

Verantwoordingsdocument interventie

Naar aanleiding van het onderzoek naar de
gebruiksintentie van autismebegeleiders binnen het
RAC bij de inzet van Robot Maatje

13-6-2023



‘Training teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje’

Interventie afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie

Auteur: Adya van den Tillaar

Studentnummer: 3471314

Datum en plaats: 13 juni 2023, Veghel

In opdracht van: Regionaal Autisme Centrum

Contactpersoon: Bas Kamer (RAC)

Instituut: Fontys Hogeschool HRM & Psychologie

Begeleidend docent: Kazimier Helfenrath

Assessor: Peggy Bongers

Inhoud

1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding interventie	4
1.2 Interventiedoelen	5
1.2.1 Hoofddoel	5
1.2.2 Subdoelen	5
1.3 Doelgroep	6
2. Verantwoording	7
2.1 Verantwoording interventievorm	7
2.2 Inhoudelijke verantwoording	7
2.2.1 Binnenkomer: gewichtsoefening	8
2.2.2 Voordelen, successen en uitdagingen	8
2.2.3 De uitdaging aangaan	9
2.2.5 Afspraken maken	10
3. Implementatie	11
3.1 Uitvoering	11
3.2 Obstakels bij uitvoering	11
4. Evaluatie en bijsturing	12
4.1 Evaluatie verloop	12
4.2 Evaluatie uitkomsten en bijstelling	13
4.2.1 Brainstormsessies en pilot	13
4.2.2 Eindevaluatie, effectmeting en observaties	14
4.2.3 Evaluatie herkansing	17
5. Literatuurlijst	18
6. Bijlage	20
6.1 Ethische verantwoording	20
6.2 Nulmeting	21
6.3 Eindmeting	22
6.4 Effectmeting	23
6.5 Eindevaluatie	30
6.6 Formulier HBO-kennisbank	32

1. Inleiding

1.1 Aanleiding interventie

In de periode van februari 2022 tot juni 2023, is er binnen het Regionaal Autisme Centrum, onderzoek gedaan naar welke factoren volgens de autismebegeleiders binnen het RAC, invloed hebben op hun gebruiksintentie van Robot Maatje bij hun volwassen Wlz cliënten met ASS. Dit onderzoek is uitgevoerd na aanleiding van gesprekken met de opdrachtgever en de autismebegeleiders. Daaruit is gebleken dat de opdrachtgever meerwaarde ziet in de implementatie van Robot Maatje voor autismebegeleiders en de inzet hiervan bij hun cliënten. De robot is hierom anno 2021 geïntroduceerd aan de autismebegeleiders, waarnaar zij zich konden plaatsen op de wachtlijst om Robot Maatje te gebruiken. Echter, hebben de autismebegeleiders niets meer gehoord vanuit het RAC, over de vorderingen omtrent de implementatie van Robot Maatje, wat vervolgens ertoe heeft geleid dat hun enthousiasme voor het gebruik is verminderd. Daarnaast twijfelden de autismebegeleiders in hoeverre de technologie van Robot Maatje al stabiel was. Deze reacties, waren voor zowel de opdrachtgever als de onderzoeker een relevante reden om het onderzoek te richten op de gebruiksintentie van de autismebegeleiders bij de inzet van Robot Maatje bij hun cliënten. Hierbij zijn de belemmerende en bevorderende factoren die invloed hebben op de gebruiksintentie onderzocht.

Uit de resultaten van het onderzoek is toen naar voren gekomen dat de autismebegeleiders enthousiast zijn om Robot Maatje te gebruiken, doordat zij verwachten dat dit aan zal sluiten bij hun cliënten, meerwaarde heeft voor cliënten en bevorderlijk is voor hun werkgeluk. Daarentegen, verwachtte de autismebegeleiders ook tegen bepaalde zaken aan te lopen bij het gebruik van Robot Maatje, bijvoorbeeld weinig keuzevrijheid, onduidelijkheid, hoge werkdruk en de geringe motivatie vanuit het RAC.

