-model) (Schwarzer, 1992). Volgens dit model zouden de factoren resultaatverwachtingen, risicoperceptie en zelfredzaamheid invloed hebben op het wel of niet komen tot de intentie om te veranderen. *Resultaatverwachtingen* zijn de verwachtingen die men heeft over welk resultaat ze in staat zijn te behalen. *Risicoperceptie* is hoe ernstig iemand de bedreiging van het niet veranderen ziet. De focus van dit model ligt echter op de factor *zelfredzaamheid*, die naast invloed op de intentie te veranderen ook invloed heeft op de fasen die hierop volgen. Wanneer de intentie om te veranderen er is, kan er een plan opgesteld worden over hoe de verandering concreet gerealiseerd kan worden (zie *figuur 3*). Zodra dit plan duidelijk is, kan men overgaan op handelen. Hierin ontstaat er een cirkel die continu doorlopen zal worden. Binnen dit proces van *handelen* valt het doornemen van acties ter bevordering van de gedragsverandering, de instandhouding van het gedrag en herstel wanneer men terugvalt. Het handelingsproces wordt beïnvloed door hulpmiddelen en barrières (Schwarzer, 1992). Hierin hebben barrières een negatieve invloed op het veranderingsproces en hulpmiddelen een positieve invloed. Zoals uit *figuur 3* blijkt, is zelfredzaamheid een factor die voor elk onderdeel relevant is.

Het HAPA-model onderscheidt zich voornamelijk in de eerste fasen van het TTM, terwijl in het huidige onderzoek de focus ligt op latere fasen. Daarnaast is het model specifiek ontwikkeld voor het behouden en verbeteren van de gezondheid, terwijl de coachtrajecten binnen Weekend Academie met bredere onderwerpen te maken hebben. Wel komt de factor *zelfredzaamheid* in beide modellen voor, al ligt er in het HAPA-model meer nadruk op. Om die reden zal het effect van deze factor op gedragsbestendiging nader worden onderzocht.



Figuur 3. *Health action process approach model* (Schwarzer, 1992)

4.3. Bestendigen van gedragsverandering

4.3.1. Processes of change

De eerder genoemde modellen voor gedragsverandering omschrijven allemaal een fase waarin het in stand houden van gedrag centraal staat. Hieruit kan opgemaakt worden dat het bestendigen van het nieuw aangeleerd gedrag een basis element is voor succesvolle gedragsverandering. Kijkende naar het transtheoretische model en daarin de *processes of change*, zijn er een aantal processen die bijdragen aan de instandhouding van de gedragsverandering. Dit betreft *tegenconditionering*, *helpende contacten*, *contingentie management* en *stimuluscontrole* (zie tabel 4).

Bij *tegenconditionering* wordt er gekeken naar welke gezonde gedragingen of gedachten het huidige ongezonde gedrag kunnen vervangen. Iemand gaat bijvoorbeeld sporten ter ontspanning in plaats van roken (Prochaska et al., 2008).

Helpende contacten kunnen ondersteunen bij het vasthouden van gedrag. Deze sociale steun kan breed worden ingevuld en de bron van deze ondersteuning kan komen vanuit zowel de hulpverlening, bijvoorbeeld een coach, als het persoonlijke sociale netwerk van iemand (Prochaska et al., 2008).

Contingentie management omvat het beloningsysteem vanuit de operante conditionering. Gewenst gedrag wordt beloond en ongewenst gedrag gestraft (Zimbardo et al., 2016). In deze context staat er een beloning tegenover het nieuwe gewenste gedrag en wanneer iemand de ongezonde oude gedragingen vertoont heeft dit een straf als gevolg. Zowel beloningen als straffen kunnen geïmplementeerd worden (Prochaska et al., 2008).

Stimuluscontrole is er om in kaart te brengen welke signalen het negatieve of ongezonde gedrag oproepen. Iemand kan deze signalen dan beter vermijden totdat het geen trigger meer is. Daarnaast is het goed om de signalen of herinneringen die het nieuwe, gezonde gedrag oproepen juist op te zoeken, zodat deze gedragingen gestimuleerd worden (Prochaska et al., 2008).

4.3.2. Zelfredzaamheid

Volgens het TTM bevordert zelfredzaamheid de gedragsverandering (Prochaska et al., 2008) en kijkende naar het HAPA-model beïnvloedt zelfredzaamheid zelfs de instandhouding van deze gedragsverandering (Morrison & Bennett, 2015). Hierin is zelfredzaamheid het vertrouwen in het eigen vermogen om met verleidingen en hindernissen om te gaan en niet terug te vallen in oude gedragspatronen. Wanneer iemand te maken krijgt met een terugval is het nodig dat iemand hiervan herstelt. Hierin speelt de zelfredzaamheid een rol. Een grote mate van zelfredzaamheid betekent dat iemand meer vertrouwen heeft in het eigen kunnen en het daardoor aandurft handelingen opnieuw op te pakken (Morrison & Bennett, 2015). In onderzoek naar de voorwaarden voor het doorlopen van de *stages of change* wordt zelfredzaamheid meegenomen. Zo ging in onderzoek naar gedragsverandering 72,7% procent van de deelnemers in de *actiefase* door naar de *behoudfase* op basis van zelfredzaamheid (zie tabel 6) (Dijkstra et al., 2006). Hieruit blijkt dat in de *actiefase* zelfredzaamheid een positieve invloed heeft op het doorgaan naar de volgende fase, de *behoudfase*.

	<i>Information conditions</i>			
	<i>Pros</i> <i>n = 148</i>	<i>Cons</i> <i>n = 155</i>	<i>Efficacy</i> <i>n = 154</i>	<i>Total</i> <i>n = 457</i>
Pre-contemplation	34.1	18.9	10.8	21.6
Contemplation	20.4	37.2	14.3	22.6
Preparation	44.4	39.1	23.8	36.6
Action	50	61.1	72.7	61.9
Total	34.5	36.8	27.3	32.8

Tabel 6. Percentages van de overgang naar de volgende fase bij de voortgangscontrole na twee maanden voor deelnemers in verschillende fasen onder verschillende condities (Dijkstra et al., 2006)

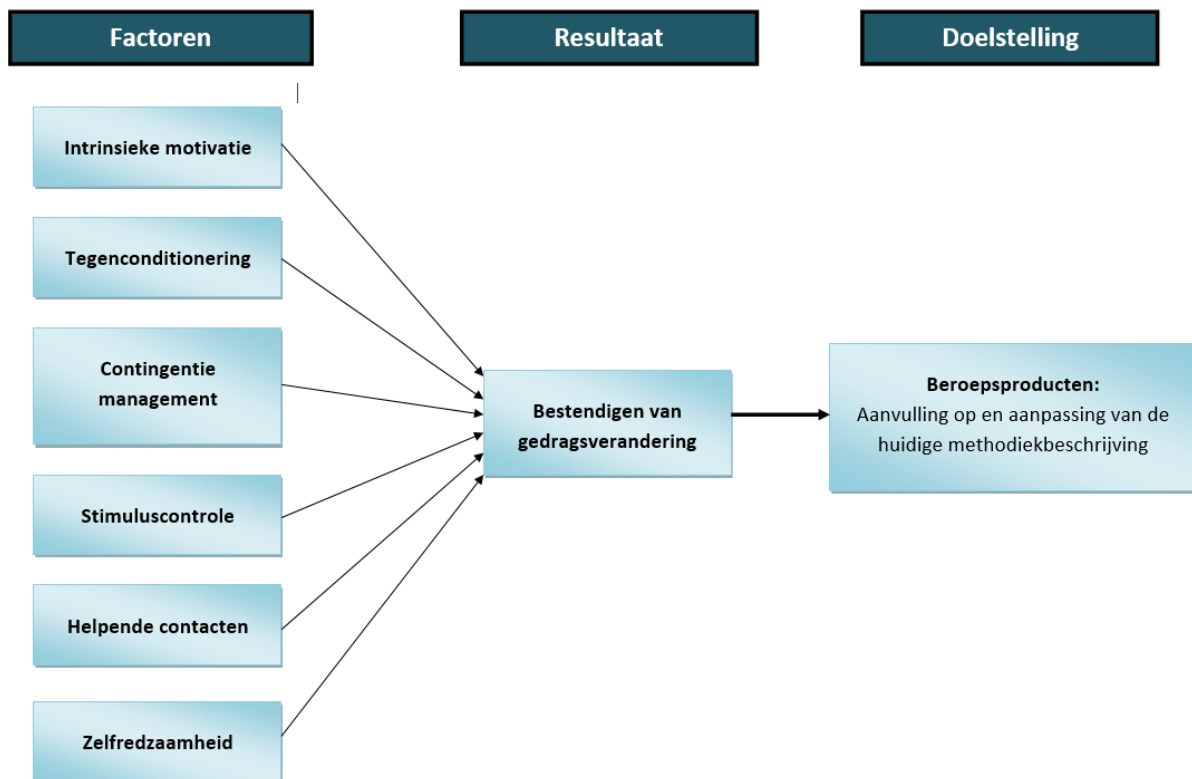
Het vasthouden van het nieuw aangeleerde gedrag heeft als doel dat de coachee zelfstandig de nieuwe gedragingen kan blijven toepassen zonder hulp van buitenaf. Wolf (2017) benoemt zelfregulatie en daarmee zelfredzaamheid als een belangrijke factor hierin. Om zelfregulatie voor mensen met een psychische aandoening te stimuleren, kan volgens Wolf het daily maintenance plan van het Wellness Recovery Action Plan (WRAP) gebruikt worden. Deze methode biedt handvatten om stabiel te blijven en om de coachee goed voor zichzelf te laten zorgen (Wolf, 2017). De verschillende onderdelen binnen deze methode zijn met name gericht op het stimuleren van een 'goed gevoel'. Dit heeft geen direct effect op het in stand houden van gedrag, maar heeft indirect wel invloed door middel van een verbetering in zelfredzaamheid. Prochaska et al. (2008) benoemen dat zelfredzaamheid onder andere bevordert wordt door het boeken van kleine successen, zoals het uitstellen van de eerste sigaret op de dag in het geval van stoppen met roken. Hierin is het 'goede gevoel' van belang voor zelfredzaamheid.

Ondanks dat het in de methode van Wolf gaat om een doelgroep met een psychische aandoening, staat er wel relevante informatie in die bruikbaar is voor Weekend Academie, zoals het waarschuwingsplan. Hierin wordt in kaart gebracht welke signalen aangeven dat het vasthouden van

gedrag niet meer goed gaat en er sprake is van een terugval. Daarnaast wordt er gekeken welke concrete acties ondernomen kunnen worden om je weer te herpakken bij een terugval of te voorkomen dat het slechter zal gaan. Het waarschuwingsplan is voor het gezin een handvat om zichzelf zonder hulp vanuit de hulpverlening weer te herpakken (Wolf, 2017).

4.4. Uitkomst

Op basis van het literatuuronderzoek is er een conceptueel model ontworpen om inzichtelijk te maken welke factoren het bestendigen van gedragsverandering kunnen stimuleren.



Figuur 4. Conceptmodel bestendigen van gedragsverandering

In *figuur 4* zijn zes factoren weergegeven die volgens bestaande literatuur invloed hebben op de instandhouding van gedrag. Dit betreft *intrinsieke motivatie*, *tegenconditionering*, *contingentie management*, *stimuluscontrole*, *helpende contacten* en *zelfredzaamheid*.

Deze zes factoren zullen als aparte onderwerpen aan bod komen tijdens de afname van de interviews (*zie bijlage 4*). Hierbij zal gekeken worden in hoeverre de coaches deze factoren zien als ondersteunend bij de gedragsbestending en hoe de factoren binnen de methodiekbeschrijving geïntegreerd kunnen worden. Mede op basis hiervan kan antwoord gegeven worden op de vraag 'Wat hebben de gezinnen en de gezinscoaches nodig om de gedragsverandering bij de gezinnen te bestendigen?'.

5. Kwalitatief onderzoek

Het kwalitatieve onderzoek bestaat uit twee delen: interviews met de gezinscoaches en gesprekken met de gezinnen.

5.1. Interviews

Het eerste deel van het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd door middel van interviews. Door mondeling gegevens te verzamelen is het mogelijk ingewikkeldere vragen te stellen en hiermee meer diepgang te zoeken. Daarnaast zorgt het directe contact tussen onderzoeker en respondent ervoor dat er verheldering gegeven kan worden bij onduidelijkheid, zodat uiteindelijk alle interviewvragen beantwoord kunnen worden (Baarda, 2019). Er is voor gekozen deze interviews face to face af te nemen, omdat dit gebruiksvriendelijker is en langere interviews mogelijk zijn (Baarda, 2019). Gezien de huidige omstandigheden omtrent COVID-19 zijn de interviews via Skype afgenomen. De interviews zijn individueel afgenomen, zodat elke respondent voldoende aan bod kwam. De onderwerpen die in het interview naar voren zijn gekomen, zijn opgesteld op basis van de gesprekken met de stakeholders en het conceptueel model (*zie figuur 4*) dat is ontworpen vanuit het literatuuronderzoek. Op basis van deze onderwerpen zijn de interviewvragen opgesteld (*zie bijlage 4*). Deze interviewvragen vormen de basis van het interview.

5.1.1. Respondentgroep

De respondentgroep bestaat uit vijf voormalige gezinscoaches die een halfjaar tot anderhalf werkzaam zijn geweest bij Weekend Academie. Eén van de respondenten is daarnaast de teamleider van het project gezinscoaching. De gezinscoaches zijn in het derde of vierde jaar van een sociale opleiding werkzaam zijn geweest als gezinscoach bij Weekend Academie. Een deel hiervan heeft eerder stage gelopen waarbij coaching aan bod kwam, het andere deel heeft ervaring opgedaan vanuit de opleiding. De teamleider is voorheen zelf werkzaam geweest als gezinscoach binnen dit project.

Elke gezinscoach heeft meerdere gezinnen gecoacht binnen de kaders van de huidige vier-fasen methodiek of de oude zeven-fasen methodiek. Deze groep heeft daarmee inzicht in wat er voor verschillende ouders heeft gewerkt en wat er voor sommige juist nog miste met betrekking tot het vasthouden van de gedragsverandering. Hierdoor komen in elk interview de behoeftes van meerdere gezinnen naar voren. Het interviewen van vijf coaches levert hierin meer informatie op dan het interviewen van vijf gezinnen.

Er zijn drie coaches die momenteel werkzaam zijn als gezinscoach en vijf coaches die werkzaam zijn geweest als gezinscoach binnen Weekend Academie en met wie contact opgenomen kan worden. In totaal zijn er acht mogelijke respondenten. De huidige coaches vallen hierin af omdat een van hen de auteur is van dit onderzoek en de andere twee nog maar kort ervaring hebben als gezinscoach. De vijf voormalige coaches blijven over als respondenten.

5.2. Gesprekken met gezinnen

Naast het afnemen van interviews bij de gezinscoaches zijn er gesprekken met de gezinnen zelf gevoerd, omdat de gezinnen belangrijke stakeholders zijn. Deze gesprekken zijn bedoeld om direct vanuit de gezinnen in kaart te brengen wat hun wensen en behoeftes zijn met betrekking tot het vasthouden van de gedragsverandering en een oplossing daarin. De gesprekken zijn gevoerd op basis

van een vragenlijst (*zie bijlage 5*). Er kon echter van afgeweken worden op basis van de antwoorden van de respondent. Denk hierbij aan het vragen naar verdere toelichting of het benoemen van voorbeelden. In deze gesprekken is er gekeken naar de algemene ervaring van het coachtraject, de behoefte om gedragsverandering vast te houden, mogelijke oplossingen hiervoor en de wensen en behoeftes van het gezin met betrekking tot een oplossing. Deze gesprekken zijn gevoerd via de telefoon. Er is voor telefonisch contact gekozen, omdat het vanwege de maatregelen omtrent COVID-19 niet mogelijk was deze gesprekken via fysiek face to face contact te voeren en zich niet comfortabel voelden bij videobellen. Een nadeel van telefonisch contact ten opzichte van face to face contact is dat langere gesprekken minder gebruiksvriendelijk zijn (Baarda, 2019).

5.2.1. Respondentgroep

De respondentgroep bestaat uit twee volwassenen uit twee verschillende gezinnen. Beide respondenten doorlopen momenteel een coachtraject bij Weekend Academie via het project gezinscoaching. Momenteel zijn er maar drie gezinnen die een coachtraject doorlopen en waar contact mee opgenomen kan worden. Een van deze drie gezinnen gaf echter geen gehoor, dus bestaat de respondentgroep uit twee respondenten. Contact opnemen met gezinnen die in het verleden een coachtraject hebben doorlopen is in verband met de privacywetgeving niet mogelijk.

5.3. Resultaten

5.3.1. Interviews

Hieronder zijn de resultaten weergegeven die uit de interviews zijn gekomen. Deze resultaten zijn op te delen in vier onderdelen: 1) Ervaring van de gezinscoaches met de factoren, 2) kijk van de coaches op de link tussen factoren en het bestendigen van gedragsverandering, 3) door coaches aangedragen mogelijkheden om gedragsverandering te bestendigen en hun kijk op reeds voorgestelde mogelijkheden en 4) randvoorwaarden voor het implementeren van gedragsbestendiging in de methodiekbeschrijving. Zie *bijlage 6* voor de uitgebreide weergave van de resultaten.

Ervaring van de gezinscoaches

Zoals uit de probleemdefiniëring is gebleken, wordt er momenteel nog niet specifiek aandacht besteed aan het bestendigen van de gedragsverandering binnen de coaching methodiek van Weekend Academie. In de interviews is er daarom gekeken naar de ervaring van de coaches met betrekking tot de verschillende factoren die uit het literatuuronderzoek zijn gekomen en invloed zouden hebben op het bestendigen van gedragsverandering.

Kijkende naar *intrinsieke motivatie* komt met name naar voren dat de coaches uitgaan van wat de gezinnen zelf graag willen om zo de intrinsieke motivatie te stimuleren. Wanneer het doel en de reden om te veranderen vanuit de ouder zelf komen dan zou de kans groter zijn dat ze intrinsiek gemotiveerd worden om hier actief mee bezig te gaan. Naast het stimuleren van de intrinsieke motivatie geeft een coach aan eerst de mate van motivatie te meten voordat er stappen worden gezet. Er worden ook enkele werkvormen ingezet om de motivatie beter in beeld te krijgen en bewustwording van de eigen motivatie te creëren, zoals *zelfregulerend leren* en het *opvoedkwaliteitenspel*. Een van de coaches benoemt dat er nog weinig werkvormen op basis van intrinsieke motivatie vanuit Weekend Academie zijn die ingezet kunnen worden (*zie tabel B5.1*).

De coaches geven aan dat het toepassen van *tegenconditionering* wel vanuit de opleiding is meegegeven, maar dat dit niet verwerkt is in de methodiekbeschrijving. Hierdoor wordt dit weinig of niet bewust ingezet. Wat hierin wel wordt gedaan is van iets negatiefs iets positiefs maken. Er wordt aangegeven dat tegenconditionering mogelijk tijdrovend is en daarnaast volgens de coaches niet toepasbaar binnen elk coachtraject, omdat het niet aansluit op elke hulpvraag (*zie tabel B5.2*).

Kijkende naar *helpende contacten* geven coaches aan dat met name het sociale netwerk van de gezinnen in kaart wordt gebracht en dat deze contacten ingezet worden wanneer dat nodig is. Het inzetten van dit sociale netwerk is echter niet altijd haalbaar, omdat familieleden niet altijd bereikbaar zijn, er weinig tot geen helpende contacten in het netwerk van de gezinnen zijn of omdat de gezinnen de problemen liever privé houden. Coaches geven aan dat deze factor nog te weinig wordt ingezet en dat dit beter kan. In de methodiekbeschrijving komt het in kaart brengen van de helpende contacten naar voren in het plan van aanpak waarin kan worden aangegeven wie kan ondersteunen bij de verschillende stappen. Verder wordt het als belangrijk gezien om zelf als coach het contact te onderhouden met het gezin door het coachtraject volledig te doorlopen of het gezin na het coachtraject nog een keer te bellen (*zie tabel B5.3*).

Contingentie management wordt niet altijd bewust toegepast binnen het coachtraject. Het wordt met name toegepast door het belonen van de gezinnen met complimenten. Daarnaast worden er werkvormen ingezet om het belonen te stimuleren, waarbij de ouder zelf de beloningen bepaalt. Het straffen wordt vrijwel niet ingezet. Een enkele coach gaf aan straffen alleen onbewust te doen door ongenoegen te tonen. Verder wordt er in plaats van echt straffen, gereflecteerd op hetgeen gebeurd is om iemand zo een spiegel voor te houden (*zie tabel B5.4*).

Stimuluscontrole door middel van het in kaart brengen van triggers voor zowel het oude als het nieuwe gedrag wordt niet of niet bewust ingezet binnen de coachtrajecten. Het in kaart brengen van de triggers voor het oude gedrag wordt wel indirect gedaan door de oorzaak van bepaalde gedragingen in kaart te brengen. Triggers voor het nieuwe gedrag wordt nog niks mee gedaan (*zie tabel B5.5*).