Een laatste belangrijke factor die naar voren is gekomen bij de resultaten, welke de autismebegeleiders als belemmerend beschouwen en invloed heeft op hun gebruiksintentie, is de verwachte collegiale steun bij het gebruik van Robot Maatje. De behoefte van de autismebegeleiders is om meer in contact te staan met hun collega's, waarin kennis en ervaringen worden gedeeld in overlegmomenten binnen het team. Door enerzijds de solistische aard van het werk en anderzijds de ieder voor zich mentaliteit binnen het team, word er weinig gedeeld tussen collega's onderling, en is de verwachting dat dit niet zal veranderen bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje. Wanneer de autismebegeleiders moeilijkheden ondervinden of vragen zouden hebben bij het gebruik van de robot en de inzet hiervan bij cliënten, zouden zij het lastig vinden om steun en hulp te vragen aan collega's. Zij weten namelijk niet bij welke collega zij het beste terecht kunnen, die hun kan helpen een oplossing te vinden voor hun vraagstuk. De verwachting bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje is, dat er mede hierom weinig effectieve teamsamenwerking zal plaatsvinden. Daarbij komt, de verwachting dat de collega's niet enthousiast zijn over het gebruik van Robot Maatje, waardoor zij geen eigen verantwoordelijkheid zullen nemen, onder andere bij de inzet van de robot bij cliënten. Zij verwachten dat de verantwoordelijkheid dan bij één

persoon zal komen te liggen, waardoor de draaglast van Robot Maatje niet verdeeld wordt over het team en collega's afhankelijk zullen worden van de verantwoordelijke. De autismebegeleiders zijn bang dat dit zal resulteren in een onevenredige bijdrage van collega's, waarbij taken op hun zullen worden afgeschoven.

De behoefte van de autismebegeleiders is, dat de draaglast van Robot Maatje teambreed zal worden gedragen, waarbij alle teamleden evenredig bijdragen en hun verantwoordelijkheid nemen binnen de teamsamenwerking, om Robot Maatje te kunnen realiseren middels een effectieve samenwerking waarin zij zich gesteund voelen. Hierom is ervoor gekozen om de interventie te richten op het bevorderen van het vertrouwen in collegiale steun binnen de teamsamenwerking bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje.

1.2 Interventiedoelen

De autismebegeleiders ervaren en verwachten een ineffectieve teamsamenwerking, waarin zij zich niet gesteund voelen door collega's, bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje. De verwachting is hierom, dat door het bevorderen van een effectieve teamsamenwerking, het vertrouwen in collegiale steun zal toenemen binnen de teamsamenwerking bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje.

1.2.1 Hoofddoel

Het bevorderen van effectieve teamsamenwerking, waarin autismebegeleiders meer vertrouwen hebben gesteund te worden door collega's, bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje.

1.2.2 Subdoelen

Aan het einde van de training:

- Is de deelnemers zich bewust van het nut van teamsamenwerking, waarbij teamleden elkaar ondersteunen bij de inzet van Robot Maatje.
 - De deelnemer kan minstens drie voordelen benoemen van teamsamenwerking, waarbij teamleden elkaar ondersteunen, bij de inzet van Robot Maatje.
- Kan de deelnemer reflecteren op de huidige teamsamenwerking en ondersteuning.
 - De deelnemer is zich bewust van minstens drie successen binnen de huidige teamsamenwerking, waarbij teamleden elkaar ondersteunen.
 - De deelnemer is zich bewust van minstens één uitdaging (ontwikkelpunt) binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje.
- De deelnemer is zich bewust van hoe teamleden elkaar kunnen ondersteunen binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje.
 - De deelnemer weet welke verschillende rollen er kunnen zijn binnen een teamsamenwerking.
 - De deelnemer is zich bewust van de rol/kracht die hij/zij het meest geneigd is om in te nemen binnen de teamsamenwerking.
 - De deelnemer is zich bewust van zijn/haar ontwikkelpunt binnen de teamsamenwerking.

- De deelnemer is zich bewust van de rol/kracht die zijn/haar teamleden het meest innemen binnen de teamsamenwerking.
- De deelnemer is zich ervan bewust dat effectieve teamsamenwerking, waarbij teamleden elkaar ondersteunen, samenhangt met een duidelijke verdeling van rollen en verantwoordelijkheden binnen het team.
- De deelnemer heeft meer vertrouwen in een evenredige bijdrage van teamleden binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje.
 - De deelnemer weet hoe hij/zij evenredig kan bijdragen binnen de teamsamenwerking.
 - De deelnemer kan in teamverband afspraken maken, met betrekking tot de wijze waarop zal worden samengewerkt bij de inzet van Robot Maatje.

1.3 Doelgroep

De doelgroep betreft, de autismebegeleiders binnen het RAC van vier verschillende teams, die Robot Maatje nog niet eerder hebben gebruikt en ingezet bij een cliënt en hiermee gaan starten anno 2023. Deze teams met autismebegeleiders staan aan de start van het nieuwe traject om Robot Maatje te gebruiken en in te zetten bij cliënten. Bij het ontwerpen van de interventie is rekening gehouden met de behoeftes, kenmerken en mogelijkheden van de doelgroep.

De interventie, gericht op het bevorderen van de (verwachte) ervaren steun binnen de teamsamenwerking tussen autismebegeleiders onderling bij het gebruik en de inzet van Robot Maatje, is vormgegeven aan de hand van een training. Deze vorm is passend voor de doelgroep, omdat zoals eerder benoemt de autismebegeleiders de behoefte uitspreken om meer in contact te staan met hun collega's en belemmeringen (verwachten te) ervaren rondom de teamsamenwerking. De interventie in de vorm van een training, is daarbij interactief en gezamenlijk, wat de doelgroep mogelijkheden biedt om te onderzoeken op welke wijze zij samen als teamzijnde Robot Maatje willen gebruiken en inzetten bij cliënten. Hierom is de verwachting dat de interventie in de vorm van een training de meeste mogelijkheden biedt en voldoet aan de behoeftes van de doelgroep en daarmee de meest passende keuze is.

In verband met de ervaren hoge werkdruk, is ervoor gekozen om een training te ontwikkelen bestaande uit een eenmalige bijeenkomst van twee uur lang. De verwachting is, dat zodoende de duur en de mate waarin de autismebegeleiders zich hoeven in te spannen wordt beperkt. Deze keuze is gemaakt, in samenspraak met de opdrachtgever en twee ambassadeurs van de doelgroep. Zij adviseerden om de training kleinschalig en behapbaar te houden voor de doelgroep, zodat het effect van de training geoptimaliseerd kan worden en de kans groter is dat de doelgroep aanwezig zal zijn bij de training.

In samenspraak met de opdrachtgever is er ook voor gekozen om de training bij vijf verschillende teams uit te voeren. Drie teams volgen de training op het hoofdkantoor van het RAC in Helmond. Hier is voor gekozen, omdat het hoofdkantoor voor de meeste autismebegeleiders toegankelijk is. De meeste reisafstanden die de doelgroep moet afleggen naar Helmond zijn klein, waardoor zij minder tijd kwijt zullen zijn om naar locatie te komen.

De verwachting is, dat de doelgroep zich wederom minder hoeft in te spannen en zij meer geneigd zullen zijn om de training bij te wonen. Daarnaast is het hoofdkantoor voor de meeste autismebegeleiders bekend terrein. De verwachting hierbij is, dat de doelgroep zich mogelijk op het hoofdkantoor het meest comfortabel en vertrouwd zal voelen. Op het hoofdkantoor in Helmond zijn grote ruimtes beschikbaar om de training uit te voeren. Dit maakt het voor de deelnemers mogelijk ook comfortabeler om de training te volgen. Omdat twee teams zich bevindt in de omgeving van Tegelen, is ervoor gekozen om één bijeenkomst op de locatie in Tegelen uit te voeren, om zodoende de reisafstand te verkleinen en het comfort te verhogen.

2. Verantwoording

2.1 Verantwoording interventievorm

De interventie is vormgegeven aan de hand van een training, met betrekking tot het onderwerp 'teamsamenwerking' bij de inzet van Robot Maatje. Omdat de autismebegeleiders meer in contact willen staan met hun collega's, zoals in de inleiding beschreven, is ervoor gekozen in samenspraak met twee ambassadeurs van de doelgroep en de opdrachtgever om een fysieke bijeenkomst te organiseren, waarin de deelnemers elkaar kunnen zien. In verband met de hoge werkdruk die de autismebegeleiders ervaren, is er daarnaast voor gekozen om één bijeenkomst te organiseren van twee á drie uur lang. Door één bijeenkomst te organiseren, blijft de training laagdrempelig voor de deelnemers, omdat de training eenmalig is.