Het vergroten van de *zelfredzaamheid* lijken de coaches bewust te verwerken in de coachtrajecten. Zelf geven de coaches aan dat de zelfredzaamheid een veelvoorkomend onderwerp is waar constant op terug wordt gekomen vanuit Weekend Academie. Er wordt met name aandacht besteed aan de zelfredzaamheid van de gezinnen door hen zoveel mogelijk zelf te laten doen en daarmee hun autonomie te vergroten. Een coach omschrijft zijn rol hierin om hen te activeren het zelf te doen. Het activeren en stimuleren wordt gedaan door de gezinnen inzicht te geven in wat ze wel kunnen en hoe ze dat kunnen inzetten (*zie tabel B5.6*).

Factoren voor bestendigen van gedragsverandering

Deze paragraaf omschrijft in hoeverre de verschillende factoren effectief kunnen zijn binnen de coachtrajecten van Weekend Academie. Daarnaast wordt in kaart gebracht welke factoren volgens de coaches nog meer de gedragsbestendiging beïnvloeden.

Volgens de coaches zorgt *intrinsieke motivatie* vanuit het gezin ervoor dat zij het vasthouden van gedragsverandering vanuit eigen kracht gaan doen. Dit maakt dat het voor het gezin makkelijker is om de gedragsverandering vol te houden, ook na het coachtraject. Intrinsieke motivatie zorgt er daarin voor dat de gedragsverandering duurzamer wordt (*zie tabel B5.7*).

Tegenconditionering zou volgens de coaches zorgen voor bewustwording van het eigen gedrag en hoe dit vervangen kan worden. Dit zou als resultaat hebben dat de ouders het ook zelf gaan inzetten bij ongewenst gedrag. Daarnaast zorgt het focussen op goed gedrag, in plaats van het focussen op ongewenst gedrag, voor meer positiviteit (*zie tabel B5.8*).

Helpende contacten in kaart brengen en deze inzetten zou volgens de coaches stimuleren om het nieuwe gedrag uit te voeren en zorgt hierbij voor steun. Het zou voor de gezinnen dan makkelijker zijn de gedragsverandering vast te houden. Een enkele coach geeft aan dat het in kaart brengen van helpende contacten bij een gezin geen invloed heeft gehad op het coachtraject (*zie tabel B5.9*).

Het inzetten van beloningen en straffen binnen de coachtrajecten zou volgens de coaches de gezinnen stimuleren actief bezig te blijven met de gedragsverandering. Daarnaast zouden afspraken beter worden nagekomen, waardoor het gedrag volhouden makkelijker wordt (*zie tabel B5.10*).

Stimuluscontrole zou bij de gezinnen meer bewustzijn creëren met betrekking tot de oorzaak van hun gedrag. Door deze bewustwording kunnen de gezinnen meer invloed uitoefenen op hun gedrag en hebben ze daardoor meer controle op het vasthouden van de gedragsverandering. Dit zorgt voor meer zelfstandigheid bij de gezinnen. Verder wordt er aangegeven dat er bij elke hulpvraag wel sprake is van triggers voor gedrag en dat het in kaart brengen hiervan daardoor breed inzetbaar is (zie tabel B5.11).

Het vergroten van de *zelfredzaamheid* zorgt volgens de coaches met name voor meer zelfstandigheid met betrekking tot het vasthouden van de gedragsverandering. Dit maakt het voor de gezinnen makkelijker om zonder hulp van een coach de gedragsverandering voort te zetten na het coachtraject (zie tabel B5.12).

De coaches is gevraagd om, naast de factoren die uit het literatuuronderzoek zijn gekomen, punten te benoemen die volgens hen invloed hebben gehad op het wel of niet vasthouden van de gedragsverandering (zie tabel B5.13). De genoemde punten bleken allen onder te verdelen te zijn bij de reeds genoemde factoren uit de literatuur. Vooral de factoren *intrinsieke motivatie* en *helpende contacten* komen letterlijk terug. De anderen punten vanuit de gezinscoaches vallen verder onder de factoren vanuit de literatuur en worden daarom hier niet verder toegelicht. Voor een volledig overzicht van de benoemde punten, zie tabel B5.13.

Mogelijkheden

Er zijn uit de interviews en de eerder gesprekken met de stakeholders verschillende ideeën gekomen die ingezet kunnen worden voor de definitieve oplossing om de gedragsverandering te bestendigen bij de gezinnen. Deze mogelijkheden worden in deze paragraaf in kaart gebracht (zie tabel 7).

Methodiek
Methodiekbeschrijving aanvullen
Afbouwfase
Overdracht uitbreiden
Nulmeting en eindmeting
Werkwijze tegenconditionering
Werkwijze contingentie management
Trainingen
Training bestendigen gedragsverandering
Training intrinsieke motivatie
Werkvormen
Format stimulus controle
Format tegenconditionering
Format belonen
Format belonen
Werkvorm helpende contacten
Handvatten
Waarschuwingsplan
Format 'Hoe gedrag vast te houden'
Nazorg
Voortgangscontrole
Persoonlijk kaartje

Tabel 7. Mogelijkheden voor het bestendigen van de gedragsverandering

Nieuwe mogelijkheden

Een aantal mogelijkheden komen het meest naar voren vanuit de interviews. Zo geven de coaches aan dat een training voor de coaches over het bestendigen van gedragsverandering zou helpen bij het daadwerkelijk bestendigen van gedragsverandering gedurende en na de coachtrajecten. Daarnaast zou de methodiekbeschrijving aangepast kunnen worden, zodat er meer aandacht wordt besteed aan het bestendigen van gedragsverandering. Een goede eindmeting zou helpend zijn, omdat dan gecontroleerd kan worden in hoeverre iemand het gedrag vasthoudt. Verder zou de overdracht aangepast kunnen worden, zodat daar aandacht besteed wordt aan de gedragsverandering. Coaches geven verder aan dat een handvat voor na het coachtraject wenselijk is, zodat de gezinnen iets hebben om aan vast te houden, naast eventuele nazorg vanuit de coaches, wanneer het coachtraject is afgesloten (*zie tabel B5.14*).

Om de *intrinsieke motivatie* te stimuleren geven de coaches aan dat hier het beste een training over gegeven kan worden aan de coaches, zodat zij beter weten hoe ze deze intrinsieke motivatie kunnen stimuleren bij de gezinnen (*zie tabel B5.15*).

Om *tegenconditionering* mee te nemen in de coachtrajecten geven coaches aan dat dit gedaan kan worden door een bepaalde werkwijze te implementeren waarbij gedrag stapsgewijs wordt vervangen. Aanvullend hierop zou er een opdracht als werkvorm gemaakt kunnen worden (*zie tabel B5.16*).

Volgens de coaches zouden *helpende contacten* ingezet kunnen worden door middel van een werkvorm waarbij het netwerk van het gezin in kaart wordt gebracht en waarbij wordt gekeken wat zij voor het gezin kunnen betekenen. Verder wordt voorgesteld om na het coachtraject een persoonlijk kaartje te sturen vanuit de coach (*zie tabel B5.17*).

Contingentie management implementeren zou met name gedaan kunnen worden door middel van een duidelijke werkwijze. Hierin geven de coaches aan dat er als beloning complimenten gegeven kunnen worden en als straf eventueel een huisbezoek over kan worden geslagen. Verder kunnen er werkvormen ontwikkeld en ingezet worden in de vorm van een beloningsbord of een opdracht waarbij successen worden opgeschreven (*zie tabel B5.18*).

Om *stimuluscontrole* toe te passen zou er volgens de coaches een duidelijke werkwijze moeten komen waarbij er concrete situaties worden geschetst en hierin wordt gekeken naar de overkoepelende triggers voor het ongewenste gedrag. Hierbij kan er een format worden ontwikkeld waarbij zowel triggers voor het nieuwe gedrag als de triggers voor het oude gedrag in een tabel worden gezet (*zie tabel B5.19*).

Bestaande mogelijkheden

Uit eerdere gesprekken met de stakeholders en uit het literatuuronderzoek waren al ideeën/voorgestelde mogelijkheden gekomen voor de definitieve oplossing. Deze ideeën zijn meegenomen in het interview waarbij is gekeken naar hoe de coaches tegenover deze ideeën staan.

De coaches geven aan dat een *afbouwfase* helpend kan zijn omdat de gezinnen dan langere tijd steun ervaren vanuit de coach. Daarnaast is het voor de coach een manier om te controleren of het gedrag wordt vastgehouden wanneer het gezin het steeds meer zelf moet gaan doen. Wel wordt er

aangegeven dat een afbouwfase lastig vorm te geven in met in verband met de periode waarin een coach een gezin kan coachen (zie tabel B5.20).

Een *voortgangscontrol*e waarbij een tijdje na het coachtraject nog een keer een huisbezoek in wordt gepland werd gezien als goed idee. Hierin kan het gezin laten zien wat ze zonder hulp hebben bereikt, wat de coaches de mogelijkheid geeft te controleren of gedragsverandering wordt vastgehouden. Het zou echter lastig vorm te geven zijn, omdat de coaches niet lang werkzaam zijn bij Weekend Academie en daardoor niet zelf bij gezinnen langs kunnen gaan voor deze voortgangscontrole. Daarnaast zou niet elk gezin behoefte hebben aan deze voortgangscontrole (zie tabel B5.21).

Het idee om een *waarschuwingsplan* te ontwikkelen en deze in te zetten binnen de coachtrajecten wordt positief ontvangen. Volgens de coaches biedt dit houvast voor de gezinnen en bevordert het de zelfredzaamheid doordat zij kunnen zien wat ze moeten doen wanneer het minder goed gaat (zie tabel B5.22).

Randvoorwaarden

In deze paragraaf worden de verschillende wensen en randvoorwaarden voor een passende oplossing in kaart gebracht die de coaches benoemen vanuit henzelf als coach en vanuit de gezinnen.

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'ik denk dat het sowieso iets moet zijn waar je in elke situatie iets aan hebt, dat ongeacht de coachvraag je het wel kan toepassen'	In elke situatie iets aan hebben	Breed toepasbaar
'Ik denk inderdaad dat het meest effectieve is als je het op meerdere fronten aanpakt'	Op meerdere fronten aanpakken	Meerdere fronten
'Ook wel dat het als coach haalbaar is om dat voor een gezin in te zetten'	Haalbaar voor de coach	Haalbaar
'straffen zou ik zelf niet zo erg doen, dat zou ik ook niet perse willen in een coaching methodiek, dat past ook helemaal niet bij de Weekend Academie'	Niet straffen. Past niet bij Weekend Academie	Niet straffen
'dat er rekening mee is gehouden met het taalniveau'	Rekening houden met taalniveau	Taalniveau
'Het moet natuurlijk wel realistisch blijven en daarmee bedoel ik dat het niet te veel werk oplevert voor een cliënt'	Niet te veel werk voor de cliënt	Uitvoerbaar
'het moet wel iets zijn wat overzichtelijk is'	Overzichtelijk	Overzichtelijk
'het liefst gewoon zo visueel mogelijk'	Visueel	Visueel
'dat de ouders echt in één oogopslag kunnen zien van 'Dit is wat ik moet doen''	In één oogopslag begrijpen	Simpel
'makkelijk bereikbaar is voor de ouders, dus dat ze zo'n werkvorm of formulier zelf thuis hebben'	Ouders hebben zelf de werkvorm	Bereikbaar

Tabel 8. *Randvoorwaarden, op basis van axiaal coderen, vanuit de gezinscoaches met betrekking tot een oplossing beroepsproduct*

De coaches willen dat de oplossing effectief is en op meerdere fronten wordt aangepakt. Het moet breed toepasbaar zijn, zodat er in elke situatie iets gedaan kan worden aan het bestendigen van de gedragsverandering. Het moet een haalbare oplossing zijn kijkende naar de beschikbare tijd. Het moet simpel en overzichtelijk zijn in de vormgeving en uitvoering. Het moet uitvoerbaar zijn voor de cliënt. Verder zou het fijn zijn als een eventuele werkvorm of format visueel wordt gemaakt en dat de gezinnen deze formats zelf thuis hebben als houvast. Er moet rekening gehouden worden met het

taalniveau van de gezinnen. Het is wenselijk geen straffen in te voeren, omdat dit niet past bij Weekend Academie als organisatie (zie tabel B5.23).

5.3.2. Gesprekken met gezinnen

Naast interviews met de gezinscoaches zijn er gesprekken in interviewvorm gevoerd met de gezinnen die momenteel gecoacht worden vanuit het project gezinscoaching. Hieronder zijn de resultaten weergegeven die uit deze gesprekken zijn gekomen.

Respondent 1 geeft aan behoefte te hebben aan het vasthouden van de gedragsverandering. In dit gezin lijkt het erop dat de gedragsverandering goed wordt vastgehouden. De nieuwe gedragingen die uit het coachtraject zijn gekomen worden uitgevoerd. Wanneer het gezin hierin verzaakt geeft de respondent aan dat een gesprek met de gezinscoach hen weer stimuleert door te zetten door hen aan het denken te zetten en zelf met oplossingen te laten komen voor vasthouden van gedrag. De respondent ervaart dat zij hierdoor bewuster bezig is met de gedragsverandering en hoe ze dit vol kan houden, waardoor het makkelijker is. Om tot deze inzichten te komen vindt de respondent het prettig om niet alleen gesprekken te voeren, maar ook om 'spelletjes' te doen. Deze spelletjes vallen onder de verschillende instrumenten die vanuit de methodiekbeschrijving ingezet kunnen worden door de gezinscoaches tijdens een huisbezoek. Verder helpt het voor het gezin dat de nieuwe gedragingen zijn opgeschreven en bij hen op de koelkast hangen, zodat ze eraan herinnerd worden en hier de coach niet voor nodig heeft. Dit plan van aanpak wordt gedurende het coachtraject aangepast, totdat het compleet is met alle gedragingen die helpend zijn voor het gezin. Zo'n handvat zou de coach ook na het coachtraject willen om zo het gedrag zelfstandig vol te houden.

Respondent 2 geeft aan het fijn te vinden als hij het geleerde gedrag vanuit het coachtraject zou kunnen vasthouden na het coachtraject. Tijdens het coachtraject leert de respondent hoe hij zijn zoon kan ondersteunen bij het schoolwerk. Hij wil graag zelfstandig verder kunnen zonder problemen. Respondent 2 geeft aan dat het momenteel wel goed gaat met het gedrag vasthouden en hij zelfs even overwoog met de coaching te stoppen. Respondent 2 zou het echter wel prettig vinden als de coach nog een tijdje langskomt om te controleren, maar dan minder vaak. Wat respondent 2 verder nog graag zou willen om het gedrag vast te houden is iets wat na het coachtraject gebruikt kan worden. De coach hoeft dan niet meer te controleren en de respondent kan thuis een reminder hebben om het gedrag vol te houden.

De gezinnen geven daarnaast aan dat het helpend zou zijn bij gedragsverandering vasthouden om gesprekken te voeren met de coach die tot inzicht leiden met betrekking tot de problematiek. Hierin zou het volgens de gezinnen fijn zijn dat er nog wel huisbezoeken zijn, maar minder vaak, wanneer het goed gaat met het volhouden van de gedragsverandering zodat de coach af en toe even kan controleren of het goed gaat. Dit idee komt overeen met de eerder genoemde afbouwfase. Volgens de gezinnen is het prettig wanneer in de gesprekken met de coaches werkvormen ingezet worden. Verder zou het voor de gezinnen fijn zijn dat ze een stukje houvast hebben wanneer de coach niet meer op huisbezoek komt. Dit kan gedaan worden door middel van de eerder genoemde handvatten.

Mogelijkheid	Bestaande mogelijkheid
Gesprekken met de coach om aan het denken gezet te worden	Training over motiverende gespreksvoering
Spelletjes inzetten tijdens de huisbezoeken	Werkvormen
Geheugensteuntje op de koelkast	Handvat
Minder huisbezoeken wanneer het goed gaat	Afbouwfase
Houvast wanneer het coachtraject is afgesloten	Handvat

Tabel 9. *Mogelijkheden vanuit de gezinnen en de bestaande mogelijkheden waar deze aan gekoppeld zijn*

5.4. Conclusie

Uit de interviews blijkt dat de gezinscoaches zowel bewust als onbewust de verschillende factoren voor het bestendigen van gedragsverandering toepassen binnen de coachtrajecten. *Intrinsieke motivatie* en *zelfredzaamheid* worden al veelvuldig toegepast. Uit de verschillende interviews komen echter uiteenlopende werkwijzen en aanpakken per factor. Dit in combinatie met dat veel van deze werkwijzen niet bewust worden ingezet, wijst erop dat er geen eenduidige aanpak is binnen Weekend Academie.

Op enkele uitspraken na komt het er vanuit de ervaring en kennis van de coaches op neer dat de verschillende factoren een positief effect hebben op de gedragsverandering en het bestendigen daarvan. De factoren en omstandigheden die zij daarnaast nog zelf benoemden, vielen allemaal onder de bestaande factoren vanuit het literatuuronderzoek. Dit ondersteunt de keuze om deze factoren als uitgangspunt te nemen voor het bestendigen van gedragsverandering.

De coaches hebben verschillende, uiteenlopende mogelijkheden gesuggereerd om het bestendigen van gedragsverandering te stimuleren. Hieruit blijkt dat er behoefte is aan trainingen voor de coaches en een aangescherpte methodiekbeschrijving met daarin werkvormen en handvatten die coaches kunnen gebruiken in hun coachtraject. Deze werkvormen en handvatten kunnen verder uitgesplitst worden naar de verschillende factoren. Daarnaast reageerden de coaches positief op de bestaande mogelijkheid van het implementeren van een waarschuwingsplan en waren de meningen verdeeld over het invoeren van een voortgangscontrole en een afbouwfase. Een samenvattend overzicht van de aangedragen mogelijkheden is te vinden in *bijlage 7*.

De factor *zelfredzaamheid* wordt niet meegenomen in het verdere onderzoek, omdat hier al genoeg aandacht aan wordt besteedt vanuit Weekend Academie en er volgens de coaches geen concrete mogelijkheden zijn om de zelfredzaamheid nog meer te stimuleren binnen het coachtraject.

De randvoorwaarden die volgens de coaches verbonden zijn aan het verbeteren van gedragsbestendiging zijn dat het haalbaar, uitvoerbaar, overzichtelijk, visueel, bereikbaar en simpel moet zijn. Daarnaast is het wenselijk dat het probleem op meerdere fronten wordt aangepakt en dat er rekening wordt gehouden met het taalniveau van de gezinnen. Onder die voorwaarden zal de oplossing zo effectief mogelijk zijn.

Deze conclusies zijn in lijn met de behoeftes volgens de gezinnen, zoals blijkt uit de gesprekken met twee verschillende gezinnen. Ook zij geven aan behoefte te hebben aan duidelijke handvatten, geven voorkeur aan interactieve werkvormen en zouden een afbouwfase als prettig ervaren.

Fase II: Ideation

6. Onderzoeksmethode

Vanuit het kwalitatieve onderzoek binnen de fase *Inspiration* zijn verschillende mogelijkheden naar voren gekomen om gedragsverandering te bestendigen, zodat gedrag zowel gedurende het coachtraject als na het coachtraject vastgehouden wordt. Om vanuit deze uitkomsten tot één oplossing te komen voor het probleem die in lijn is met de behoeften van de stakeholders, zullen de eerder genoemde stakeholders betrokken worden bij dit denkproces. Dit zal worden gedaan door drie methodes in te zetten vanuit het *Human-Centered Design* (IDEO, 2015): *Top Five*, *Co-Creation Session* en *Get Feedback*. De eerste en derde methode zijn door middel van een formulier uitgevoerd en de tweede methode is doorlopen in een overleg. De formulieren en bijbehorende documenten zijn via de mail naar de stakeholders gestuurd met aanvullende informatie en instructies. Het overleg is door middel van videobellen gehouden, omdat fysiek face to face contact vanwege de maatregelen omtrent COVID-19 niet mogelijk is.

7. Eerste methode

Voor de eerste methode zal *Top Five* vanuit het *Human-Centered Design* (IDEO, 2015) als uitgangspunt worden genomen (zie *figuur 5*). Deze methode is aangepast om aan te sluiten bij het doel van het onderzoek en de uitkomsten uit de *inspiration fase*.

7.1. Onderzoeksproces



Top Five

This easy synthesis tool can help you prioritize, communicate, and strategize with your team.

Ideation is a tough and heady phase of the human-centered design process. This exercise gives you a break from the deep thinking and simply asks, what are the Top Five ideas or themes sticking out to you right now. Not only can answering this question as a team help you strategize, but it can also help uncover themes, isolate key ideas, and reveal opportunities for design. Try using this method throughout the Ideation phase and you'll see how it can spark discussions or new thinking about anything from synthesis to prototyping to iteration.

STEPS

- 01 | Gather your team and have everyone write down the Top Five ideas jumping out at them.
- 02 | Share your Top Fives and cluster similar ideas. This is a great way to reveal what's most interesting or important at a given time.
- 03 | Consider doing this exercise often. And vary the time frame. What's your team's Top Five for the day? How about for the week? You can also use this tool to pull out the Top Five biggest challenges you face, or the Top Five crazy ideas you want to try.
- 04 | When it's not your turn, pay close attention. Feel free to ask questions if something isn't clear.
- 05 | Keeping and displaying the Post-its with your Top Fives is also a great way to watch your project evolve and to remind yourself of your priorities.

TIME
30 minutes

DIFFICULTY
Easy

WHAT YOU'LL NEED
Pens, Post-its

PARTICIPANTS
Design team

Figuur 5. *Top Five* (IDEO, 2015)

De verschillende mogelijkheden die uit het kwalitatieve onderzoek zijn gekomen, zullen teruggekoppeld worden naar de stakeholders. Op basis hiervan schrijft elke stakeholder vijf mogelijkheden op waar zijn voorkeur naar uitgaat voor de definitieve oplossing. Daarnaast schrijft elke stakeholder de drie mogelijkheden op die hij het minst belangrijk vindt om te verwerken in de definitieve oplossing. Dit wordt gedaan door middel van een formulier dat wordt ingevuld (zie *bijlage 7*). Wanneer de formulieren ingevuld en verstuurd zijn, worden de ideeën in *Top Five's* vervolgens geclusterd. Hieruit wordt duidelijk naar welk(e) idee(ën) de voorkeur van stakeholders uitgaat.

Op basis van de uitkomsten van *Top Five* zal er gekeken worden welke ideeën geïntegreerd worden in het concept voor de oplossing.

7.1.1. Respondentgroep

De respondentgroep bestaat uit een deel van de stakeholders: de teamleider van het project gezinscoaching en drie gezinscoaches. Er is voor drie gezinscoaches gekozen omdat er momenteel

maar drie gezinscoaches werkzaam zijn binnen het project gezinscoaching. Deze gezinscoaches zijn derdejaars studenten van een sociale opleiding en zijn ruim een halfjaar werkzaam als gezinscoach binnen het project gezinscoaching. De teamleider van gezinscoaching is anderhalf jaar werkzaam geweest als gezinscoach en houdt zich momenteel bezig met de organisatie van het project gezinscoaching.

7.2. Resultaten

Mogelijkheid Top Five	Frequentie
Waarschuwingplan	4
Training intrinsieke motivatie	3
Format stimuluscontrole	2
Format voor belonen	2
Werkvorm helpende contacten	2
Werkwijze tegenconditionering	2
Overdracht uitbreiden	2
Methodiekbeschrijving aanpassen	1
Training bestendigen van gedragsverandering	1
Format 'hoe gedrag vast te houden'	1
Voortgangscontrole	1
Persoonlijk kaartje	1

Mogelijkheid Bottom Three	Frequentie
Afbouwfase	3
Werkwijze contingentie management	2
Persoonlijk kaartje	1
Overdracht uitbreiden	1
Nulmeting en eindmeting	1
Werkwijze tegenconditionering	1
Werkvorm helpende contacten	1
Format tegenconditionering	1
Training bestendigen gedragsverandering	1
Training intrinsieke motivatie	1

Tabel 10. De belangrijkste en de minst belangrijke mogelijkheden om te verwerken in de oplossing volgens de stakeholders.

De voorkeuren van de coaches voor de verschillende mogelijkheden zijn zeer uiteenlopend (zie tabel 10). In combinatie met de eis dat het probleem op meerdere fronten moet worden aangepakt (zie tabel B5.23) geeft dit aan dat er meer dan één oplossing zal moeten komen voor het probleem. Daarnaast dient opgemerkt te worden dat mogelijkheden uit de categorie 'Bottom Three' nog steeds goede suggesties kunnen zijn, maar niet direct de prioriteit hebben volgens de stakeholders.

Het waarschuwingplan en de training over intrinsieke motivatie stimuleren is de meeste voorkeur voor vanuit de stakeholders (zie tabel 10). Deze training wordt ook benoemd in de *Bottom Three*, al valt dit, kijkende naar de frequentie, te verwaarlozen (zie tabel 10). De reden die hiervoor werd gegeven was dat er al veel trainingen zijn. Verder wordt er aan een aantal werkvormen en formats de voorkeur gegeven als oplossing; de werkvorm helpende contacten, het format voor belonen en het format voor stimuluscontrole. In het interview werd al benoemd dat er misschien voor elke factor een werkvorm ontwikkeld zou kunnen worden (zie tabel B5.23). Als laatste lijkt er een voorkeur te zijn voor het uitbreiden van de overdracht, zodat er meer focus is op de gedragsverandering. Deze komt echter ook terug in de *Bottom Three* met als reden dat dit niet direct het probleem van gedragsverandering

vasthouden oplost (*zie bijlage 8*). Kijkende naar de mogelijkheden waar geen voorkeur voor is, komt met name de afbouwfase naar voren (*zie tabel 10*). Deze mogelijkheid zal daarom niet meer aangehaald worden met betrekking tot de beroepsproducten.

7.3. Conclusie

Mogelijkheid	Huidige Omschrijving
Vorbereiding en uitvoering	
Beroepsproduct 1: Methodiekbeschrijving aanvullen	
Bestendigen gedragsverandering	Richtlijn voor hoe je als coach gedragsverandering kan bestendigen bij de gezinnen via verschillende factoren
Werkwijze intrinsieke motivatie	<i>Nog geen invulling</i>
Werkwijze tegenconditionering	Stapsgewijs het oude gedrag vervangen door nieuw gedrag. Steeds meer het nieuwe gedrag en steeds minder het oude gedrag
Werkwijze helpende contacten	Het in kaart brengen van sociale netwerk van het gezin en wat zij voor hen kunnen betekenen met betrekking tot gedragsbestendiging
Werkwijze contingentie management	Complimenten geven als beloning en huisbezoek overslaan als straf, reflecteren in plaats van straf
Werkwijze stimuluscontrole	Concrete situaties omschrijven, overkoepelde triggers voor het ongewenste gedrag in kaart brengen. Triggers creëren voor het nieuwe gedrag
Beroepsproduct 2: Trainingen	
Training intrinsieke motivatie	Een training over het stimuleren van de intrinsieke motivatie met als uitgangspunt motiverende gespreksvoering.
Nazorg	
Beroepsproduct 3: Handvat	
Waarschuingsplan	Een tabel met groen, oranje en rood. Bij <u>groen</u> kan ingevuld worden waar het gezin aan kan herkennen dat het goed gaat met betrekking tot het vasthouden van de gedragsverandering. Bij <u>oranje</u> kan ingevuld worden waar het gezin aan kan herkennen dat het iets minder goed gaat met betrekking tot het vasthouden van de gedragsverandering. Bij <u>rood</u> kan ingevuld worden waar het gezin aan kan herkennen dat de gedragsverandering niet meer wordt vastgehouden. Daarnaast komt per kleur een vakje waarin ingevuld kan worden wat het gezin kan doen om weer naar groen te komen of om op groen te blijven.
Aanbevelingen	
Beroepsproduct 4: Aanbevelingen	
- Nog te ontwikkelen mogelijkheden <i>Overdracht uitbreiden</i> <i>Voortgangscontrole</i> - Aanscherpen van aangeleverde beroepsproducten - Randvoorwaarden voor het ontwikkelen en aanscherpen van de beroepsproducten	

Tabel 11. Onderdelen voor de definitieve oplossingen

Uit zowel de interviews als de *Top Five* is naar voren gekomen dat er behoefte is aan een oplossing op meerdere fronten. In de oplossing zal er daarom aandacht besteed worden aan zowel de verschillende factoren als de verschillende onderdelen van het coachtraject. De verschillende factoren zijn *intrinsieke motivatie*, *tegenconditionering*, *helpende contacten*, *contingentie management* en *stimuluscontrole* (zie tabel 11).

Het aan te leveren beroepsproduct zal ten eerste bestaan uit een aanvulling op de huidige methodiekbeschrijving. Hier is voor gekozen, omdat dit een overkoepelende richtlijn zal zijn voor de coaches voor het bestendigen van gedragsverandering bij de gezinnen. In deze aanvulling zal aandacht besteed worden aan de verschillende factoren door het beschrijven van een werkwijze per factor. Naast de aanvulling op de methodiekbeschrijving zal er een training over het stimuleren van de intrinsieke motivatie bij de gezinnen ontwikkeld worden en een waarschuingsplan in de vorm van een format gemaakt worden. Hier is voor gekozen, omdat beide hoog in de *Top Five* staan en er dus

vanuit de stakeholders de voorkeur voor is deze te verwerken in het aan te leveren beroepsproduct (*zie tabel 10*).

Een aantal mogelijkheden komen wel terug in de *Top Five*, maar worden niet ontwikkeld als beroepsproduct. Aangezien dit wel opties zijn die volgens de respondenten en stakeholders van toegevoegde waarde zouden kunnen zijn, zullen er aanbevelingen opgesteld worden waarin deze ideeën benoemd worden met daarbij een aantal randvoorwaarden waaraan de uitwerking van het idee zou moeten voldoen. Deze aanbevelingen kunnen Weekend Academie op weg helpen om de ideeën zelf uit te werken. Het betreft het uitbreiden van de overdracht, een voortgangscontrole invoeren, een training over het bestendigen van gedragsverandering en werkvormen of formats die aansluiten op de verschillende factoren (*zie tabel 11*).

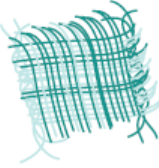
Op basis van het literatuuronderzoek en de interviews en de *Top Five* die daaruit zijn voortgekomen zullen de volgende beroepsproducten worden opgesteld:

- Aanvulling methodiekbeschrijving
- Training intrinsieke motivatie
- (Format) waarschuwingsplan
- Aanbevelingen

8. Tweede methode

Als tweede methode zal er een *Co-Creation Session* vanuit het *Human-Centered Design* (IDEO, 2015) ingezet worden (zie figuur 6) om het concept dat vanuit de *Top Five* is ontwikkeld verder vorm te geven en aan te scherpen.

8.1. Onderzoeksproces



Co-Creation Session

The people you're designing for can tell you plenty, and they can show you more. Here's how to further incorporate them into your design process.

You'll be talking with scores of people throughout your project, and a Co-Creation Session is a great way to get feedback on your ideas and bring people deeper into the process. The purpose of a Co-Creation Session is to convene a group of people from the community you're serving and then get them to design alongside you. You're not just hearing their voices, you're empowering them to join the team. You can co-create services, investigate how communities work, or understand how to brand your solution.

STEPS

TIME
1-3 hours

DIFFICULTY
Moderate

WHAT YOU'LL NEED
Pens, Post-its, paper, a place to meet

PARTICIPANTS
Design team, community members, partners

- 01 The first step is to identify who you want in your Co-Creation Session. Perhaps it's a handful of people you've already interviewed. Maybe it's a particular demographic like teens or female farmers or people without jobs.
- 02 Once you know who you want, arrange a space, get the necessary supplies (often pens, Post-its, paper, art supplies), and invite them to join.
- 03 Maximize a Co-Creation Session with Conversation Starters (p. 45), a Brainstorm (p. 94), Role Playing (p. 118), Rapid Prototyping (p. 119), or other activities to get your group engaged.
- 04 Capture the feedback your group gives you. The goal isn't just to hear from people, it's to get them on your team. Make sure that you're treating your co-creators as designers, not as Interview (p. 39) subjects.

Figuur 6. *Co-Creation Session* (IDEO, 2015)

De verschillende beroepsproducten worden voorgelegd aan de stakeholders. Wanneer deze beroepsproducten voor hen helder zijn zal er per beroepsproduct gebrainstormt worden over hoe deze volgens hen inhoudelijk vormgegeven kan worden. Deze punten zullen meegenomen worden in het ontwikkelen van de conceptberoepsproducten.

8.1.1. Respondentgroep

De respondentgroep bestaat uit een deel van de stakeholders: de teamleider van het project gezinscoaching en drie gezinscoaches. Er is voor drie gezinscoaches gekozen omdat er momenteel

maar drie gezinscoaches werkzaam zijn binnen het project gezinscoaching. Deze gezinscoaches zijn derdejaars studenten van een sociale opleiding en zijn ruim een halfjaar werkzaam als gezinscoach binnen het project gezinscoaching. De teamleider van gezinscoaching zal ook betrokken worden bij het overleg. Zij is anderhalf jaar werkzaam geweest als gezinscoach en houdt zich momenteel bezig met de organisatie van het project gezinscoaching. De gezinnen worden in deze overleggen niet meegenomen als stakeholder, omdat het voor hen niet mogelijk is hierbij aanwezig te zijn.

8.2. Resultaten

In het overleg met een deel van de stakeholders hebben zij aangegeven hoe de verschillende beroepsproducten volgens hen inhoudelijk vormgegeven kunnen worden.

Methodiekbeschrijving

De stakeholders geven aan dat een stuk over gedragsbestendinging als aanvulling op de methodiekbeschrijving het best toegevoegd kan worden binnen fase 3, *uitvoeren en evalueren*, van de huidige methodiek. De verschillende factoren zien ze graag terug in de methodiekbeschrijving, maar ze vinden wel dat er aangegeven moet worden dat deze werkwijzen flexibel ingezet kunnen worden aangezien niet elke werkwijze passend is voor elk gezin.

Intrinsieke motivatie

Voor de werkwijze bij de factor *intrinsieke motivatie* geven de stakeholders aan dat hierin het beste dezelfde informatie gegeven kan worden als die in de training terugkomt. Daarnaast zou er eventueel verwezen kunnen worden naar de korte toelichting over motiverende gespreksvoering die al in de methodiekbeschrijving staat.

Helpende contacten

In de werkwijze voor de factor *helpende contacten* kan omschreven worden dat de coaches samen met het gezin hun sociale netwerk in kaart kunnen brengen en vanuit daar inzichtelijk kunnen krijgen wat de individuen in dit sociale netwerk voor het gezin kunnen betekenen met betrekking tot het vasthouden van de gedragsverandering. Om deze werkwijze visueel te maken voor zowel de coach als het gezin zouden de stakeholders het prettig vinden als er een format komt dat ze met het gezin in kunnen vullen. Hoe dit er concreet uit kan komen te zien hebben ze niet direct een idee over.

Tegenconditionering

Bij de werkwijze voor *tegenconditionering* zouden de stakeholders een duidelijke uitleg prettig vinden met daarin voorbeelden van hoe tegenconditionering ingezet kan worden op basis van relevante hulpvragen. Daarnaast willen de stakeholders voorbeelden van gedrag waarmee het oude gedrag vervangen kan worden. Verder geven de stakeholders aan dat het goed zou zijn als er wordt omschreven hoe het inzetten van tegenconditionering het beste kan worden besproken met het gezin.

Contingentie management

Ten eerste vinden de stakeholders dat er kort benoemd moet worden waarom er vanuit Weekend Academie geen straffen worden ingezet. Hierin vinden coaches het een goed idee om in plaats van te straffen te reflecteren met het gezin op wat er niet goed is gegaan. Het reflecteren in plaats van straffen kan benoemd worden in de werkwijze. Ten tweede willen de stakeholders in de werkwijze voor *contingentie management* graag een korte uitleg terugzien van de soorten complimenten die je als coach kan geven; complimenten over de persoon en complimenten over het gedrag. Hierin zouden de stakeholders voorbeelden willen van complimenten die gegeven kunnen worden aan het gezin. Verder vinden de stakeholders dat het geven van inhoudelijke complimenten, dus niet alleen aangeven dat het goed ging maar ook wat er precies goed ging, benadrukt moet worden.

Stimuluscontrole

Het in kaart brengen van de triggers die ongewenst gedrag oproepen en de triggers die het nieuwe gedrag stimuleren wordt door de stakeholders als waardevol gezien. Hierin zouden ze wel duidelijke richtlijnen willen van hoe ze dit kunnen inzetten en wat je met de informatie kan doen. Hierin geven de stakeholders aan het fijn te vinden als er wordt omschreven hoe zij als coaches deze triggers bespreekbaar kunnen maken met het gezin. Daarnaast zouden de stakeholders graag een format willen waarin de triggers voor zowel het ongewenste gedrag als het nieuwe gedrag weergegeven kunnen worden.

Training intrinsieke motivatie

Voor de training lijkt het de stakeholders goed om motiverende gespreksvoering als uitgangspunt te nemen, omdat dit al bekend is bij Weekend Academie. Binnen de training zouden de stakeholders het fijn vinden als het belang van het stimuleren van intrinsieke motivatie door middel van motiverende gespreksvoering wordt benoemd, dat er een uitleg is over wat intrinsieke motivatie precies is en dat er wordt benoemd hoe motiverende gespreksvoering specifiek op jongeren toegepast kan worden. Verder willen de stakeholders dat de training interactieve onderdelen bevat en relevante casussen behandelt door middel van rollenspellen of via voorbeeldfilmpjes over motiverende gespreksvoering.

Waarschuwingsplan

Bij het waarschuwingsplan zouden de stakeholders een ingevuld voorbeeld willen, zodat het duidelijker is hoe het precies werkt. Volgens de stakeholders kan het waarschuwingsplan beter gedurende het coachtraject ingevuld worden dan binnen één huisbezoek. Hierin lijkt het hen goed om het waarschuwingsplan toe te voegen aan het gezinvolgsysteem, een systeem dat binnen Weekend Academie wordt gebruikt om de huisbezoeken te omschrijven. Het waarschuwingsplan zal hierin komen te staan bij de benodigheden van fase 3, *uitvoeren en evalueren*. Per huisbezoek komt er een extra kolom waarin wordt vermeld of er nieuwe punten zijn toegevoegd aan het waarschuwingsplan. Daarnaast komt er een verwijzing naar het waarschuwingsplan in de methodiekbeschrijving.

8.3. Conclusie

Hieronder staan de verschillende beroepsproducten die ontwikkeld zullen worden weergegeven met een omschrijving van de vormgeving. Niet elk idee dat uit het tweede overleg naar voren kwam zal mee worden genomen in het ontwikkelen van de beroepsproducten.

Beroepsproduct 1: Methodiekbeschrijving aanvullen

Er zullen richtlijnen gegeven worden voor hoe je als coach gedragsverandering kan bestendigen bij de gezinnen op basis van de vijf factoren. Voor elke factor zal er een omschrijving zijn van hoe ze deze kunnen toepassen binnen het coachtraject. Deze omschrijvingen komen overeen met de gegevens van *tabel 11*. De werkwijze voor intrinsieke motivatie zal als uitgangspunt motiverende gespreksvoering hebben. Deze richtlijnen komen bij fase 3 te staan in de methodiekbeschrijving.

De werkwijze van *tegenconditionering* zal worden aangevuld met een voorbeeld met betrekking op een relevante hulpvraag. Bij de werkwijze van *contingentie management* zal kort toegelicht worden waarom er als coach niet gestraft wordt. Verder zullen twee soorten complimenten aangestipt worden; complimenten over de persoon en complimenten over het gedrag. De benaming *contingentie management* zal vervangen worden door *belonen en reflecteren*, omdat dit voor de coaches herkenbaar is en daardoor makkelijker te begrijpen.

Voor zowel de factor *helpende contacten* als de factor *stimuluscontrole* zal een format ontwikkeld worden.

Format *helpende contacten*: in het format kan het sociale netwerk van het gezin onderverdeeld worden in drie verschillende categorieën op basis van nabijheid. Deze categorieën worden aangeduid met kleuren. Daarnaast staat er in het format een tabel waar bij de verschillende personen vanuit het sociale netwerk opgeschreven kan worden hoe zij het gezin kunnen ondersteunen.

Format *stimuluscontrole*: het format zal bestaan uit twee tabellen waar zowel de triggers van het ongewenste gedrag als de triggers voor het nieuwe gedrag in opgeschreven kunnen worden.

Beroepsproduct 2: Training intrinsieke motivatie

De training over het stimuleren van de intrinsieke motivatie zal als uitgangspunt motiverende gespreksvoering nemen. Hierin zullen verschillende onderwerpen naar voren komen via verschillende onderdelen binnen de training.

Onderwerpen:

- Wat is intrinsieke motivatie?
- Belang van intrinsieke motivatie
- Motiverende gespreksvoering
 - o *Verandertaal uitlokken*
 - o *Reageren op verandertaal en behoudtaal*

Vormgeving:

- interactieve onderdelen
- relevante casussen
- rollenspellen
- voorbeeldfilmpjes

Beroepsproduct 3: Waarschuwingsplan

Het waarschuwingsplan zal de vorm aannemen die in *tabel 11* wordt omschreven. Aanvullend zal een korte toelichting worden gegeven over hoe het waarschuwingsplan werkt en wanneer deze wordt ingezet. Daarnaast zal er een ingevuld voorbeeld gegeven worden met betrekking tot een relevante hulpvraag.