Het gebruik van een training als tool voor de vormgeving van de interventie, daagt de deelnemers uit en stimuleert om te evalueren op de eigen gedragingen en gedachten (Proudfoot, e.a., 2009). De deelnemers krijgen hier de mogelijkheid om in groepsverband, elkaar aan te moedigen en te stimuleren om het individuele gedrag aan te passen. De deelnemers kunnen leren van elkaar. Uit het onderzoek van Webb & Sheeran (2006), is gebleken dat een training een effectieve manier is om gedragsverandering van de deelnemers daadwerkelijk tot stand te laten komen.

Om de koppeling met Robot Maatje te versterken, is ervoor gekozen om binnen de presentatie gebruik te maken van digitale stickers van Robot Maatje. Hierbij wordt ingespeeld op het mere exposure effect (Sunstein, 2006). Dit betekent dat hoe vaker men iets bewust of onbewust ziet, des te positiever het gewaardeerd wordt.

2.2 Inhoudelijke verantwoording

De keuzes die zijn gemaakt voor de ontwikkeling van de inhoud van de training, zijn voornamelijk gebaseerd op literatuuronderzoek en op basis van de behoeftes van de respondenten uit het onderzoek (van den Tillaar, 2023). De inhoud van de training is per onderdeel verantwoord.

2.2.1 Binnenkomer: gewichtsoefening

Deze oefening heeft ten allereerste het doel om het onderwerp ‘teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje’ te introduceren. De trainer vraagt de deelnemers of iemand het gewicht (kettlebell van 10 kilo) zou willen vasthouden, waarna de deelnemer(s) dit ongeveer voor twee minuten doet. Na de oefening worden de deelnemers aan het denken gezet over waar deze oefening om draaide en wat hun op is gevallen. Aan het einde van de oefening wordt de deelnemers duidelijk gemaakt dat evenals de draaglast van de kettlebell die de deelnemers zojuist fysiek hebben gevoeld, deze draaglast ook mentaal kan worden ervaren bij de inzet van Robot Maatje. De trainer benadrukt bij deze oefening het belang van teamsamenwerking en het ondersteunen van teamleden om zodoende de mentale draaglast te verdelen bij de inzet van Robot Maatje. De trainer maakt hier gebruik van een metafoor, waarbij vergelijkingen worden gemaakt tussen de fysieke draaglast van de kettlebell en de mentale draaglast van Robot Maatje. In beiden gevallen kan de draaglast verlicht worden door deze te verdelen, middels teamsamenwerking. Deze oefening draagt hierom ook bij aan het doel om de deelnemers bewuster te maken van het nut van teamsamenwerking, waarbij teamleden elkaar ondersteunen bij de inzet van Robot Maatje.

Uit literatuuronderzoek blijkt ook dat het gebruik van metaforen invloed kan hebben op de attitude naar een bepaald concept of gedrag (Lakoff, 1993; Thibodeau & Boroditsky, 2011). Het gebruik van metaforen biedt men nieuwe invalshoeken en mogelijkheden om concepten of gedragingen vanuit een ander perspectief te bekijken. Bijvoorbeeld door associaties te benadrukken tussen een bekend concept of gedrag (fysieke draaglast kettlebell verdelen) en een nieuw concept of gedrag (mentale draaglast inzet Robot Maatje verdelen). De attitude van de deelnemers kan met het gebruik van dit metafoor positief worden beïnvloed, doordat hiermee duidelijk en begrijpelijk wordt gemaakt dat teamsamenwerking nuttig kan zijn bij de inzet van Robot Maatje en zij hiermee kunnen resoneren. Uit het Model van Beredeneert Gedrag, blijkt dat de attitude invloed heeft op de gedragsintentie (Ajzen, 1991). Dit zou betekenen dat een positieve attitude van de deelnemers naar teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje, de neiging versterkt om daadwerkelijk samen te werken binnen het team.

2.2.2 Voordelen, successen en uitdagingen

De volgende oefening sluit aan op het doel om de deelnemers bewuster te maken van het nut van teamsamenwerking, waarbij teamleden elkaar ondersteunen bij de inzet van Robot Maatje. De trainer gebruikt allereerst een whiteboard om inzichtelijk te krijgen welke voordelen de deelnemers zien om binnen het team samen te werken. Hieruit volgt een lijst met puntsgewijs redenen waarom teamsamenwerking volgens de deelnemers nuttig is bij de inzet en het gebruik van Robot Maatje. De trainer vult aan op deze lijst, met theoretische kennis over de voordelen welke teamsamenwerking en de ondersteuning van teamleden kunnen bieden.