Beroepsproduct 4: Aanbevelingen

Om de ideeën die vanuit de stakeholders als helpend werden gezien toch mee te geven aan de organisatie, worden er aanbevelingen opgesteld waarin de volgende mogelijkheden naar voren komen:

- **Overdracht uitbreiden:** in de overdracht, waarbij een gezin aan een andere coach wordt overgedragen, specifiek aandacht besteden aan de gedragsverandering van het gezin en wat er al aan het bestendigen daarvan is gedaan.
- **Voortgangscontrole:** drie maanden na het afsluiten van het coachtraject zal er contact opgenomen worden met het gezin om te kijken hoe het gaat met het gedragsverandering vasthouden en waar ze hierin nog tegenaan lopen.

9. Derde methode

Als derde methode zal *Get Feedback* vanuit het *Human-Centered Design* (IDEO, 2015) ingezet worden (zie figuur 7).

9.1. Onderzoeksproces



Get Feedback

You've learned and built. Now share what you've made with the people you're designing for and see what they think.

Soliciting feedback on your ideas and prototypes is a core element of the Ideation phase, and it helps keep the people you're designing for at the center of your project. It's also a direct path to designing something that those same people will adopt. If the point of a prototype is to test an idea, then collecting feedback from potential users is what pushes things forward.

STEPS

TIME
60-90 minutes

DIFFICULTY
Moderate

WHAT YOU'LL NEED
Pens, paper, your prototype

PARTICIPANTS
Design team, people you're designing for

- 01 | Now that you've got a prototype to share, get it in front of the people you're designing for. There are lots of ways to do it: Reconvene a Group Interview (p. 42), intercept people in markets for Interviews (p. 39), do another Expert Interview (p. 43) with your prototype, or perhaps run a Co-Creation Session (p. 109) designed to elicit feedback.
- 02 | Capturing honest feedback is crucial. People may praise your prototype to be nice, so assure them that this is only a tool by which to learn and that you welcome honest, even negative feedback.
- 03 | Share with lots of people so that you get a variety of reactions. Refer back to Extremes and Mainstreams (p. 49) to make sure you're capturing a cross-section of potential users.
- 04 | Write down the feedback you hear and use this opportunity with the people you're designing for to ask more questions and push your ideas further.

Figuur 7. *Get Feedback* (IDEO, 2015)

Wanneer de beroepsproducten op basis van het voorgaande overleg zijn ontwikkeld, zal er in kaart worden gebracht wat volgens de stakeholders de positieve en de negatieve aspecten van de beroepsproducten zijn. Deze gegevens worden verzameld door middel van een feedback formulier (zie bijlage 10). Hier is voor gekozen omdat de stakeholders aangaven liever een formulier in te vullen dan een overleg bij te wonen. Voor de aanbevelingen zal geen feedback voor worden gevraagd. Op basis van de uitkomsten van *Get Feedback* zullen de beroepsproducten aangepast worden waar nodig en worden de definitieve beroepsproducten ontwikkeld.

9.1.1. Respondentgroep

De respondentgroep bestaat uit vier respondenten: de teamleider van het project gezinscoaching, twee gezinscoaches en één volwassene vanuit een gezin dat gecoacht wordt. Er is gekozen voor respondenten vanuit verschillende groepen stakeholders, zodat er kritisch wordt gekeken naar de beroepsproducten vanuit verschillende wensen en behoeftes. De gezinscoaches zijn momenteel derdejaars studenten vanuit een sociale opleiding en ruim een halfjaar werkzaam als gezinscoach binnen het project gezinscoaching. De teamleider van gezinscoaching is anderhalf jaar werkzaam geweest als gezinscoach en houdt zich momenteel bezig met de organisatie van het project gezinscoaching. Het gezin waar de eerste respondent uit komt wordt al ruim een halfjaar gecoacht door een gezinscoach vanuit Weekend Academie en zit momenteel in de uitvoerende fase.

Aan de respondent vanuit het gecoachte gezin zal alleen het format voor helpende contacten, het format voor stimuluscontrole en het waarschuwingsplan als beroepsproduct worden voorgelegd, omdat dit de enige zijn die direct van toepassing zijn op de gezinnen.

9.2. Resultaten

De stakeholders hebben feedback gegeven op de verschillende beroepsproducten. Hieronder zijn zowel de positieve punten als de verbeterpunten weergegeven. Zie *bijlage 11* voor de ingevulde formulieren.

9.2.1. Feedback Beroepsproduct 1a, Aanvulling op de methodiekbeschrijving

De stakeholders geven aan dat fase 3 van het coachtraject meer diepgang heeft gekregen door de huidige methodiekbeschrijving aan te vullen met het bestendigen van gedragsverandering. Hierdoor zou de aanpak in deze fase effectiever zijn dan voorheen. Doordat de aanvulling verdeeld is in meerdere kopjes is het geheel overzichtelijk en prettig leesbaar. Verder geven de stakeholders aan dat de literatuur goed is toegepast en dat het fijn is dat er voorbeelden worden gegeven en de begrippen worden uitgelegd. Ook valt het op dat er duidelijke verwijzingen zijn naar de juiste tools voor de coaches. De richtlijnen maken dat het bestendigen van gedragsverandering bij de gezinnen makkelijker uitvoerbaar is.

Wel wordt aangegeven dat het voor nieuwe coaches misschien lastig is om meteen te begrijpen. Op zich is dit niet erg, de coaches hebben alleen iets meer tijd nodig om de stof tot zich te nemen. De stakeholders geven aan dat er meer praktijkvoorbeelden gegeven kunnen worden. Verder zou de introductie uitgebreid kunnen worden door aan te geven wat het belang is van gedragsbestendiging.

9.2.2. Feedback Beroepsproduct 1b, Format helpende Contacten

Het valt de stakeholders op dat het format een duidelijke en concrete uitleg heeft en een overzichtelijk lay-out. De stakeholders geven aan dat het fijn is dat de uitleg wordt toegelicht met voorbeelden. Het format zou volgens de stakeholders makkelijk in te zetten zijn voor de coaches en voor de ouders biedt het houvast.

Ondanks dat er voorbeelden in de uitleg staan, zouden de stakeholders het fijn vinden als er een ingevuld voorbeeld van het format wordt toegevoegd. Het format is voor de coaches makkelijk te gebruiken, maar voor sommige gezinnen die gebrekkig Nederlands spreken kan het lastig zijn het in te vullen. Om dit makkelijker te maken kunnen er tips worden toegevoegd voor de coaches over hoe de werkvorm ingezet kan worden met deze gezinnen. In de introductie zouden de stakeholders een korte toelichting willen van het belang van een sociaal netwerk.

9.2.3. Feedback Beroepsproduct 1C, Format stimuluscontrole

Het format is overzichtelijk, geeft een duidelijke uitleg en zou voor de coaches makkelijk in te zetten zijn. Verder wordt aangegeven dat het goed is dat er aandacht wordt besteed aan de helpende triggers, dit maakt het positief en dat sluit aan bij Weekend Academie. Voor de ouder is het fijn dat er teruggekeken kan worden op het format en het format zo houvast biedt.

Het format zou meer visueel gemaakt kunnen worden door pictogrammen toe te voegen. Daarnaast hebben de coaches de behoefte aan een ingevuld voorbeeld van het format. Ook zouden de stakeholders een verwijzing willen naar gesprekstechnieken om het gesprek over negatieve triggers met de ouders aan te gaan. In deze verwijzing zouden op lange termijn de coaches hun eigen ervaringen kunnen delen. Verder willen de stakeholders een uitleg over wat triggers precies inhouden.

9.2.4. Feedback Beroepsproduct 2, Training intrinsieke motivatie

Volgens de stakeholders is de training goed in te zetten zonder aanvullende informatie en instructies van de ontwerper. De training bevat een goede balans tussen theorie en praktijk en heeft hierin genoeg interactieve delen. Verder zou de kern van de training goed aansluiten bij Weekend Academie.

Er zou in de methodiekbeschrijving nog verwezen kunnen worden naar de training, zodat de coaches weten dat ze nog een training krijgen over intrinsieke motivatie stimuleren. In plaats van het laten zien van een filmpje zouden de trainers zelf een voorbeeldgesprek kunnen doen op basis van motiverende gespreksvoering, zodat dit beter aansluit bij de hulpvragen waar Weekend Academie mee te maken krijgt. Verder geeft een stakeholder aan dat er veel moeilijke begrippen in staan en dat er veel dia's worden gebruikt.

9.2.5. Feedback Beroepsproduct 3, Waarschuwingsplan

De stakeholders geven aan dat het waarschuwingsplan een duidelijke uitleg heeft, de tabel overzichtelijk is en dat het prettig is dat er een voorbeeld wordt gegeven. Verder is het goed dat het waarschuwingsplan is toegevoegd als onderdeel van het gezinvolgsysteem. Er mag van de stakeholders een uitgebreidere toelichting komen van het waarschuwingsplan. Hierin kunnen onder andere tips gegeven worden voor het invullen van het waarschuwingsplan met ouders die gebrekkig Nederlands spreken. Een stakeholder geeft aan dat het veel tekst is en het beter te lezen wordt wanneer er in stappen wordt aangegeven wat de coach en het gezin moeten doen. Verder vinden de stakeholders dat het duidelijker naar voren kan komen dat het invullen van het waarschuwingsplan een verplicht onderdeel is van fase 3.

9.3. Conclusie

Onderstaand de verbeterpunten die per beroepsproduct worden meegenomen in de aanpassingen. De feedback die hierin niet mee wordt genomen zal deels verwerkt worden in de aanbevelingen.

9.3.1. Beroepsproduct 1a, Aanvulling op de methodiekbeschrijving

Bij het aanscherpen van de aanvulling op de huidige methodiekbeschrijving zullen er meer praktijkvoorbeelden worden gegeven die aansluiten bij, voor Weekend Academie, relevante hulpvragen, voor zover dat nog niet gedaan is. Verder zal er in de introductie kort toegelicht worden wat het belang is van het bestendigen van gedragsverandering. Bij de factor intrinsieke motivatie zal er kort verwezen worden naar de training over het stimuleren van intrinsieke motivatie.

9.3.2. Beroepsproduct 1b, Format helpende contacten

Aan het format voor de factor *helpende contacten* zal een ingevuld voorbeeld van het format toegevoegd worden. Daarnaast zal de introductie aangevuld worden met tips voor de coaches om dit format met gezinnen die gebrekkig Nederlands spreken in te vullen. Verder zal er in de introductie een korte toelichting worden toegevoegd waarin het belang van een sociaal netwerk en het in kaart brengen hiervan benadrukt wordt.

9.3.3. Beroepsproduct 1c, Format stimuluscontrole

Aan het format voor de factor *stimuluscontrole* zal een ingevuld voorbeeld van het format toegevoegd worden. In de introductie zal nog kort een uitleg worden gegeven over wat triggers precies inhouden. Daarnaast zal in de introductie aangegeven worden dat dit format niet geschikt is om in te zetten bij gezinnen die gebrekkig Nederlands spreken.

9.3.4. Beroepsproduct 2, Training intrinsieke motivatie

In de training over het stimuleren van intrinsieke motivatie zullen geen aanpassingen worden gedaan. Twee verbeterpunten op de training zullen verwerkt worden binnen andere beroepsproducten (*zie beroepsproduct 1a en beroepsproduct 4*).

9.3.5. Beroepsproduct 3, Waarschuwingsplan

Bij het aanscherpen van het waarschuwingsplan zal de introductie worden uitgebreid. In de introductie zullen er tips genoemd worden voor het invullen van het waarschuwingsplan met gezinnen die gebrekkig Nederlands spreken. Verder wordt de introductie aangevuld door kort aan te geven dat het invullen van het waarschuwingsplan een verplicht onderdeel is binnen fase 3.

9.3.6. Beroepsproduct 4, Aanbevelingen

Beroepsproduct 1c, Format stimuluscontrole

Voor het format voor de factor stimuluscontrole zullen een aantal aanbevelingen worden gedaan:

- Voeg tips toe van en voor de coaches over hoe zij het gesprek over negatieve triggers het beste kunnen aanpakken.
- Voeg een onderdeel toe waar de coaches hun ervaringen kunnen delen met betrekking tot het gesprek aangaan over negatieve triggers.

Beroepsproduct 2. Training intrinsieke motivatie

Voor de training over het stimuleren van intrinsieke motivatie zal de volgende aanbeveling worden gedaan:

- Laat de trainers een voorbeeld gesprek op basis van motiverende gespreksvoering uitvoeren als vervanging van het voorbeeldfilmpje. Maak in dit gesprek gebruik van een casus die relevant is binnen Weekend Academie.

Beroepsproduct 3. Waarschuwingsplan

Voor het waarschuwingsplan zal de volgende aanbeveling worden gedaan:

- Naast het voorbeeld van een ingevuld waarschuwingsplan, dat al is gegeven, kan er ook een ingevuld voorbeeld komen met pictogrammen.

Fase III: Implementation

10. Toepassing beroepsproducten

Onderstaand een korte beschrijving van de wijze waarop de verschillende beroepsproducten opgeleverd zullen worden aan de organisatie Weekend Academie en op welke manier de organisatie het kan implementeren.

10.1. Beroepsproduct 1a, Aanvulling op de methodiekbeschrijving

De aanvulling op de methodiekbeschrijving zal toegevoegd worden aan de huidige methodiekbeschrijving. De richtlijnen voor het bestendigen van gedragsverandering zullen verwerkt worden binnen fase 3, *uitvoeren en evalueren*. Hierin zal het toegevoegd worden tussen het kopje *reflecteren* en het kopje *evalueren*. De bijlage over motiverende gespreksvoering zal toegevoegd worden als bijlage 4 in de bijlagen van de huidige methodiekbeschrijving. Daarnaast zal de naam van fase 3 veranderd worden in *uitvoeren, bestendigen en evalueren*.

10.2. Beroepsproduct 1b, Format helpende contacten

Het format voor de factor *helpende contacten* zal toegevoegd worden aan de Drive van Weekend Academie bij de werkvormen voor fase 3, *uitvoeren en evalueren*. Op deze Drive staan alle documenten die gebruik worden door de gezinscoaches.

10.3. Beroepsproduct 1c, Format stimuluscontrole

Het format voor de factor *stimuluscontrole* zal toegevoegd worden aan de Drive van Weekend Academie bij de werkvormen voor fase 3, *uitvoeren en evalueren*.

10.4. Beroepsproduct 2, Training intrinsieke motivatie

De training zal in zijn geheel aangeleverd worden aan de teamleider van het project gezinscoaching. De aan te leveren stukken bestaan uit het draaiboek, de tekstuele uitwerking, een informatieblad en de casus voor het rollenspel. In hoeverre de verschillende documenten beschikbaar gesteld worden op de Drive zal Weekend Academie zelf beslissen. Ook het moment waarop de training gegeven zal worden zal Weekend Academie zelf moeten beslissen.

10.5. Beroepsproduct 3, Waarschuwingsplan

Ten eerste zal het waarschuwingsplan toegevoegd worden aan de Drive van Weekend Academie bij de benodigdheden voor fase 3, *uitvoeren en evalueren*. Ten tweede zal het waarschuwingsplan benoemd worden in de methodiekbeschrijving bij fase 3, *uitvoeren en evalueren*, onder de kopjes *taken coach* en *welke tools gebruikt de coach tijdens deze fase?*. Tot slot zal het waarschuwingsplan verwerkt worden in het gezinvolgsysteem. Hierin zal bij fase 3, *uitvoeren en evalueren*, het waarschuwingsplan toegevoegd worden aan de benodigdheden (*zie figuur 8*) en zal er een extra vraag toegevoegd worden om de gezinscoaches te stimuleren het waarschuwingsplan in te vullen (*zie figuur 9*).

3	
4	Benodigdheden
5	Agenda huisbezoek
6	Vorbereiding huisbezoek
7	Waarschuwingplan
8	Tevredenheids-evaluatie
9	Resultaatmeting
10	

Figuur 8. De benodigdheden van fase 3 inclusief het waarschuwingplan

14	Wat stond op de agenda?
15	Beschrijf in een verhaal het huisbezoek is verlopen en verwerk daarin: - Hoe je aan de agendapunten hebt gewerkt - Welke concrete resultaten(doelen) je hebt behaald - Hoe gaat de uitvoering van het plan van aanpak? - Hoe de uitvoering van de werkvorm is gegaan <i>Schrijf in verhaalvorm gebruik de kop, romp, staart methode</i>
16	Heb je nieuw punten aan het waarschuwingplan toegevoegd? Zo ja, welke?
17	Welke TA rollen heb je bij de ouder gezien? Waar zie je dat aan?
18	Heb je een werkvorm gebruikt? Zo ja, welke?
19	Is er sprake van doorverwijzing naar andere instanties? Zo ja, welke?
20	Op welke manier heeft de het resultaat invloed gehad op het kind?

Figuur 9. Aanvulling op de vragen die per huisbezoek in fase 3 beantwoord moeten worden

10.6. Beroepsproduct 4, Aanbevelingen

De aanbevelingen zullen aangedragen worden bij de teamleider van het project gezinscoaching. Het is aan haar wat er met de aanbevelingen gedaan zal worden.

11. Discussie

11.1. Sterke en zwakke punten

Kijkende naar het onderzoek als geheel zijn de ontwikkelde beroepsproducten goed onderbouwd door het inzetten van meerdere onderzoeksmethoden op verschillende momenten. Zo is het onderzoek gebaseerd op modellen die wetenschappelijk zijn bewezen en zijn de stakeholders nauw in het proces betrokken. Hierdoor hebben de stakeholders een wezenlijke rol kunnen spelen in het ontwikkelen van de beroepsproducten. De beroepsproducten zijn, kijkende naar het onderzoek en de feedback vanuit de derde methode, relevant en waardevol voor de opdrachtgever. Door meerdere beroepsproducten te maken wordt het probleem op meerdere fronten aangepakt, waar vanuit de stakeholders behoefte aan is. Hierdoor wordt er al een grote stap gezet richting het oplossen van het probleem. Verder kunnen de beroepsproducten met de aangeleverde documenten meteen volledig ingezet worden.

Een zwak punt van dit onderzoek is de respondentgroep. Er waren weinig respondenten beschikbaar en niet met elke mogelijke respondent kon contact opgenomen worden. Het onderzoek zou een betere onderbouwing hebben wanneer de respondentgroep groter zou zijn vanwege bredere input. Om deze respondentgroep te vergroten kon er contact opgenomen worden met coaches buiten het project gezinscoaching. Het gebrek aan beschikbare gezinnen kon gecompenseerd worden door vergelijkbare gezinnen te ondervragen door middel van een enquête. In de gesprekken met gezinnen die beschikbaar waren hadden meer vragen gesteld kunnen worden om de diepgang te zoeken in wat hen helpt niet terug te vallen.

Een eigenschap van het *Human-Centered Design* is dat de stakeholders centraal staan. In dit onderzoek zijn de teamleider, coaches en gezinnen als stakeholders betrokken. De oplossingen zijn gericht op acties die coaches kunnen ondernemen. Het betrekken van meer stakeholders, om het zo nog meer 'Human-Centered' te maken, zou voor verbetering van het onderzoek zorgen. Door gezinnen meer in de *Ideation fase* te betrekken, hadden zij tot oplossingen kunnen komen die gericht zijn op de inzet van gezinnen. Daarnaast had er contact opgenomen kunnen worden met stakeholders buiten de organisatie om vanuit die standpunten oplossingen te bedenken. Gedurende het hele onderzoek is rekening gehouden met wat het beste is voor de gezinnen en wat voor de coaches het best uitvoerbaar zou zijn. Daarnaast is de structuur met de drie fasen aangehouden en is ook het *Double Diamond Model* (informatie ophalen en verbreden in de *Inspiration fase*, aanscherpen en daarna met bredere suggesties voor oplossingen komen in de *Ideation fase* en verder aanscherpen om zo tot bruikbare beroepsproducten te komen in de *Implementation fase*) zichtbaar, wat in lijn is met de richtlijnen van het *Human-Centered Design*.

11.2. Vervolgonderzoek

Op basis van het huidige onderzoek worden er een aantal mogelijke vervolgonderzoeken voorgesteld die uitgevoerd kunnen worden vanuit Weekend Academie maar niet meer binnen de scope van dit onderzoek pasten.

Gedragbestendiging bij jongeren

In de tweede methode hebben de stakeholders aangegeven dat ze richtlijnen willen voor het intrinsiek motiveren van jongeren. Jongeren zijn een doelgroep waar binnen het project gezinscoaching veel mee wordt gewerkt en die net even een andere aanpak nodig hebben dan volwassenen. Het kan nuttig

zijn om te onderzoeken hoe niet alleen intrinsieke motivatie bij jongeren kan worden verbeterd, maar ook het bestendigen van gedragsverandering.

Gewoontevorming

Er kan vanuit Weekend Academie een vervolgonderzoek gedaan worden naar gewoontevorming. Gewoontevorming zorgt ervoor dat de gezinnen het gedrag niet alleen leren vasthouden, maar dat dit gedrag een gewoonte wordt. Door deze gewoontevorming gaat het uitvoeren van nieuw gedrag automatisch en kost daardoor minder moeite. Hierin kan onderzocht worden hoe het aangeleerde gedrag een gewoonte wordt bij de gezinnen en wat hier concreet voor nodig is vanuit de coaches en de gezinnen.

Hoe te handelen bij terugval?

Binnen het huidige onderzoek wordt met name gekeken naar hoe voorkomen kan worden dat de gezinnen terugvallen door de gedragsverandering te bestendigen. Er is hierin nog niet gekeken naar wat er gedaan kan worden wanneer een gezin terugvalt. Aangezien hier veel over is geschreven in de huidige literatuur en dit relevant kan zijn voor Weekend Academie en het behalen van targets, kan het van toegevoegde waarde zijn om dit te onderzoeken.

Bibliografie

- Abramson, A. (2020, 8 april). How COVID-19 may increase domestic violence and child abuse. Geraadpleegd van <https://www.apa.org/topics/covid-19/domestic-violence-child-abuse>
- Baarda, B. (2019). *Dit is onderzoek!* (3e ed.). Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers.
- Chandra, J. (2020, 2 april). Covid-19 lockdown, rise in domestic violence, police apathy: NCW. Geraadpleegd van <https://www.thehindu.com/news/national/covid-19-lockdown-spike-in-domestic-violence-says-ncw/article31238659.ece>
- Dijkstra, A., Conijn, B., & de Vries, H. (2006) A match-mismatch test of stage model of behaviour. *Society for the Study of Addiction*, 1035-1043. <https://doi.org/10.1111/1360-0443.2006.01419>
- Dunn, C., and Rollnick, S. (2003) *Lifestyle change*. Elsevier limited: London.
- Evers, K. E., Prochaska, J. O., Johnson, J. L., Mauriello, L. M., Padula, J. A., & Prochaska, J. M. (2006). A Randomized Clinical Trial of a Population and Transtheoretical Model Based Stress Management Intervention. *Health Psychology*, 25(4), 521-529. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.25.4.521>
- IDEO. (2015). *The Field Guide to Human-Centered Design*. Canada, San Fransisco, Canada: Design Kit.
- Kompas Volksgezondheid. (z.d.). Sociaaleconomische status. Geraadpleegd van <https://www.kvnog.nl/onderwerpen-voorst/bevolking-voorst/sociaaleconomische-status>
- Miller, W., & Rollnick, S. (2014). *Motiverende Gespreksvoering*. Ouderkerk aan den IJssel, Nederland: Ekklesia.
- Morrison, V., & Bennett, P. (2015). Modellen voor het voorspellen van gezondheidsgedrag. In V. Morrison, & P. Bennett, *Gezondheidspsychologie* (2e ed.). (pp. 126-132). Amsterdam, Nederland: Pearson.
- Norcross, J. C., Krebs, P. M., & Prochaska, J. O. (2011). Stages of change. *Journal of clinical psychology*, 67(2), 143-154. <https://doi.org/10.1002/jclp.20758>
- Prochaska, J.O., & DiClemente, C.C. (1982). Transtheoretical therapy: toward a more more integrative model of change. *Psychotherapy: theory, research & practice*, 19(3), 276. <https://doi.org/10.1037/h0088437>
- Prochaska, J.O., Redding, C.A., Evers, K.E. (2008). The Transtheoretical Model and Stages of Change. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath, *Health Behavior and Health Education* (pp. 97-118). San Francisco, Verenigde Staten: Jossey-Bass.
- Prochaska, J. O., Velicer, W. F., Fava, J., & DiClemente, C. C. (1988). Measuring Processes of Change: Applications to the Cessation of Smoking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(4), 520-528. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.56.4.520>

- Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: Theoretical approaches and a new model. In R. Schwarzer, *Self-efficacy: Thought control of action*. (pp. 217–242). Washington D.C., Verenigde Staten: Hemisphere.
- van Beek, M., & Tijmes, I. (2014). De methodiek van coaching. In M. van Beek, & I. Tijmes, *Leren Coachen* (6e ed.). (pp. 31-33). Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Boom Nelissen.
- Weekend Academie. (z.d.). Weekend Academie. Geraadpleegd van <https://www.weekendacademie.nl/>
- Weinstein, N. D., and Sandman, P. M. (1992). A Model of the Precaution Adoption Process: Evidence from Home Radon Testing. *Health Psychology, 11*(3), 170–180.
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.11.3.170>.
- Wolf, J. (2017). Herstel ondersteunen. In J. Wolf, *Krachtwerk* (2e ed.). (p. 168). Bussum, Nederland: Uitgeverij Coutinho.
- Zimbardo, P., Johnson, R., & McCann, V. (2016). *Psychologie, een inleiding*. Amsterdam, Nederland: Pearson.

Bijlagen

Bijlage 1, Eigen werk verklaring

Kom
verder



Verklaring gebruikte hulpmiddelen

Hierbij verklaar ik, dat ik het voor u liggende werkstuk/project zelfstandig en zonder gebruik van andere dan de aangegeven hulpmiddelen geschreven heb. De uit andere bronnen direct of indirect overgenomen teksten zijn op enigerlei wijze in de door mij geschreven tekst expliciet met bronvermelding verantwoord. Het werkstuk werd tot nu toe nog niet in dezelfde of in vergelijkbare vorm aan een examiner of examencommissie voorgelegd. Verder is het werkstuk niet eerder in het openbaar verschenen.

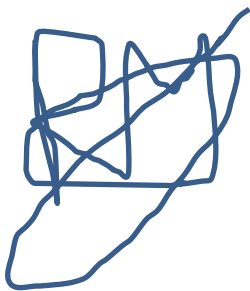
Naam, achternaam:

Romy Spek

Plaats, datum:

Lelystad, 2 juni 2020

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, appearing to be a stylized representation of the name Romy Spek.

Bijlage 2, Checklist ethische toetsing

1. Valt het onderzoek onder de Wet medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen (WMO)?
Onderzoek valt onder de WMO als het aan de volgende twee voorwaarden voldoet: er is sprake van medisch wetenschappelijk onderzoek én personen worden aan handelingen onderworpen of hen worden gedragsregels opgelegd (zie voor meer informatie: <https://www.ccmo.nl/onderzoekers/wet-en-regelgeving-voor-medisch-wetenschappelijk-onderzoek/uw-onderzoek-wmo-plichtig-of-niet>)
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
2. Gaat het bij het voorgenomen onderzoek om een gezonde populatie?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
3. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (<16 jaar) of bij wilsonbekwamen?
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
4. Worden deelnemende personen aan handelingen onderworpen of worden aan de deelnemende personen bepaalde gedragswijzen opgelegd, die ONGEMAK kunnen inhouden?
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
5. Zijn er VEILIGHEIDS- EN/OF GEZONDHEIDSrisico's VOOR DE RESPONDENTEN verbonden aan het onderzoek?
☐ Ja → Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
6. Is er een aanspreekpunt waar deelnemende personen terecht kunnen met vragen over het onderzoek en worden zij hiervan op de hoogte gesteld?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
7. Zijn de deelnemende personen volledig vrij om deel te nemen aan het onderzoek, en om hiermee op elk moment te stoppen wanneer zij dat willen, om welke reden dan ook?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk
8. Worden deelnemers aan het onderzoek voorafgaand aan deelname schriftelijk en mondeling voorgelicht over doel, de aard en duur, risico's en bezwaren van het onderzoek?
☒ Ja
☐ Nee → Toetsing noodzakelijk

9. Tekenende deelnemende personen en/of hun vertegenwoordigers voor toestemming met het onderzoek?

☒ Ja

☐ Nee → Toetsing noodzakelijk

10. Is de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming met de AVG? DENK AAN HET ZORGVULDIG OMGAAN MET (PERSOONS)GEGEVENS (ZOWEL OP PAPIER ALS DIGITAAL) EN EEN VEILIGE MANIER VAN DATAOPSLAG.

☒ Ja

☐ Nee → Toetsing noodzakelijk

Toetsing noodzakelijk: Wanneer de uitkomst één of meerdere keren 'toetsing noodzakelijk' is, dan zal de scriptiecoördinator beoordelen of het onderzoek in lijn is met de gedragscode. Bij twijfel zal de SEAC (Saxion Ethische Advies Commissie) worden geconsulteerd.

Bijlage 3, Uitnodigingsmail Interview

Beste *(naam respondent)*,

Momenteel doe ik vanuit Hogeschool Saxion onderzoek voor Weekend Academie over het in stand houden van nieuw aangeleerd gedrag binnen het coachtraject. Het doel van dit interview is om in kaart te brengen hoe de instandhouding van gedrag gedurende het coachtraject gestimuleerd kan worden en hoe de kans vergroot wordt dat het nieuwe gedrag ook na het coachtraject wordt vastgehouden. Het interview zal worden opgenomen met jouw toestemming. Het gaat hierbij alleen om een geluidsopname waarbij de anonimiteit gewaarborgd zal worden. Het interview zal een uur tot anderhalf uur duren.

Vanwege de maatregelen rondom het coronavirus zal het fysiek face tot face afnemen van het interview niet mogelijk zijn. Daarom is ervoor gekozen om de interviews af te nemen via videobellen.

Mocht je bij willen dragen aan dit onderzoeken door middel van dit interview dan stel ik dit erg op prijs. Ik hoor dan graag z.s.m. welk van de onderstaande data je beschikbaar bent (en op welke tijden). Bij reactie van jouw kant, zal er een aanvullende mail gestuurd worden met de datum en tijd van het interview en extra informatie.

Data:

Woensdag 1 april 2020

Donderdag 2 april 2020

Vrijdag 3 april 2020

Maandag 6 april 2020

Dinsdag 7 april 2020

Woensdag 8 april 2020

Donderdag 9 april 2020

Vrijdag 10 april 2020

Ik hoor graag van je!

Met vriendelijke groet,

Romy Spek

Bijlage 4, Interview

Introductie

In dit interview zal ik eerst een paar algemene vragen stellen met betrekking op je achtergrond. Daarop volgend een paar vragen over de huidige coaching methodiek en het bestendigen van gedragsverandering in het algemeen. Hierna zal ik ingaan op verschillende factoren die een rol spelen bij de instandhouding van gedrag. Aan het einde van het interview is er de mogelijkheid eventuele aanvullingen te doen op de besproken onderwerpen. Heb je voor nu nog vragen?

Interviewvragen

Onderwerp	Vragen
Algemene zaken	• Welke opleiding doe je/heb je gedaan? • Hoe lang werk je al bij Weekend Academie/ Hoe lang heb je bij Weekend Academie gewerkt? • Hoeveel gezinnen heb je gecoacht? • Hoeveel ervaring heb je met coaching?
Coaching methodiek	• Hoe pas jij de coaching methodiek toe gedurende het coachtraject? • Welke methodes/theorieën gebruik je naast de coaching methodiek? - Wat levert dit op met betrekking op het vast houden van nieuw aangeleerd gedrag? • In hoeverre heb je er vertrouwen in dat het gezin zelfstandig verder kan zodra het coachtraject wordt afgesloten? - Waar ligt dit aan?
Instandhouding van gedrag	• Wat is volgens jou het belang van het nieuw aangeleerde gedrag in stand houden? • Heb je gezinnen gecoacht waarbij het vasthouden van gedrag is gelukt? - Wat was er anders in dit coachtraject ten opzichte van trajecten waarbij dit minder goed lukte? - De gezinnen waarbij het minder goed lukte het gedrag vast te houden, wat zouden zij volgens jou nodig hebben gehad om dit wel te kunnen?
Intrinsieke motivatie	• Hoe stimuleer je de intrinsieke motivatie van de gezinnen binnen het coachtraject? - Welke effect heeft dit op het bestendigen van gedragsverandering? • Hoe zou je de intrinsieke motivatie nog meer kunnen stimuleren? - Welk effect zou dit hebben op het bestendigen van gedragsverandering? - Hoe zou je dit binnen een coachtraject kunnen implementeren?
Tegenconditionering	• In hoeverre kijk je met het gezin naar nieuw alternatief gedrag voor het ongezonde gedrag? - Hoe doe je dit? - Welk effect heeft dit op het bestendigen van gedragsverandering? - Hoe zou je dit binnen een coachtraject kunnen implementeren?

Helpende contacten	• Hoe help jij als coach bij het in kaart brengen van helpende contacten? - Wat levert dit op met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering? - Hoe zou je dit binnen een coachtraject kunnen implementeren? • Hoe zou je er zelf tegenover staan als je na het traject nog een keer op huisbezoek komt om te controleren of het gedrag wordt vastgehouden? - Wat zou dit opleveren met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering? • Hoe sta je tegenover een afbouwfase (het aantal huisbezoeken worden afgebouwd)? - Wat zou dit opleveren met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering?
Contingentie management	• Hoe verwerk je beloningen en straffen binnen een coachtraject? - Welk effect heeft dit op het bestendigen van gedragsverandering? - Hoe zou je dit binnen een coachtraject kunnen implementeren? - Welk effect zou dit hebben op het bestendigen van gedragsverandering?
Stimuluscontrole	• Breng je samen met het gezin de triggers in kaart die het oude gedrag oproepen? - Hoe doe je dit / zou je dit kunnen doen? - Wat levert dit op / zou dit opleveren met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering? • Breng je de signalen en herinneringen in kaart die het nieuwe gedrag stimuleren? - Hoe doe je dit / zou je dit kunnen doen? - Wat levert dit op / zou dit opleveren met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering? • Hoe zou je dit binnen een coachtraject kunnen implementeren?
Zelfredzaamheid	• Op welke manier draag jij als coach bij aan de zelfredzaamheid van het gezin? - Welk effect heeft dit op het bestendigen van gedragsverandering? - Hoe zou je het stimuleren van de zelfredzaamheid binnen een coachtraject kunnen implementeren? • Wat zou je vinden van een waarschuwingsplan? - Wat zou dit opleveren met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering?
Eisen	• Aan welke eisen zou de mogelijke oplossing volgens jou aan moeten voldoen? • Wat zijn jouw verwachtingen van de oplossing? • Welke wensen heb je met betrekking op een mogelijke oplossing?
Afsluitende vragen	• Heb je zelf ideeën over het verbeteren van gedrag vasthouden? - Hoe kan dit geïmplementeerd worden? - Wat levert het op?

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Wat zou jij nodig hebben om de gezinnen beter te kunnen helpen op het gebied van gedrag vasthouden? |
|--|---|

Afsluiting

Bedankt dat je door middel van dit interview wilde bijdragen aan het onderzoek naar de instandhouding van gedragsverandering. Mocht je achteraf niet toevoegingen hebben dan kun je me bereiken via het mailadres: romy.spek@weekendacademie.nl.

Bijlage 5, Gesprek met gezinnen

Introductie

Goedemorgen (naam respondent). U spreekt met Romy Spek van Weekend Academie. Momenteel doen wij onderzoek naar het vast houden van gedrag wat tijdens een coachtraject wordt aangeleerd. Hierin is het van belang dat wij ook in kaart brengen wat de wensen en behoeftes van de gezinnen zijn. Zou u nu kort een paar vragen willen beantwoorden om te helpen bij dit onderzoek?

De informatie die u geeft zal volledig anoniem blijven en het gesprek zal maximaal een kwartier duren. Heeft u voor nu nog vragen?

Topiclijst

Topiclijst	Mogelijke vragen
Coachtraject	Hoe heeft u het coachtraject ervaren / hoe ervaart u het coachtraject?
Vasthouden gedragsverandering	- Welke nieuwe gedragingen heeft u gedurende het coachtraject aangeleerd? - Heeft u er behoefte aan dat het nieuwe gedrag een gewoonte wordt voor u en uw gezin? - Hoe heeft de coach geholpen bij het aanleren van nieuw gedrag? - Hoe lang geleden heeft u een coachtraject doorlopen? - Past u het nieuwe gedrag nog steeds toe? - Waarom wel / waarom niet? - Hoe gaat dit? - Wat zou u nodig hebben om dit gedrag wel vast te kunnen houden? OF - Waardoor lukt het om het gedrag vast te houden? -
Wensen en behoeftes	- Wat heeft u van de coach nodig om het gedrag vast te blijven houden? - Heeft u suggesties voor het coachtraject zodat het gedrag wordt vast gehouden? - Wat heeft u hierin nodig - Wat zijn hierin uw wensen en behoeftes?

Afsluiting

Bedankt dat je door middel van dit interview wilde bijdragen aan het onderzoek naar de instandhouding van gedragsverandering. Mocht u nog vragen hebben over dit onderzoek, kunt u bellen naar 0625524183.

Bijlage 6, Resultaten interviews

Ervaring coaches

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Ik denk echt vooral veel praten'	Veel praten	Gesprekken
'door middel van die motiverende gespreksvoering'	Motiverende gespreksvoering	Gesprekstechniek
'kijk, ik denk dat er wel al dingen zijn net zoals bijvoorbeeld dat opvoedkwaliteitspel'	Opvoedkwaliteitspel	Werkvorm
'bepaalde werkvormen om het makkelijker te maken, om het in beeld te brengen in plaats van het alleen te bespreken'	Werkvormen toepassen. Visueel maken	Werkvorm
'Ik vond zelf dat er niet echt genoeg werkvormen voor waren, tenminste bij het Nieuwkomers project'	Te weinig werkvormen	Werkvorm
'door heel goed te luisteren naar wat is nou eigenlijk wat de coachee zelf wil en niet iets wat ik wil'	Wat wil de coachee zelf	Zelfregie
'dat je het echt heel specifiek maakt zoals de ander dat graag wil, zodat je eigenlijk de wens van de ander zo precies mogelijk in kaart kan brengen'	De wens van de ander in kaart brengen	Zelfregie
'door zoveel mogelijk, nou ja, 'de cliënt' noem ik het maar even, de cliënt zelf te laten doen'	Zoveel mogelijk zelf laten doen	Zelfregie
'je hen daarbij kunnen steunen en kunnen motiveren, maar niet door met oplossingen te komen, maar echt door te kijken naar wat zij er zelf aan kunnen doen om dat te behalen'	Niet met oplossingen komen. Zelf laten doen.	Zelfregie
'waar ik zelf op aanstuurde, is dat het wel kwam natuurlijk vanuit de ouder zelf, dus dat ik wel heb aangestuurd op intrinsieke motivatie en dat je daarmee ook iets triggert voor in de toekomst'	Vanuit de ouder zelf laten komen	Zelfregie
'bij de persoon zelf eerst nagaan of de persoon echt gemotiveerd is om het punt aan te pakken waar ze mee zit'	Nagaan of iemand gemotiveerd is	Motivatatie meten.