Het Knowledge Attitude Behavior Model, suggereert dat gedragsverandering begint bij het vergaren van kennis over een onderwerp (Liu, Liu, Wang, An, & Jiao, 2016; Schrader & Lawless, 2004). De deelnemers doen meer kennis op over de voordelen van

teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje en creëren hierbij meer bewustwording. Deze kennis vormt de basis waarop de attitude van deelnemers naar teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje wordt gevormd. Het Model van Beredeneert Gedrag vult hierop aan en suggereert dat de attitude naar teamsamenwerking bepaald wordt door de afweging van de voor- en nadelen (Ajzen, 1991). De oefening beïnvloedt de attitude op positieve wijze, doordat de deelnemers aan het denken worden gezet over de voordelen van teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje, welke argumenten vormen om samen te werken binnen het team. Zowel het Knowledge Attitude Behavior Model, als het Model van Beredeneert Gedrag, beweert dat positieve attitudes leiden tot gewenste gedragingen (Ajzen, 1991; Liu, Liu, Wang, An, & Jiao, 2016; Schrader & Lawless, 2004). De attitude heeft daarbij invloed op de gedragsintentie tot teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje. De kans neemt hierdoor toe dat de deelnemers aan het einde van deze oefening meer geneigd zijn om binnen het team samen te werken en elkaar meer te ondersteunen bij de inzet van Robot Maatje.

In het tweede deel van deze oefening wordt er door de deelnemers overkoepelend gekeken naar de voordelen die zij zien in teamsamenwerking. Daarbij gaan zij reflecteren en evalueren, welke voordelen zij al benutten (successen) binnen de teamsamenwerking en aan welke voordelen nog geen aandacht wordt besteed (ontwikkelpunten) binnen de teamsamenwerking. Vervolgens evalueren de deelnemers samen met de trainer waar de uitdagingen liggen binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje. Dit sluit aan bij het doel dat de deelnemer kan reflecteren op de huidige teamsamenwerking en ondersteuning.

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat teamreflectie en -evaluatie de mogelijkheid bieden om successen, verbeterpunten en uitdagingen te bespreken binnen de teamsamenwerking. Dit stimuleert open communicatie, het oplossen van problemen en versterkt de cohesie binnen het team (Katzenbach & Smith, 1993; Wageman, 1997; West, 2012). Dit komt overeen met de behoefte van de doelgroep om meer in contact te staan met collega's en de teamsamenwerking te verbeteren (van den Tillaar, 2023). Daarnaast blijkt uit literatuuronderzoek dat duidelijke en open communicatie binnen het team, de deelnemers aanmoedigt om hun ideeën, zorgen en behoeften te delen met betrekking tot de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje (Grant & Parker, 2009; West, 2012). Dit stimuleert een klimaat, waarin teamleden elkaar ondersteunen om gezamenlijke uitdagingen aan te gaan en waarin sociale steun gemakkelijker kan worden aangeboden en ontvangen.

2.2.3 De uitdaging aangaan

Hierop volgt de oefening 'de uitdaging aangaan'. Het doel van deze oefening is, dat de deelnemers zich bewuster worden van hoe teamleden elkaar kunnen ondersteunen binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje. De deelnemers doen hierbij meer kennis op over de teamrollen van Belbin (1981). Op deze manier worden de deelnemers bewuster van welke verschillende rollen er kunnen zijn binnen een teamsamenwerking en hoe deze allen op verschillende wijze kunnen bijdragen binnen het team. De deelnemers gaan

vervolgens individueel reflecteren op hun eigen rol, kracht en ontwikkelpunt binnen de teamsamenwerking.

Uit literatuuronderzoek blijkt, dat reflecteren op de eigen rol, kracht en ontwikkelpunt kan leiden tot bewustzijn en een dieper inzicht in de eigen vaardigheden, kwaliteiten en beperkingen (Belbin, 1981; Belbin, 2011; Lencioni, 2002; McChrystal et al., 2015; Wageman, 1997). Dit zelfinzicht stelt men in staat om gericht bij te kunnen dragen aan de teamsamenwerking en sterke punten effectief te kunnen inzetten. Daarbij kan men ook begrijpen op welke gebieden zij zich verder kunnen ontwikkelen om zodoende hun bijdrage aan de teamsamenwerking te vergroten.