Tabel B5.1. Ervaring van gezinscoaches met betrekking op intrinsieke motivatie

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'het staat er niet duidelijk aangegeven'	Geen duidelijkheid	Methodiekbeschrijving incompleet
'ik heb het ook echt vanuit mijn opleiding meegekregen. Maar het is niet echt wat ik tijdens mijn coaching heb gebruikt'	Vanuit opleiding meegekregen. Niet ingezet.	Methodiekbeschrijving incompleet
'ik denk vooral dat dat is wat ik aan haar heb meegegeven dat ze vooral creatief moet nadenken hoe ze van iets negatiefs iets positiefs kan maken'	Creatief nadenken. Van negatief naar positiefs.	Positiviteit
'Had ik ook wel meer aandacht aan moeten besteden, maar dat kost gewoon tijd'	Het kost tijd	Tijdrovend
'ik denk dat dat wel een beetje hulpvraagafhankelijk is'	Hulpvraagafhankelijk	Niet breed inzetbaar

Tabel B5.2. Ervaring van gezinscoaches met betrekking op tegenconditionering

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'En volgens mij staat er inderdaad ook in de methodiek van, op het moment dat jij een plan van aanpak gaat maken, kijk dan ook wie je daarbij kunt inzetten'	Plan van aanpak. Wie waar in te zetten	Methodiekbeschrijving
'ik heb wel het netwerk in kaart kunnen brengen en hoe vaak ze naar familie gaan, etc. Ik heb ook familie gesproken die toen ook over de vloer was'	Netwerk in kaart gebracht	Sociaal netwerk in kaart brengen

'ik heb met het gezin wel in kaart gebracht: wat zijn de klasgenootjes van het zoontje voor hem? Wat voor invloed hebben die op hem?'	Sociale netwerk in kaart gebracht	Sociaal netwerk in kaart brengen
'we hebben eigenlijk bij elke stap bepaald wie daarbij ondersteunend zou kunnen zijn om die stap te kunnen halen'	Ondersteuning in kaart brengen	Contacten inzetten
'bij een andere dame is het me gelukt haar wel naar een buurtcentrum te sturen, die moeder waar ik het over had, en die is dan wel in gesprek met andere moeders'	Contact met buurtcentrum. Contact met andere moeders.	Contacten inzetten
'als ze dan even dat zetje krijgt, dan moet je eigenlijk wel, waardoor je het vanzelf wel gaat leren'	Een zetje geven	Stimuleren
'ik heb natuurlijk mijn coachtraject toen de tijd afgesloten, omdat het heel goed en moeder dacht het ook zelf aan te kunnen nu, maar ik heb in de tussentijd twee keer nog met haar gebeld. En een keer heeft ze mij gebeld om toch nog een keer advies te vragen en later nog een keer zelf opgebeld van 'Hoe gaat het nou, hoe zijn die schoolexamens gegaan?'	Contact gehad met cliënt na coachtraject	Contact onderhouden
'daar kun je natuurlijk altijd dieper op in gaan'	Dieper op in kunnen gaan	Weinig ingezet
'dat heb ik toen niet gedaan, maar dat zou ik nu ook anders doen'	Niet gedaan	Weinig ingezet
'ze willen de vuile was niet buiten hangen'	Problemen privé houden	Niet haalbaar
'allemaal familieleden die wonen niet hier in Nederland'	Familieleden niet bereikbaar.	Niet haalbaar

Tabel B5.3. *Ervaring van gezinscoaches met betrekking op helpende contacten*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'zo'n beloningsbord heb ik dan gemaakt'	Beloningsbord gemaakt	Werkvorm
'Dus eigenlijk ongeacht of ze het goed of slecht deed, moest er ieder geval iets zijn wat ze zou benoemen wat goed aan haar of haar handelen of iets was'	Opdracht om zichzelf laten belonen. Het proces belonen.	Werkvorm
'Ik denk dat ik belonen daarin nog wel een soort van heb verwerkt, maar dat was ongeacht wat er gebeurde moest er een beloning bij zijn in de vorm van een compliment'	Belonen door complimenten	Complimenten
'ik ben heel vaak van de complimenten geweest, en oprechte complimenten'	Oprechte complimenten geven	Complimenten
'ik heb wel beloond in de zin van heel erg gecompimenteerd'	Beloond door complimenteren	Complimenten
'Ik wil niet zeggen straf, want dat vind ik een beetje te streng, maar wel dat ik echt een spiegel voor de ouder zet van 'Waarom wil je nou eigenlijk coaching?'	Niet straffen. Wel reflecteren.	Reflecteren
'ik haar ook wel wilde meegeven dat het niet erg is als het niet meteen lukt, maar dat je jezelf dat nog niet meteen voor hoeft af te straffen'	Het proces niet afstraffen	Niet straffen
'ik heb straffen sowieso niet gedaan'	Straffen niet gedaan	Niet straffen
'ik denk dat ik wel in die zin inderdaad meer met belonen bezig ben geweest dan echt bewust straffen'	Meer belonen dan straffen	Niet straffen
'ik zal vast weleens iets straffelijks hebben gedaan, zoals bijvoorbeeld te zeggen van 'Ik vind het jammer om dat te horen'. Dat is natuurlijk ook een bepaalde vorm van straffen, want je toont daarmee je ongenoegen zegmaar'	Straffen door ongenoegen tonen	Straffen
'Ik moet eerlijk zeggen dat ik het zelf niet echt heb gedaan'	Niet beloond of gestraft	Niet toegepast

Tabel B5.4. *Ervaring van gezinscoaches met betrekking op contingentie management*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'meer van 'Hoe komt het dan dat je zo gedraagt? Wat is dan de oorzaak daarvan?' en dan eigenlijk wel echt die oorzaak gaan bestrijden, dat we daar naar gaan kijken'	De oorzaak achterhalen	Oorzaak in kaart brengen
'ik heb het er wel over gehad wat de reden was dat zij zichzelf zo verlegen voelde. En ook wel gevraagd naar wat de achterliggende gedachte was van haar gedrag, dus op het moment dat zij dan iemands blik vermijdt of zich stilletjes terugtrekt, waarom zij dat dan deed'	Achterliggende oorzaak achterhalen	Oorzaak in kaart brengen
'Ik heb haar inzicht gegeven in wat maakt dat haar kind niet naar haar luistert'	Inzicht geven in de oorzaak	Oorzaak in kaart brengen
'Ik denk dat wij vooral gekeken hebben naar wat de achterliggende reden was van het oude gedrag en dat we minder hebben gekeken naar triggers voor het nieuwe gedrag'	Niet gekeken naar triggers voor nieuw gedrag	Triggers voor nieuw gedrag niet toegepast
'Niet heel bewust triggers bekeken'	Niet bewust toegepast	Niet bewust ingezet
'Niet echt eigenlijk. Niet echt met die termen van triggers'	Niet met de termen triggers toegepast	Niet bewust ingezet
'Ik denk wel dat ik het heb gedaan, maar niet echt persé met die termen triggers'	Niet toegepast met de termen triggers	Niet bewust ingezet
'Ik heb daar zelf niet echt ervaring mee'	Geen ervaring mee	Niet ingezet

Tabel B5.5. *Ervaring van gezinscoaches met betrekking op stimuluscontrole*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'er wordt eigenlijk constant op gehamerd, waardoor jij als coach ook bewuster gaat kijken naar je eigen handelen'	Het wordt constant benoemd. Bewuster van handelen	Veelvoorkomend onderwerp
'Ik denk dat dat wel een veelvoorkomend onderwerp is en dat het ook wel vaak genoeg voorbij komt'	Komt vaak voorbij.	Veelvoorkomend onderwerp
'ik denk dat het allemaal weer te maken heeft met elkaar door dat inzicht te geven en te kijken naar wat de persoon wel kan en daarin ook een stimulerende factor te zijn'	Inzicht geven in wat iemand kan.	Inzicht geven
'daarnaast zorg ik ervoor dat zij zo worden geactiveerd'	Activeren	Activeren
'Tijdens de huisbezoeken vind ik wel dat ik daaraan bijdraag, omdat ik er juist voor wil zorgen dat zij zoveel mogelijk doen en ik zo min mogelijk voor hun ga oplossen'	Hen zoveel mogelijk laten doen. Zelf niet oplossen.	Autonomie
'Dat geeft hun het gevoel dat ze het echt zelf hebben gedaan'	Het gevoel van autonomie geven	Autonomie
'als zij het zelf een keer hebben gedaan dan kunnen ze het ook wel zelf twee keer doen'	Meer vertrouwen bij een tweede keer	Vertrouwen
'dat kost gewoon heel veel tijd, dus dat kan je niet altijd binnen tien maanden regelen'	Kost veel tijd. Niet altijd mogelijk in tien maanden.	Niet haalbaar

Tabel B5.6. *Ervaring van gezinscoaches met betrekking op zelfredzaamheid*

Factoren bestendigen gedragsverandering

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Ik denk dat eigenlijk alles wat we doen werkt het best als jij die intrinsieke motivatie hebt, als jij iets zelf echt wil dan lukt het je ook om iets vol te houden'	Makkelijker om iets vol te houden	Makkelijker volhouden
'Dus op het moment dat iemand echt van binnen kan voelen van dit is wat ik nodig heb en dit is wat ik wil, dan gaat het wel'	Het gaat vanzelf.	Makkelijker volhouden
'En op die manier maak je het dus duidelijker voor die persoon wat die motivatie is en zullen ze dat misschien ook sterker voelen'	Sterker voelen	Eigen kracht
'je bevordert daarmee gewoon de eigen kracht'	Bevordering van de eigen kracht	Eigen kracht
'als iemand zelf gemotiveerd is dan gaat hij er zich er zelf ook naar gedragen, ook buiten de coaching'	Gedragingen blijven in stand na het coachtraject	Duurzaam

Tabel B5.7. De invloed volgens gezinscoaches van intrinsieke motivatie

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'ik denk dat je dan gewoon bewustzijn van een ouder creëert van dit is nu mijn gedrag maar ik kan het ook omdraaien, dat een ouder dat in het vervolg ook zal inzetten als ze ergens tegenaan lopen'	Bewustzijn creëren. Ouder gaat het zelf inzetten.	Bewustzijn
'Het zou opleveren dat ze eigenlijk worden beloond wanneer ze het goede juist doen. Ze focussen zich juist alleen op het positieve, op wat goed is'	Focus op het positieve.	Positiviteit

Tabel B5.8. De invloed volgens gezinscoaches van tegenconditionering

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'het is toch makkelijk om iets te doen wat je lastig vindt als je ook iemand hebt die je daarbij helpt dan dat je het helemaal alleen moet doen'	Lastige dingen makkelijker te doen met hulp	Makkelijker vol te houden
'ik denk dat als ik daar het hele traject bij ben geweest om haar te helpen dan is het misschien makkelijker om ook dat gedrag vast te houden'	Makkelijker gedrag vast te houden	Makkelijker vol te houden
'Stimulatie, elkaar blijven stimuleren'	Elkaar stimuleren	Stimulatie
'de docent kant ook van "hé, ik zie dat je goed bezig bent met je coach, ik zie dat je goed je huiswerk opschrijft, etc.", waardoor ook weer meer gemotiveerd kan worden'	Motivatatie wordt gestimuleerd	Stimulatie
'Dat ze sowieso niet het idee hebben dat ze er niet alleen voor staan'	Er niet alleen voor staan	Steun
'dat ze ook leren om een stukje schaamte te doorbreken, dus dat je ook hulp mag vragen'	Om hulp durven vragen	Steun

Tabel B5.9. De invloed volgens gezinscoaches van helpende contacten

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'dan merk je soms wel dat ze gewoon meer hun afspraken nakomen'	Afspraken worden nagekomen	Volhouden
'Kinderen gaan het zien als een spelletje. En die zullen hun ouders er ook op aan spreken, wat ik heb gemerkt. En dat maakt wel dat je elkaar blijft stimuleren'	Kinderen zien het al spel. Stimuleren de ouders.	Stimulatie

Tabel B5.10. De invloed volgens gezinscoaches van contingentie management

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Als je deze triggers niet in kaart zou brengen en ook niet bespreekbaar zou maken of duidelijk zou maken aan de cliënt, dan is die cliënt zich ook niet bewust van dat dit triggers zijn, dat hierdoor ongewenst gedrag in stand wordt gehouden eigenlijk'	Bewust worden van de oorzaak van ongewenst gedrag	Bewustwording
'Maar ik vind ook wel dat de cliënt daar bewust van moet zijn, van 'Wat zijn nou mij triggers?'. En als die cliënt dat ook weet dan zou dat hem of haar meer motiveren om dan het gewenste gedrag te vertonen en juist meer daaraan te werken'	Bewustwording. Eraan kunnen werken.	Bewustwording
'Vaak gebeuren zulke dingen onbewust. En door bewust te maken van wat dat met zich teweegbrengt, wordt het inzichtelijk en veranderd je patroon'	Bewustwording. Patroon veranderen.	Bewustwording Controle
'kun je ook de situatie meer naar jouw hand zetten, want op het moment dat jij dat gaat herkennen, kun je er iets mee'	Meer controle over de situatie	Controle
'Omdat je op dat moment dus dingen kan gaan herkennen en dan kun je het gaan veranderen'	Dingen herkennen en kunnen veranderen	Controle
'dan heb je dus niet iemand nodig die één keer in de week bij jou op bezoek komt denk ik. Dat kan je op een gegeven moment zelf dus in kaart brengen'	Het zelf in kaart kunnen brengen.	Zelfstandigheid
'ik denk ja dan is dat dan toch gewoon fijn dat op het moment dat de coach er niet is dat jij dan zelf als ouder dan kan bedenken o ja wat zijn mijn positieve triggers waardoor kan ik weer even rustig worden'	Ouder kan zelf positieve triggers inzetten	Zelfstandigheid
'Elke vraag komt erop neer dat er iets moet veranderen in het gedrag en gedrag wordt sowieso ergens door getriggerd. Dus er is altijd een trigger'	Er is altijd een trigger	Breed toepasbaar

Tabel B5.11. De invloed volgens gezinscoaches van stimulus controle

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'ik heb nu een probleem, maar ik ben heel erg goed in dit en dit en dit, dus ik ga dit zelf oplossen en ik weet wat ik er voor nodig heb om dat te verwezenlijken dus heel erg bewust zijn van je eigen kwaliteiten'	Bewustzijn van eigen kwaliteiten. Zelf problemen oplossen	Zelfstandigheid
'Als iemand zelfredzamer is, is hij ook echt bereid om zijn eigen problemen meer op te lossen'	Bereidheid eigen problemen op te lossen	Zelfstandigheid

Tabel B5.12. De invloed volgens gezinscoaches van zelfredzaamheid

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen	Factor
'Ik denk dat ik dan toch weer terugkom op motivatie. Ik denk gewoon dat dat echt wel de kern is van gedragsverandering vasthouden'	Motivatatie is de kern van gedragsverandering vasthouden	Motivatatie	Intrinsieke motivatie
'Ik denk dat het vooral helpend is als je er een duidelijk doel voor je hebt'	Een duidelijke doel stellen	Duidelijk doel	Intrinsieke motivatie
'En ik denk dat juist door die taalbarrière met het andere gezin, dat dat er wel voor zorgde dat ze misschien ook wel minder motivatie hadden omdat het allemaal zo moeizaam ging'	Taalbarrière zorgt voor demotivatatie	Taalniveau	Intrinsieke motivatie
'op het moment dat jij merkt dat je gedrag beter werkt dan het oude gedrag dan hou je het wel vast'	Succesfactoren van het nieuwe gedrag inzien	Succesfactoren gedragsveranderingen	Intrinsieke motivatie

‘Als de persoon niet het nut ervan inziet of het probleem ervan inziet dan zal de persoon ook niet zelf gaan bewegen’	Het nut ervan inzien. Het probleem inzien.	Bewustwording	Intrinsieke motivatie
‘ik denk dat misschien motiverende gespreksvoering wel het belangrijkste is, want dan probeer je echt die motivatie vanuit die cliënt zelf te halen’	Motiverende gespreksvoering	Gesprekstechnieken	Intrinsieke motivatie
‘door eigenlijk alleen maar te luisteren en niet met oplossingen te komen en niet met ideeën te komen, maar het echt uit haar zelf te laten komen’	Zelf met ideeën laten komen	Zelfregie	Intrinsieke motivatie Zelfredzaamheid
‘Ik had bij de meeste gezinnen wel echt het idee ‘Die gaat weer terugkomen met andere vragen’, of omdat ze het echt zelf niet kunnen of omdat ze het wel kunnen, maar ze zoeken toch die bevestiging, alsof ze een beetje afhankelijk zijn van ons’	Bevestiging nodig. Afhankelijk.	Onafhankelijkheid	Zelfredzaamheid
‘ik denk dat dat heel belangrijk is dat je het netwerk erbij betreft’	Het netwerk betrekken	Helpende contacten	Helpende contacten
‘bij de andere is het mij niet duidelijk in hoeverre zij zich hebben ontwikkeld omdat ik daar heel slecht contact mee heb gehad’	Slecht contact zorgt voor weinig overzicht	Contact onderhouden	Helpende contacten

Tabel B5.13. *Factoren volgens gezinscoaches die invloed hebben op gedragsverandering bestendigen*

Mogelijkheden

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
‘maar ik vind dat de visie nog duidelijker had gekund en dat die visie ook echt overgedragen op ons moet worden, dat het echt een werkwijze moet zijn’	Duidelijke visie en werkwijze	Duidelijke richtlijnen
‘ik vind dat er meer mag gehamerd worden op theorie’	Theorie	Duidelijke richtlijnen
‘Je gaat als coach toch heel erg uit van de methodiek, dus ik denk dat dat nuttig is om dat aangereikt te krijgen’	Aangereikt krijgen vanuit de methodiek	Duidelijke richtlijnen
‘Maar ik zou wel willen, als teamleider dan he, dat het wel iets meer duidelijk in de methodiek naar voren komt’	Duidelijk in de methodiek	Duidelijke richtlijnen
‘de methodiek kan ook beter in dat opzicht, dus dat daar gewoon aandacht aan wordt besteed’	Methodiek kan beter	Duidelijke richtlijnen
‘dat de coaches daar iets meer op worden getraind, want ik vind nu dat je mazzel moet hebben als een coach van zichzelf positief is en daar heel gemakkelijk op kan aansturen, want Meer werkvormen ik leer het jullie bijvoorbeeld niet’	Coaches trainen	Training
‘Ik denk dat er bij de gezinscoaches heel veel gehaald kan worden. En dan een goede training over gedragingen en hoe je dat zou kunnen vasthouden en hoe je dat zou kunnen motiveren’	Training over gedragsbestendiging	Training
‘Een training voornamelijk door informatie over wat is gedragsverandering en hoe doe je dat’	Training over gedragsbestendiging	Training
‘bijvoorbeeld voor iedere factor één werkvorm’	Werkvormen per factor	Werkvormen
‘meer werkvormen die daarmee [bestendigen van gedragsverandering] te maken hebben’	Werkvormen bestendigen gedragsverandering	Werkvormen
‘zou ik het dus inderdaad ook heel fijn vinden iets van werkvormen’	Werkvormen	Werkvormen
‘als ze het willen blijven oefenen dat ze ook gewoon de opzet kunnen meenemen zelf en zelf die oefeningen kunnen doen de we hebben bedacht maar dan zonder de begeleiding van mij’	Handvat meegeven	Handvat

'misschien een format maken met de doelen die zijn gesteld en wat er voor nodig is geweest om dit te behalen en wat er voor nodig is om dit in stand te houden'	Format hoe gedragsverandering vast te houden.	Handvat
'dat pas het coachtraject te stoppen wanneer er ingezien wordt dat de ouder sterk genoeg is om zelf dingen te ondernemen'	Coachtraject niet te vroeg stoppen. Voortgang controleren.	Metingen
'als ik aan het einde van mijn coachingstraject gewoon een goeie eindmeting had gehad, dan had ik het natuurlijk heel goed kunnen toetsen of er iets is veranderd'	Goede eindmeting. Verandering controleren.	Metingen
'misschien moet ook de overdracht wat uitgebreider'	Uitgebreide overdracht	Overdracht

Tabel B5.14. *Mogelijkheden volgens gezinscoaches voor bestendigen van gedragsverandering*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Dan zit ik toch wel weer een beetje te denken in de richting van een training'	Training over motivatie	Training

Tabel B5.15. *Mogelijkheden volgens gezinscoaches met betrekking op intrinsieke motivatie*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Ik denk je echt stapsgewijs. Dus dat je bijvoorbeeld de eerste week dan mag diegene nog roken, maar dan ga je er ook sporten bij introduceren. En de tweede week is het gewoon meer sporten en minder roken, dus bijvoorbeeld één sigaretje per dag. En zo stapsgewijs, totdat je gewoon dat roken weglaat'	Stapsgewijs van het ongewenste gedrag naar het nieuwe gedrag.	Werkwijze
'dus dat je een soort van gaat focussen van ja wanneer gaat het goed, als je hebt besloten van nou Oké we gaan het gedrag veranderen voor dit, dus die tegenconditionering, en dat heb je uitgesproken, dat je daar gewoon een opdrachtje van maakt van nou ja je moet iedere dag even opschrijven wanneer het goed ging'	Opdrachtje. Opschrijven wanneer het goed ging	Werkvorm

Tabel B5.16. *Mogelijkheden volgens gezinscoaches met betrekking op tegenconditionering*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Ik denk dat het ook wel nuttig is om voor een gezin in kaart te brengen van 'Wie is mijn netwerk en wat heb ik aan mijn netwerk?'	Netwerk in kaart brengen	Werkvorm
'Ik denk persoonlijk dat een persoonlijk kaartje bezorgen mooi is'	Persoonlijke kaartje bezorgen	Persoonlijk kaartje

Tabel B5.17. *Mogelijkheden volgens gezinscoaches met betrekking op helpende contacten*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Dus ik denk dat sowieso complimenten, ongeacht de coachvraag, belangrijk zijn om te blijven geven'	Complimenten geven	Werkwijze
'En van beloning, succesmomentje kan je dan vieren. Je kan bijvoorbeeld als je merkt dat een ouder echt zijn best doet, dat je echt gewoon erkenning geeft, complimenten geeft'	Erkenning geven. Complimenten geven	Werkwijze
'bij volwassene zou ik dan bijvoorbeeld dat je dan gewoon één huisbezoek, qua straf, skippen ofzo en dat die ouder gewoon echt nadenkt van 'Wil ik dit nog wel?'	Huisbezoek overslaan als straf	Werkwijze
'dus dat je iedere dag even een succesje opschrijft, dat is natuurlijk ook een vorm van belonen'	Successen opschrijven.	Werkwijze
'Ik denk dat wat wel heel leuk zou zijn dat vanuit de Weekend Academie misschien gewoon een whiteboard [voor beloningen]	Beloningsbord vanuit Weekend Academie.	Werkvorm

gemaakt wordt, gewoon echt een whiteboard vanuit de Weekend Academie met een mooi logo erop'		
--	--	--

Tabel B5.18. *Mogelijkheden volgens gezinscoaches met betrekking op contingentie management*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'Ik denk dat het nuttig is om concrete situaties te schetsen waarin het gedrag naar voren komt en dan aan de hand van die situatie samen te gaan kijken naar wat was daarin de oorzaak van jouw gedrag, als jij in meerdere situaties dezelfde reden herkent kun je wel spreken van een trigger'	Concrete situatie schetsen. Triggers in kaart brengen	Werkwijze
'Ik denk dat je ook triggers zou kunnen creëren. Dus je kunt bijvoorbeeld muziek ergens aan koppelen'	Triggers creëren	Werkwijze
'wat het eerste in mij opkomt is dat je een soort van tabel maakt, een lijstje met allemaal triggers en de oorzaken van het gedrag die je vertoont, het ongewenste gedrag en een lijstje met voor het gewenste gedrag'	Tabel met triggers van het oude gedrag en triggers met het nieuwe gedrag	Format

Tabel B5.19. *Mogelijkheden volgens gezinscoaches met betrekking op stimuluscontrole*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
'het lijkt me ook wel weer een beetje lastig om dat te gaan vormgeven omdat wij gewoon een ingewikkelde, ja hoe zou ik het noemen, het zou makkelijker zijn als, stel dat ik alle gezinnen zou begeleiden, langdurig, en dan gewoon ja wanneer ze willen, dat ik het zelf kan beslissen omdat ik ze ook daadwerkelijk het hele traject heb gezien'	Lastig vorm te geven. Te kort de tijd.	Lastig vorm te geven	Negatief
'Dan kan je controleren of ook het gedrag daadwerkelijk is veranderd of dat je toch merkt dat ze er moeite mee heeft. En als je merkt dat ze er toch moeite mee heeft om dan toch die begeleiding nog even door te zetten'	Controleren of het gedrag is veranderd.	Controle	Positief
'als jij merkt dat het dan niet zo goed lukt dan kun je ze daar toch nog een beetje op aansturen'	Aansturen wanneer het niet goed gaat.	Controle	Positief
'Maar ik denk dat veel mensen daar wel baad bij zullen hebben, zodat ze dan toch nog weten van 'Oké ik zie de coach dan niet over twee weken, maar volgende maand kan ik nog eens een keer bij diegene terecht als ik ergens toch niet uit kom'. En dat geeft denk ik wel een bepaald gevoel van zekerheid'	Het gevoel nog bij de coach terecht te kunnen.	Steun	Positief
'op die manier krijgen ze steeds minder vaak, maar misschien net wel vaak genoeg die reminder'	Een reminder krijgen.	Steun	Positief

Tabel B5.20. *Mening van gezinscoaches met betrekking op een afbouwfase*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
'ik kan me wel voorstellen dat het voor sommige gezinscoaches gewoon fijn is om het idee te hebben van weet je daar gaat nog iemand even kijken of het ook goed gaat, het voor jezelf misschien wat makkelijker kan afsluiten'	Controle. Fijn idee.	Controle	Positief
'stel het is echt helemaal teruggevallen, het gaat weer helemaal fout, dan is het ook goed om te weten, want dan is er misschien weer een nieuw coachtraject mogelijk'	Ingrijpen wanneer het niet goed gaat.	Controle	Positief
'de cliënt kan ook vertellen met trots of het is gelukt of niet en dat is ook een stukje bevestiging voor de cliënt ook'	Bevestiging voor het gezin.	Bevestiging	Positief
'ik weet dat sommige ouders er gewoon niet op zitten te wachten om nog een keer iemand over de vloer te krijgen'	Gezinnen willen dat niet	Geen behoefte	Negatief

'aangezien heel veel van de coaches natuurlijk na een jaar of een halfjaar weer vertrekken, dat je er dan ook wel rekening mee moet houden dat het dan mogelijk een andere coach is die langs zou moeten gaan of je zou in je vrije tijd nog een keer terug moeten komen'	Een andere coach moet langskomen.	Lastig vorm te geven	Negatief
---	-----------------------------------	----------------------	-----------------

Tabel B5.21. *Mening van gezinscoaches met betrekking op een voortgangscontrole*

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
'dan hebben ze een soort van houvast of een eigen hulpverleningswerkvorm om ervoor te zorgen om weer dat gewenste gedrag weer te vertonen en juist minder dat ongewenste gedrag'	Houvast voor gedragsverandering	Houvast	Positief
'ik denk dat als ik dat zo opschrijf en zij dat eventueel op een koelkast plakt dat dat voor haar toch ook een reminder is'	Een reminder	Houvast	Positief
'En ik kan me voorstellen, zeker als je in een korte tijd heel veel leert van een coach, dat het dan heel helpend kan zijn om dat dan even terug te kijken van 'Het lukt nu even niet, maar wat kan ik doen om het wel weer te laten lukken'	Helpend om het zelf op te lossen	Zelfredzaamheid	Positief

Tabel B5.22. *Mening van gezinscoaches met betrekking op een waarschuwingsplan*

Randvoorwaarden

Tekstfragment	Open coderen	Axiaal coderen
'ik denk dat het sowieso iets moet zijn waar je in elke situatie iets aan hebt, dat ongeacht de coachvraag je het wel kan toepassen'	In elke situatie iets aan hebben	Breed toepasbaar
'Ik denk inderdaad dat het meest effectieve is als je het op meerdere fronten aanpakt'	Op meerdere fronten aanpakken	Meerdere fronten
'Ook wel dat het als coach haalbaar is om dat voor een gezin in te zetten'	Haalbaar voor de coach	Haalbaar
'Ten eerste denk ik dat we tijd ervoor moeten hebben'	Er moet tijd voor zijn	Haalbaar
'Als het iets is wat heel erg lastig toe te passen is dan zul je ook als coach minder snel zeggen 'Dat ga ik doen''	Niet lastig toepasbaar	Simpel
'Het moet een of ander lastig Excel-sheet worden'	Niet lastig te begrijpen	Simpel
'dat er niet hele ingewikkelde werkvormen worden gedaan met lappen teksten, want dat werkt gewoon niet, dan ga ik het niet gebruiken'	Geen ingewikkelde werkvormen. Geen lappen tekst	Simpel
dat de ouders echt in één oogopslag kunnen zien van 'Dit is wat ik moet doen'	In één oogopslag begrijpen	Overzichtelijk
het moet wel iets zijn wat overzichtelijk is	Overzichtelijk	Overzichtelijk
'als je iets visueel maakt dan kan iemand het echt zien, maar ook terugkijken'	Terug kunnen kijken	Visueel
'Dus dat zou ik wel iets meer een soort van zwart op wit willen hebben'	Oplossing zwart op wit	Visueel
'Voor de nieuwkomers zou dat wel iets zijn waarbij het gewoon echt visueel is, dat ze dingen kunnen zien bijvoorbeeld'	Het kunnen zien	Visueel
'het liefst zo min mogelijk woorden en echt gewoon laten zien van 'Wat heb ik nodig?'	Zo min mogelijk woorden. Meer visueel.	Visueel
'makkelijk bereikbaar is voor de ouders, dus dat ze zo'n werkvorm of formulier zelf thuis hebben'	Ouders hebben zelf de werkvorm	Bereikbaar
'dat er rekening mee is gehouden met het taalniveau'	Rekening houden met taalniveau	Taalniveau
'Het moet vanuit de klant zelf zijn gekomen, sowieso, want jij kan niet iets voor iemand voorschrijven, eigenlijk'	Vanuit de klant zelf komen	Zelfregie
'ik zou straffen zou ik zelf niet zo erg doen, dat zou ik ook niet perse willen in een coaching methodiek, dat past ook helemaal niet bij de Weekend Academie'	Niet straffen. Past niet bij Weekend Academie	Niet straffen

Tabel B5.23. *Wensen en eisen van gezinscoaches met betrekking op een beroepsproduct*

Bijlage 7, Vormgeving eerste methode Ideation Fase

Lijst met mogelijkheden

Training bestendigen gedragsverandering: een training over hoe de coaches de gedragsverandering bij de gezinnen kunnen bestendigen.

Training intrinsieke motivatie: een training over het stimuleren van de intrinsieke motivatie bij de gezinnen.

Werkvormen & Formats

- **Format stimuluscontrole:** Concrete situaties omschrijven, overkoepelde triggers voor het ongewenste gedrag in kaart brengen. Triggers creëren voor het nieuwe gedrag.
- **Format tegenconditionering:** Elke dag opschrijven hoe het vervangen van gedrag gaat.
- **Werkvorm helpende contacten:** sociale netwerk in kaart brengen en kijken wat deze sociale contacten kunnen betekenen met betrekking op gedragsverandering vasthouden.
- **Format voor belonen:** Successen opschrijven.
- **Format voor belonen:** Beloningsbord maken waarbij het gezin zelf kan bepalen wat ze moeten doen voor welke beloning.

Handvatten

- **Waarschuwingsplan:** Een tabel met groen, oranje en rood. Bij groen kan ingevuld worden waar het gezin aan kan herkennen dat het goed gaat met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering. Bij oranje kan ingevuld worden waar het gezin aan kan herkennen dat het iets minder goed gaat met betrekking op het vasthouden van de gedragsverandering. Bij rood kan ingevuld worden waar het gezin aan kan herkennen dat de gedragsverandering niet meer wordt vastgehouden. Daarnaast komt per kleur een vakje waarin ingevuld kan worden wat het gezin kan doen om weer naar groen te komen of om op groen te blijven.
- **Format hoe gedrag vast te houden:** Een tabel met een vak waarin de doelen die zijn gesteld gedurende het coachtraject staan, een vak waarin staan wat er nodig was deze doelen te bereiken en een vak waarin staat wat er nodig is het in stand te houden.

Werkwijzen

- **Werkwijze tegenconditionering:** Stapsgewijs het oude gedrag vervangen door nieuw gedrag. Steeds meer het nieuwe gedrag en steeds minder het oude gedrag
- **Werkwijze contingentie management:** Complimenten geven en huisbezoek overslaan als straf, reflecteren in plaats van straf

Nulmeting en eindmeting: in zowel de nulmeting als de eindmeting wordt aandacht besteed aan de gedragsverandering en in hoeverre dit wordt vastgehouden, zodat er gecontroleerd kan worden of de gedragsverandering wordt vastgehouden.

Overdracht uitbreiden: De overdracht uitbreiden zodat er ook aandacht wordt besteed aan de gedragsverandering. Zo weet de coach die het gezin overneemt hoe de gedragsverandering is gegaan in het eerdere coachtraject en hoe dit wordt vastgehouden en kan deze coach hierop doorgaan.

Methodiekb beschrijving aanpassen: In de methodiekb beschrijving zal aandacht besteedt worden aan hoe het gedrag wat tijdens een coachtraject wordt aangeleerd bestendigt kan worden.

Persoonlijk kaartje: Een paar maanden na het afsluiten van het coachtraject zal de coach van het gezin een persoonlijk kaartje sturen met daarin bemoedigingen en een telefoonnummer van Weekend Academie mocht de ouder opnieuw hulp nodig hebben.

Afbouwfase: Tijdens de uitvoerfase worden het aantal huisbezoek steeds minder, zodat het gezin langzaam steeds meer losgelaten kan worden.

Kanttekeningen:

- Het coachtraject duurt hierdoor wel langer, omdat de huisbezoeken over een langere periode worden uitgesmeerd.
- Vanwege de relatief korte duur van de gemiddelde stageperiode van de coaches kan een afbouwfase betekenen dat de kans groter wordt dat een coachtraject niet door één coach kan worden doorlopen en dat het gezin overgedragen moet worden aan een andere coach.

Voortgangscontrole: Drie maanden na het afsluiten van het coachtraject zal er contact opgenomen worden met het gezin via telefonisch contact of een huisbezoek om te controleren hoe het met het vasthouden van de gedragsverandering gaat.

Kantekening:

- Vanwege de relatief korte duur van de gemiddelde stageperiode van de coaches is de kans groot dat de coach die het gezin heeft gecoacht deze voortgangscontrole niet kan doen.

Top Five formulier

Vanuit gesprekken met de stakeholders, een literatuuronderzoek, interviews met de coaches en gesprekken met de gezinnen zijn er een aantal ideeën gekomen om het bestendigen van de gedragsverandering bij de gezinnen te bevorderen. Bijgevoegd is een lijst met deze ideeën. De ideeën zijn blauw gemarkeerd.

Top five

Schrijf hieronder de vijf ideeën op waar jouw voorkeur naar uitgaat om te verwerken in de uiteindelijk oplossing. Wanneer je de *top five* hebt opgesteld de vraag of je hier een toelichting bij wil geven. Benoem hierin waarom je voor deze vijf hebt gekozen.

Top vijf ideeën:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Toelichting:

Bottom Three

Schrijf hieronder de drie ideeën op die jij het minst belangrijk vindt om te verwerken in de uiteindelijk oplossing. Wanneer je de *bottom three* hebt opgesteld de vraag of je hier een toelichting bij wil geven. Benoem hierin waarom je deze drie het minst belangrijk vindt.

Bottom drie ideeën

- 1.
- 2.
- 3.

Toelichting:

Bijlage 8, Ingevulde *Top Five* formulieren

B7.1. Ingevuld Top Five formulier Respondent 1

Top five

Top vijf ideeën:

1. Training intrinsieke motivatie
2. Format voor belonen
3. Waarschuwingplan
4. Werkwijze tegenconditionering
5. Overdracht uitbreiden

Toelichting:

Ik zelf vind intrinsieke motivatie vergroten erg belangrijk. Ik merk bij het werken met ouders, jongeren en kinderen dat je niet verder komt als de persoon zelf niet gemotiveerd is. Voor de coach is het ook dubbel zo hard werken, wat geen probleem is natuurlijk, maar dat de coach iets wilt is duidelijk, de persoon moet het ZELF ook willen en het nut ervan inzien.

Het belonen format en waarschuwingplan zie ik zelf al helemaal voor me als ik een gezin wat ik nu begeleid in gedachten neem.

Overdracht uitbreiden heb ik als laatste. Dit wordt al een beetje gedaan maar kan wat mij betreft inderdaad wat uitgebreider.

Bottom Three

Bottom drie ideeën

1. Persoonlijk kaartje
2. Afbouwfase
3. Werkwijze contingentie management

Toelichting:

Persoonlijk kaartje vind ik het minst belangrijk. Ik denk dat dit niet effectief is, ik denk dat een belletje effectiever is omdat je dan direct contact hebt. Dan denk ik dat de kans sneller is dat ze zouden zeggen dat ze opnieuw behoefte hebben aan een nieuw traject bijvoorbeeld.

Afbouwfase heb ik op 2 omdat niet elk gezin er baat bij heeft dat er direct minder bezoeken zijn.

Soms heeft een gezin denk ik behoefte aan nog wat extra steun op eigen tempo.

Het laatste punt snap ik niet helemaal. Wat is nou uiteindelijk de straf?

B7.2 Ingevuld Top Five formulier Respondent 2

Top five

Top vijf ideeën:

1. Werkvorm helpende contacten
2. Waarschuwingplan
3. Werkwijze tegenconditionering
4. Overdracht uitbreiden
5. Voortgangscontrole

Toelichting:

1: deze werkvorm past zowel goed bij het vasthouden van aangeleerd gedrag als bij het empoweren van ouders. 2 vliegen in 1 klap!

2: Waarschuwingplan geeft duidelijk inzicht voor de ouder wanneer het gedrag wel/niet goed gaat.

3: Ik denk dat dit onder andere de basis is voor het behouden van het aangeleerde gedrag. Wat deze werkwijze precies inhoudt is voor mij nog niet duidelijk.

4: Als de overdracht uitgebreid wordt, is het voor de nieuwe coach makkelijker om te zien of het eerder aangeleerde gedrag nog steeds goed gaat. Nu begint de nieuwe coach helemaal weer opnieuw. Dit is zonde.

5: Voortgangscntrole: Hierdoor kan er daadwerkelijk gemeten worden of alles nog goed gaat met de ouder. Zo niet, dan kan de WA weer ondersteuning bieden. Voortgangscntrole geeft daarbij wellicht ook een gevoel van rust bij de coach als hij/zij het gezin verlaat.

Bottom Three

Bottom drie ideeën

1. Beide trainingen gaan mijn voorkeur niet naar uit.
2. Afbouwfase.
3. Format tegenconditionering.

Toelichting:

1. Wellicht kunnen deze samengevoegd worden? Ik heb het idee dat de coaches al erg veel trainingen krijgen dus ik twijfel of dit niet teveel zal worden.
2. Ik denk dat dit een goed idee is maar ik twijfel aan de haalbaarheid zoals jij ook in de kanttekening omschrijft. Het coachtraject is al relatief kort en deze zal dan nog meer ingekort worden.
3. Dit lijkt redelijk talig. Ik vind het een goed idee maar misschien niet haalbaar gezien het taalniveau van de doelgroep.

B7. 3 Ingevuld Top Five formulier Respondent 3

Top five

Top vijf ideeën:

6. Methodiekbeschrijving aanpassen
7. Waarschuingsplan
8. Een of beide trainingen
9. Format stimuluscontrole
10. Werkvorm helpende contacten

Toelichting:

1. Ik denk dat een aanpassing van de methodiekbeschrijving het belangrijkste is. Hierin wordt nog geen aandacht besteedt aan gedragsverandering vasthouden. De methodiekbeschrijving is toch een stukje houvast voor de stagiaires, dus als het daar duidelijke in staat kan dat al heel erg helpend zijn.
2. Tijdens het coachtraject hebben de gezinnen natuurlijk de coach om op terug te vallen, maar na het coachtraject is het goed om ook een handvat te hebben. Ik vind daarom een waarschuingsplan wel heel goed om in te zetten.
3. Ik heb trainingen altijd als heel prettig ervaren. Een training over het bestendigen van gedrag of over intrinsieke motivatie zou voor de coaches een goede manier zijn om bewust te worden van het eigen handelen en hoe ze het misschien beter kunnen doen.
4. Ik denk dat het heel goed is om de oorzaak voor gedrag in kaart brengen. Door dit format in te zetten kan het heel overzichtelijk in kaart gebracht worden en kan de coachee er nog een keer naar terug kijken voor bewustwording.

5. Er wordt al wel wat gedaan met het sociale netwerk in kaart brengen, maar er is volgens mij nog geen duidelijk werkvorm. Het zou wel fijn zijn als dit er wel komt.

Bottom Three

Bottom drie ideeën

4. Afbouwfase
5. Nulmeting en eindmeting
6. Overdracht uitbreiden

Toelichting:

1. Een afbouwfase lijkt mij niet handig aangezien het coachtraject dan langer duurt en het dan niet mogelijk is voor de stagiaires om een volledig coachtraject te doorlopen met het gezin.
2. Ik denk niet dat een nulmeting en eindmeting veel toegevoegde waarde hebben. Als coach kan je zelf wel in de gaten houden of gedrag wordt vastgehouden, daar heb ik geen meetinstrument voor nodig.
3. Ik denk niet direct dat een overdracht waarin aandacht wordt besteedt aan de gedragsverandering de kans vergroot dat gedrag wordt vastgehouden. Ik denk dat deze mogelijkheid meer helpt bij het soepeler overnemen van een gezin. Dus zeker iets waar naar gekeken kan worden, maar niet voor dit doeleinde. Vanuit gesprekken met de stakeholders, een literatuuronderzoek, interviews met de coaches en gesprekken met de gezinnen zijn er een aantal ideeën gekomen om het bestendigen van de gedragsverandering bij de gezinnen te bevorderen. Bijgevoegd is een lijst met deze ideeën. De ideeën zijn blauw gemarkeerd

B7.4 Ingevuld Top Five formulier Respondent 4

Top five

Top vijf ideeën:

11. Training intrinsieke motivatie
12. Format stimulus controle
13. Format hoe gedrag vasthouden
14. Waarschuwingplan
15. Format voor belonen

Toelichting:

Allereerst ben ik een voorstander van betere tools die de gezinscoaches kunnen inzetten en hen helpen bij het gedrag veranderen bij pubers. Het is heel veel werk om de intrinsieke motivatie te vinden. Hierdoor kom ik bij punt 2. Door format stimulus controle krijg je een beter beeld bij wat het kind zijn of haar gedrag activeert. Een grote vraag bij gezinscoaches komt bij punt 3, hoe houdt het kind dit gedrag vast als hij of zij geen begeleiding meer krijgt? Ook is het fijn om tools te hebben die je helpen met het gezin attenderen op de consequenties die volgen als zij niet hun best doen in coaching. Een beloningssysteem is ook lastig te bedenken. Per gezin verschilt dit. Maar ik heb zelf het probleem dat ik geen duidelijk format heb en beeld heb van wat allemaal kan ingezet worden bij een beloningssysteem.

Bottom Three

Bottom drie ideeën

7. Werkwijze tegenconditionering
8. Werkwijze contingentie management
9. Werkvorm helpende contacten

Toelichting:

Ze zijn allemaal belangrijk om dat te benadrukken. Maar ik loop het meeste tegen de problemen aan die ik heb toegelicht bij de top five. De werkvorm helpende contacten vind ik het minst relevant omdat je niet moet rekenen op dat anderen het gaan doen en de focus ligt bij het kind en de ouders zelf. Mijn gezinnen laten ook niks los over hun sociale omgeving.