In het tweede deel van de oefening, gaan de deelnemers groepjes maken van drie met teamleden waar zij zich fijn en vertrouwt bij voelen. In een voorgaande oefening heeft het team een gezamenlijke uitdaging geformuleerd ter bevordering van de teamsamenwerking. In groepjes gaan de deelnemers samen één uitdaging aan, middels brainstormen over een aanpak, waarin zij elkaars rol en kracht benutten en elkaar ondersteunen in hun ontwikkelpunten. De deelnemers maken hierbij een evenwichtige verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden.

Uit literatuuronderzoek blijkt, dat brainstormen over rollen, krachten en ontwikkelpunten ertoe leidt dat teamleden een beter begrip krijgen van elkaars capaciteiten (Belbin, 1981; Belbin, 2011; Lencioni, 2002; McChrystal et al., 2015; Wageman, 1997). Het brainstormen over rollen en ondersteuningsmechanismen, versterkt teamcohesie, gevoel van verbondenheid en saamhorigheid. Daarnaast blijkt dat actieve betrokkenheid bij de besluitvorming over de rolverdeling, leidt tot een versterkt verantwoordelijkheidsgevoel voor taken en verantwoordelijkheden die aan hen zijn toegewezen. Dit vergroot de motivatie om optimaal bij te dragen binnen de teamsamenwerking en ondersteuning te bieden aan teamleden.

2.2.5 Afspraken maken

Het doel van de laatste oefening is dat de deelnemers meer vertrouwen krijgen in een evenredige bijdrage van teamleden binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje. Om dit vertrouwen te bevorderen, gaan de deelnemers concrete afspraken maken met betrekking tot de teamsamenwerking en ondersteuning van teamleden bij de inzet van Robot Maatje.

Uit literatuuronderzoek blijkt, dat het vertrouwen in steun en evenredige bijdragen bevordert kan worden door open communicatie binnen het team (Belbin, 2011; Cohen & Bailey, 1997; San Martin-Rodriguez et al., 2005; Van der Haar en Van der Maale, 2016; Vroemen, 2001). Dit betekent dat teamleden bereid zijn om de behoeften en verwachtingen met elkaar te bespreken, inclusief hoe ze elkaar kunnen ondersteunen om hun individuele bijdrage aan de teamsamenwerking te optimaliseren. Transparantie en duidelijkheid zijn daarbij belangrijke factoren om vertrouwen in steun en evenredige bijdragen te creëren binnen de teamsamenwerking (Van der Haar en Van der Maale, 2016; Vroemen, 2001). Bij deze oefening worden er concrete afspraken gemaakt rondom wederzijdse ondersteuning en de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en rollen. Dit voorkomt verwarring en

onzekerheid, zodat teamleden duidelijk begrijpen wat er van hen wordt verwacht en wat zij kunnen verwachten van anderen. Op deze manier, kan het vertrouwen in steun en evenredige bijdragen bevordert worden binnen de teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje.

3. Implementatie

3.1 Uitvoering

De training is momenteel uitgevoerd bij vijf verschillende teams binnen het RAC, die binnen de komende twee weken gaan starten met de inzet van Robot Maatje bij hun cliënten. Hierbij zijn 40 Robot Maatjes afgegeven aan autismebegeleiders, die deze mogen gebruiken en na het volgen van de training mogen inzetten bij cliënten. In het jaar 2023 – 2024, zal een volgende ronde starten, waarbij nogmaals 40 Robot Maatjes worden ingezet en andere bestaande teams aan de slag mogen met de robot. De training zal opgenomen worden in project Robot Maatje, waarbij elk team die met Robot Maatje aan de slag gaat, eerst de training volgt. Op deze manier, zal bij elk team het belang van teamsamenwerking en de ondersteuning van collega's bij de inzet van Robot Maatje worden benadrukt en is de kans groter dat het teambreed zal worden gedragen. De opdrachtgever (B. Kamer) en de twee ambassadeurs van doelgroep (W. Dijk & M. Persoon), zullen erop toezien dat de training georganiseerd wordt voor nieuwe teams die met Robot Maatje aan de slag gaan.