Bijlage 9, Vormgeving tweede methode Ideation Fase

Planning overleg

Tijdsduur	Doel	Wat	Omschrijving
5 minuten	De stakeholders weten hoe het overleg zal verlopen	Introductie	Er zal verteld worden hoe het overleg er inhoudelijk uit komt te zien
10 minuten	De stakeholders weten uit welke onderdelen het beroepsproduct zal bestaan	Voorleggen van het concept/de oplossing	De verschillende onderdelen die worden verwerkt binnen het beroepsproduct worden voorgelegd De stakeholders kunnen hierin aangeven wat ze anders zouden willen
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van de training over intrinsieke motivatie	Brainstormen over training intrinsieke motivatie	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van de methodiekbeschrijving	Brainstormen over methodiekbeschrijving	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van de werkwijze van en de werkvorm voor helpende contacten	Brainstormen over werkwijze helpende contacten	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van de werkwijze van en het format voor tegenconditionering	Brainstormen over werkwijze tegenconditionering	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van de werkwijze van en het format voor contingentie management	Brainstormen over werkwijze contingentie management	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van de werkwijze van en het format voor stimuluscontrole	Brainstormen over werkwijze stimuluscontrole	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
10 minuten	Er is een concreet idee over de inhoud en vormgeving van het waarschuwingsplan	Brainstormen over waarschuwingsplan	De stakeholders kunnen aangeven hoe zij de invulling van dit beroepsproductonderdeel voor zich zien
5 minuten	De stakeholders weten wat het verder verloop van het ontwikkelen van de beroepsproducten is	Afsluiting	Er wordt verteld hoe het verdere proces van het ontwikkelen van het beroepsproduct eruit komt te zien.

Tabel B8.1. Planning voor het overleg van de tweede methode

Bijlage 10, Vormgeving derde methode Ideation Fase

Feedback formulier

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct (*naam beroepsproduct*). Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Wat zijn de positieve punten?

Wat zou je anders willen zien?

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Dient het beroepsproduct het doel?

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Bijlage 11, Ingevulde feedbackformulieren

Feedbackformulieren Beroepsproduct 1a, Aanvulling op de methodiekbeschrijving

Respondent 1

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *aanvulling op de methodiekbeschrijving*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Het valt mij als eerste op dat je de nieuwe informatie voortkomend uit jouw onderzoek prettig hebt verweven in de bestaande methodiekbeschrijving. Ik denk dat als een objectief iemand hiernaar zal kijken, dat hij/zij niet weet dat de methodiekbeschrijving nu door 2 personen is gemaakt.

Wat zijn de positieve punten?

- 1) Fase 3 heeft nu meer diepgang. Voorheen was deze fase alleen uitvoeren en evalueren. Dit maakte de fase behoorlijk praktisch en de overstap van fase 2 naar fase 3 was relatief groot. Deze overstap wordt verkleint doordat de coach evengoed actief bezig moet zijn met hoe het aangeleerde gedrag bestendigd blijft gedurende de uitvoering. Dit maakt fase 3 meer effectief.
- 2) Je geeft de coaches op de juiste momenten tools mee. Er wordt duidelijk verwezen naar welke werkvormen de coaches kunnen gebruiken in fase 3. Dit maakt de aanvulling gemakkelijker uitvoerbaar.

Wat zou je anders willen zien?

Ik denk dat de informatie voor sommige nieuwe (!) coaches lastig is om te lezen. Dit is uiteraard geen probleem maar dit zorgt er wellicht wel voor dat zij meer tijd nodig hebben om de theorie eigen te maken.

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Meer praktijkvoorbeelden en aan het begin korte informatie geven over het bestendigen van gedrag en waarom dit belangrijk is. Dit komt naar mijn idee wat later, wat het eerste gedeelte moeilijker maakt om te lezen. Misschien kan de introductie van fase 3 uitgebreid worden.

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja! Met name door te verwijzen naar de werkvormen geef je de coaches duidelijke richtlijnen hoe zij het gedrag van de coachees kunnen bestendigen.

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Toelichting:

Ik vind het knap hoe je de aanvulling hebt geschreven in de Weekend Academie stijl (zie mijn bovenstaande feedback). Ook heb je de aanvulling praktisch gemaakt door te verwijzen naar werkvormen. Voor de meer theoretische studenten zal de bijlage fijn zijn. Ik zie duidelijk dat je goed hebt geluisterd naar de input van de huidige coaches, super!

Respondent 2

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *aanvulling op de methodiekbeschrijving*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Er wordt ook theorie toegevoegd met uitleg. Dit valt mij het meest op omdat ik dat voorheen miste in de methodiekbeschrijving.

Wat zijn de positieve punten?

Er staan bronnen bij, voorbeelden en begrippen worden uitgelegd.

Wat zou je anders willen zien?

-

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja, ik vind van wel

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Mooi uitgebreid, overzichtelijk en duidelijk. Ik vind het fijn dat alles uit wordt gelegd en er voorbeelden worden genoemd. Daarnaast vind ik het zelf prettig wanneer bepaalde begrippen uit worden gelegd en de theorie nog wordt benoemd.

Respondent 3

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *aanvulling op de methodiekb beschrijving*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Het eerste wat mij opvalt aan de aanvulling van de methodiek beschrijving is hoe duidelijk alles in kopjes is verdeeld. Het is prettig om te lezen en hierdoor weet een coach precies wat hij of zij moet doen.

Wat zijn de positieve punten?

Heel overzichtelijk, duidelijk en makkelijk te lezen. Literatuur is goed toegepast en zie je mooi terugkomen in je uitleg uitvoeren fase.

Wat zou je anders willen zien?

Ik verdwaal in je stuk van uitvoerende fase. Ik denk dat het handig is om hier een stappen plan te maken door alleen maar stap 1,2,3... etc voor je kopjes te noemen waardoor ik weet dat het nog hoort bij de uitvoerende fase

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Zie hierboven

Dient het beroepsproduct het doel?

Ik denk het wel. Het legt duidelijk uit wat er van een coach en verwacht wordt in deze fase, wat je gedaan moet hebben om ook echt deze fase doorgelopen te hebben

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Het is een fijne aanvulling op de al bestaande methodiek. Je hebt duidelijk de literatuur terug laten komen en hierdoor geloof ik dat de fase ook echt kan werken in de praktijk. Het is overzichtelijk en makkelijk te lezen. Hierom goed te doen voor stagiaires (ook voor die nog niet veel ervaring hebben).

Feedbackformulieren Beroepsproduct 1b, Format helpende contacten

Respondent 1

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format helpende contacten*.
Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

De lay-out is mooi strak en overzichtelijk!

Wat zijn de positieve punten?

Dat het sociale netwerk niet alleen in kaart gebracht wordt maar dat er ook een actiepunt aan verbonden is (wat kan mijn netwerk voor mij betekenen in het behouden van het aangeleerde gedrag).

Wat zou je anders willen zien?

- 1) Ik zou graag een ingevuld sociaal netwerkkaart en een ingevuld schema willen zien. Ik denk dat het voor sommige coaches lastig te begrijpen is hoe de kaart er met de kleurtjes uit komt te zien. Een voorbeeld kan hierbij helpend zijn.
- 2) Ook heb ik mijn twijfels of de doelgroep deze kaart in kan vullen omdat het een zekere beheersing van de Nederlandse taal vereist.

Tip: Kort informatie toevoegen over waarom een sociaal netwerk belangrijk is. Dit is niet alleen belangrijk voor het behouden van het nieuwe gedrag maar vergroot ook de empowerment en zelfstandigheid van de ouder (1 van de Weekend Academie doelen). Wellicht kan je nog een koppeling maken naar de Weekend Academie doelen.

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

- 1) Een voorbeeld toevoegen als bijlage
- 2) Tips/adviezen om deze werkvorm in te zetten bij ouders die de Nederlandse taal minder goed beheersen.

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja. Het gezin en de coach krijgen door de werkvorm inzicht in het sociaal netwerk en wat dit kan betekenen voor het behouden van het aangeleerde gedrag. Wel denk ik dat de werkvorm niet voor alle gezinnen bruikbaar gaat zijn (zie bovenstaande feedback).

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	<u>7</u>	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Toelichting:

6.5: Het format is netjes en overzichtelijk. De werkvorm geeft niet alleen bepaalde inzichten maar kent ook een actiepunt. Dit geeft de werkvorm diepgang, super! Zoals ik net aangaf denk ik dat de werkvorm in de huidige vorm niet bij alle gezinnen gebruikt kan worden. Vandaar de beoordeling 7.

Respondent 2

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format helpende contacten*.
Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Duidelijke kleuren en wat je waar moet invullen. Er staan voorbeelden bij. In het begin wordt duidelijk uitgelegd wat de bedoeling is.

Wat zijn de positieve punten?

Voorbeelden, uitleg.

Wat zou je anders willen zien?

Het woord gedragsverandering

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Persoonlijk zou ik dit veranderen naar 'gewenst gedrag'

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja zeker

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Goed uitgewerkt, duidelijk en hier kun je meteen mee aan de slag.

Respondent 3

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format helpende contacten*.
Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Het tabel ziet er goed uit. Lekker kort formulier, weinig tekst.

Wat zijn de positieve punten?

Mooi concreet benoemd wat je met dit formulier moet doen. Tabel is overzichtelijk, concreet en makkelijk te gebruiken.

Wat zou je anders willen zien?

Dit ziet er helemaal goed uit

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Jazeker!

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Niks op aan te merken! Helemaal top

Respondent 4

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format helpende contacten*.
Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Handig dat je het zo kan invullen. De kleurtjes maken het overzichtelijk.

Wat zijn de positieve punten?

1. Goed dat er een uitleg bij staat.
2. Het is overzichtelijk met de verschillende kleurtjes

Wat zou je anders willen zien?

Ik vind het wel lastig om dit voor mezelf te bedenken en in te vullen.

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Misschien een voorbeeld geven van hoe je het kan invullen?

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja, ik kan hier goed zien wie ons zou kunnen helpen en kan zo ook later nog een keer terugkijken. Dat is fijn.

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Feedbackformulieren Beroepsproduct 1c, Format stimuluscontrole

Respondent 1

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format stimuluscontrole*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Ook deze werkvorm ziet er strak en overzichtelijk uit! Het uiterlijk van de beroepsproducten komt overeen met elkaar, dit ziet er professioneel uit. Knap gedaan!

Wat zijn de positieve punten?

De werkvorm geeft niet alleen inzicht in negatieve triggers maar ook in triggers die juist helpend kunnen zijn. Dit maakt de werkvorm positief! (Past mooi bij de Weekend Academie doelen).

Wat zou je anders willen zien?

- 1) De werkvorm mag wat mij betreft meer visueel gemaakt worden. Bijvoorbeeld als een gezin deze triggers wilt uitprinten en ergens wilt opplakken, dan moet het schema meer opvallen denk ik. Ook denk ik dat het meer visueel maken van de werkvorm de bruikbaarheid zal vergroten bij gezinnen die minder goed Nederlands spreken.
- 2) Ook bij deze werkvorm kan een voorbeeld voor sommige coaches helpend zijn. Wat zijn voorbeelden van negatieve triggers en wat zijn voorbeelden van positieve triggers?
- 3) Tips met gesprekstechnieken. Hoe ga je het gesprek aan over negatieve triggers?

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

- 1) Pictogrammen toevoegen, meer ruimte geven voor tekeningen (vinden kinderen wellicht fijn).
- 2) Voorbeeld schema invullen
- 3) Bijlage toevoegen met gesprekstechnieken die gebruikt kunnen worden. Als de werkvorm door iemand gebruikt is, kan het ook een idee zijn om deze coach zijn/haar ervaringen met de werkvorm te laten toevoegen. Dit kan nu uiteraard nog niet, maar kan een idee zijn voor de toekomst.

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja. De werkvorm geeft een duidelijk overzicht van de positieve en negatieve triggers.

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	<u>6</u>	7	8	9	10
---	---	---	---	---	----------	---	---	---	----

Toelichting:

Het doel van de werkvorm wordt zeker behaald! Wel denk ik dat er nog meer te halen valt in de aantrekkelijkheid en de bruikbaarheid (doelgroep) van de werkvorm. In de basis is de werkvorm goed! Het mag meer aansluiten op de doelgroep wat mij betreft.

Respondent 2

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format stimuluscontrole*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Overzichtelijk

Wat zijn de positieve punten?

Duidelijke uitleg

Wat zou je anders willen zien?

Misschien een beschrijving over wat de triggers inhouden, zodat je dit aan het gezin uit kunt leggen

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Respondent 3

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format stimuluscontrole*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Goed ingeleid! Hierdoor weet je wat er van je verwacht wordt en hoe je het moet inzetten als je dit formulier wil gebruiken.

Wat zijn de positieve punten?

Niet te lang, makkelijk te gebruiken en goed uitgelegd aan het begin

Wat zou je anders willen zien?

Denk dat het wel prettig is om in een zin uit te leggen wat triggers zijn

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Zie hierboven

Dient het beroepsproduct het doel?

Denk het zeker

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Ziet er goed uit Romy!

Respondent 4

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *format stimuluscontrole*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Er is een uitleg en daarna kan je alles weer overzichtelijk invullen

Wat zijn de positieve punten?

1. Goede uitleg voor de coach
2. De tabel kan je er steeds bij pakken om je er aan te herinneren

Wat zou je anders willen zien?

Ik vind het een beetje lastig te begrijpen, maar ik denk dat de coach het wel snapt en het mij kan uitleggen.

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

Ik denk niet echt dat iets verbeterd kan worden, maar het moet wel duidelijk zijn voor de coach denk ik.

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja, ik denk het wel.

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Feedbackformulieren Beroepsproduct 2, Training intrinsieke motivatie

Respondent 1

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *training intrinsieke motivatie*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

De training is prettig in gebruik! Ik zou deze training gemakkelijk zelf kunnen geven zonder dat jij mij van tevoren uitgebreid moet voorbereiden. Goed!

Wat zijn de positieve punten?

- 1) Mooie balans tussen theorie en praktijk. Met name het filmpje over motiverende gespreksvoering vind ik een mooie toevoeging.
- 2) De training is interactief. Hierdoor worden de coaches gestimuleerd om zelf na te denken en met elkaar in gesprek te gaan.

Wat zou je anders willen zien?

- 1) Misschien dat er in de methodiekbeschrijving verwezen kan worden naar de training. Dit hoeft uiteraard niet de PowerPoint te zijn, maar misschien dat het wel fijn is als de coaches weten dat zij een training krijgen over motiverende gespreksvoering.
- 2) Ruimte voor praktijkvoorbeelden gericht op de Weekend Academie.

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

- 1) Verwijzing in de methodiekbeschrijving
- 2) Zoals ik al zei vind ik het een goede aanvulling dat het filmpje over motiverende gespreksvoering erbij zit. Dit kan wellicht meer uitgebreid worden door mij (of een coach die al langer stage loopt) een praktijkvoorbeeld te geven. Hierdoor krijg je (nog) meer een koppeling met de praktijk. Ook denk ik dat er meer een koppeling gemaakt mag worden met waarom motiverende gespreksvoering belangrijk is binnen de Weekend Academie (kijkend naar de doelen van Gezinscoaching).

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja. Ik denk dat de meeste coaches op hun opleiding les hebben gehad over motiverende gespreksvoering maar deze verdieping van voor velen prettig zijn! Met name de interactie en het praktische element gaat voor veel coaches niet alleen helpend zijn in hun stage bij de Weekend Academie maar ook in hun verdere loopbaan. Door de training weten de coaches hoe zij de intrinsieke motivatie kunnen aanwakken bij hun coachees.

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

De training is bruikbaar, doelgericht en praktisch. Ook past de training perfect bij de doelen van Gezinscoaching en bij het behouden van het aangeleerde gedrag.

Respondent 2

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *training intrinsieke motivatie*.
Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Veel moeilijke begrippen, veel dia's

Wat zijn de positieve punten?

Alles wordt duidelijk uitgelegd

Wat zou je anders willen zien?

Minder dia's, misschien eerder in de training iets interactiefs

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja zeker

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Respondent 3

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *training intrinsieke motivatie*.
Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Je ziet dat hier veel moeite in is gestoken aan de kwaliteit van de inhoud

Wat zijn de positieve punten?

Draaiboek ziet er goed uit, literatuurstuk is mooi in het product verwerkt.

Wat zou je anders willen zien?

Ik mis een inleiding waarom je een training hebt ontworpen over dit onderwerp. Staat dat in een ander verslag?:)

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja zeker

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Toelichting:

Knap werk!

Feedbackformulieren Beroepsproduct 3, Waarschuwingsplan

Respondent 1

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *waarschuwingsplan*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Fijn dat je een voorbeeld hebt toegevoegd! Ook valt het me op dat je de werkvorm prettig hebt toegevoegd bij het GVS.

Wat zijn de positieve punten?

- 1) voorbeeld van een waarschuwingsplan
- 2) Dat het waarschuwingsplan een verplicht onderdeel is in fase 3. Dit maakt dat de coaches het ook daadwerkelijk gaan gebruiken en dat fase 3 ook daadwerkelijk meer uitgebreid wordt.

Wat zou je anders willen zien?

- 1) Toelichting waarschuwingsplan. Ik denk dat het voor een nieuwe coach niet duidelijk is wat een waarschuwingsplan is en wat het doel ervan is. Dit mag meer uitgebreid toegelicht worden.
- 2) Meer tips voor het invullen van het waarschuwingsplan bij ouders die gebrekkig Nederlands spreken.
- 3) Verwachtingen

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

- 1) Introductie meer uitbreiden
- 2) Misschien is het ook een idee dat het wenselijk is om het waarschuwingsplan samen met de ouder in te vullen, maar dat het niet erg is als de coach leidend is met het invullen indien de ouder gebrekkig Nederlands spreekt. Hiermee bedoel ik dat de coach het gesprek moet aangaan, maar dat het niet erg is als de coach het waarschuwingsplan later zelf invult. Wel denk ik dat de coach dan evengoed moet kijken hoe het waarschuwingsplan meer visueel gemaakt kan worden.
- 3) Ik denk dat de coaches misschien “vergeten” dat het waarschuwingsplan een verplicht onderdeel is. Misschien is het fijn om kort te volgende punten op te sommen: maak een kopie van het waarschuwingsplan (format staat in het GVS), het waarschuwingsplan wordt gedurende fase 3 ingevuld en moet compleet zijn voordat je met het gezin gaat evalueren en het waarschuwingsplan verstuur je eerst naar een collega en hij/zij voorziet jou van feedback daarna wordt het nagekeken door de teamleider et cetera.

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja. Ik denk dat de richtlijnen meer uitgebreid mogen worden (zie bovenstaande punt 1 en 3), maar in de basis volstaat dit prima! Verder geef je door het waarschuwingsplan aan de coaches een praktische tool mee in hoe zij het aangeleerde gedrag bij de coachees kunnen behouden, super! Om die reden wordt het doel van het beroepsproduct behaald.

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	<u>7</u>	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Toelichting:

Ik vind het een sterk punt dat het waarschuwingsplan een verplicht onderdeel is binnen de methodiek (zie bovenstaande feedback). Ook vind ik het goed dat je een voorbeeld hebt bijgevoegd en dat de werkvorm wederom dezelfde stijl heeft als de andere beroepsproducten. Dit maakt het als geheel professioneel

Respondent 2

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *waarschuwingsplan*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Erg veel tekst

Wat zijn de positieve punten?

Het wordt duidelijk uitgelegd, ook met voorbeelden

Wat zou je anders willen zien?

Misschien in stappen wat je moet doen, de lange tekst schrikt een beetje af

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

-

Respondent 3

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *waarschuwingsplan*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

Wat een werk heb je hierin gestoken zeg! Ziet er heel professioneel uit!

Wat zijn de positieve punten?

Goede uitleg, sterke inhoud en overzichtelijk tabel gemaakt! Het is heel prettig om als coach een tool hiervoor te hebben en dat heb je nu gegeven.

Wat zou je anders willen zien?

Helemaal niks

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Moet zeggen dat ik dat zelf nog niet weet, het ziet er in ieder geval kwalitatief sterk uit dat hij ook echt toegepast kan worden in de praktijk. Nu hopen dat het werkt!

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Je bent zo goed bezig geweest Romy! Je mag trots zijn op jezelf!

Respondent 4

Beantwoord de onderstaande vragen op basis van het beroepsproduct *waarschuwingsplan*. Wees uitgebreid in je antwoorden en licht waar nodig toe.

Wat valt je al eerste op als je dit beroepsproduct ziet?

De kleurtjes maken het duidelijk

Wat zijn de positieve punten?

1. De uitleg is wel duidelijk. Voor mij is hij ook wel te begrijpen.
2. Deze kan ik op de koelkast plakken en helpt me herinneren

Wat zou je anders willen zien?

-

Hoe zou je deze punten concreet kunnen verbeteren?

-

Dient het beroepsproduct het doel?

Ja, ik denk het wel. Na de coaching heb ik zo toch nog iets om te blijven oefenen

Welk cijfer geef je dit beroepsproduct

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Toelichting:

Heel fijn om na de coaching te hebben.