Daarnaast is er met de opdrachtgever gesproken om een vervolgtraining te organiseren met betrekking tot samenwerken, wanneer de deelnemers daadwerkelijk zijn gestart met het gebruik van Robot Maatje. Deze zal eventueel worden gegeven door een volgende afstudeerstudent toegepaste psychologie of door een ingehuurde professional op het gebied van trainen. Op deze manier zal de training verder worden ontwikkeld.

3.2 Obstakels bij uitvoering

Ondanks dat de training direct inzetbaar is bij de nieuwe teams die anno 2023-2024 gaan starten met de inzet van Robot Maatje, is het nog onduidelijk wie de training zal gaan uitvoeren. Mogelijk zullen de ambassadeurs die aanwezig waren bij de uitvoering van de training, dit verder gaan oppakken, maar hiervoor zouden zij wel de ruimte en tijd voor moeten hebben. Dit zal begin 2023 nog verder worden besproken, waarbij de opdrachtgever gaat rondvragen wie van de autismebegeleiders nog meer betrokken zou willen worden bij project Robot Maatje. Hierbij zal iemand worden aangewezen, die de verantwoordelijkheid van de uitvoering van training op zich neemt.

Daarnaast is het nog onduidelijk wat het vervolg gaat zijn op de gegeven training. Robot Maatje is namelijk nog niet ingezet bij cliënten, waardoor het dus onduidelijk is of de samenwerking binnen het team, aan de hand van de gegeven training, daadwerkelijk zal plaatsvinden. Dit kan nog niet gemeten worden. Hiervoor zal het stokje worden doorgegeven aan de volgende afstudeerder toegepaste psychologie.

4. Evaluatie en bijsturing

4.1 Evaluatie verloop

Gedurende het gehele proces van de ontwikkeling van de interventie en de uitvoering van de interventie, is hierop geëvalueerd vanuit verschillende perspectieven. Zo is er wekelijks contact geweest met de opdrachtgever en zijn er twee vrijwillige ambassadeurs van de doelgroep aangewezen om hun mening te delen vóór, tijdens en na de interventie. Tenslotte is er geëvalueerd op de interventie door de doelgroep (autismebegeleiders), middels een effectmeting, mondelinge evaluaties en een schriftelijke eindevaluatie.

Nadat de resultaten van het onderzoek zijn gepresenteerd aan de opdrachtgever en aan de ambassadeurs van de doelgroep, zijn er wekelijks brainstormsessies gepland op het hoofdkantoor van het RAC in Helmond. Er is onder andere besproken: welke interventievorm het beste zou passen bij de doelgroep; wat haalbaar is om te ontwikkelen; wat de focus van de interventie zou moeten zijn; of de interventie praktisch inzetbaar is en tenslotte is er gebrainstormd over de inhoud van de interventie.

Na aanleiding van de brainstormsessies, is er een interventie ontwikkeld in de vorm van een training. Vervolgens heeft de trainer twee proeftrainingen gedraaid, voor de opdrachtgever en de twee ambassadeurs van de doelgroep. Hierbij is er nogmaals geëvalueerd op met name de inhoud, de opzet, de manier waarop de informatie wordt overgebracht, de vormgeving van de presentatie en op het handelen van de trainer.

Vervolgens is de training uitgevoerd bij de autismebegeleiders, waarbij op verschillende manieren geëvalueerd is op de training vanuit het perspectief van de doelgroep. Aan het begin van de training hebben de deelnemers een nulmeting gedaan, waarin zij aan de hand van de door de trainer opgestelde doelen van de training, aangaven in hoeverre zij zich al ontwikkeld hebben op een schaal van 1 tot 10 (schaalwandelen). Aan het einde van de training, vulden de deelnemers eenzelfde formulier in (de eindmeting), waarbij zij nogmaals aangaven in hoeverre zij zich aan het einde van de training ontwikkeld hebben met betrekking tot deze doelen op een schaal van 1 tot 10. Op deze manier kon de trainer het effect van de training meten (effectmeting). De trainer kan aan de hand van de nulmeting en de eindmeting zien of de deelnemers minstens één stap vooruit hebben kunnen zetten in hun ontwikkeling, met betrekking tot deze doelen. Aan het einde van de training wordt hier kort mondeling op geëvalueerd waarbij de deelnemers aangeven wat zij meenemen uit de training. Het format 'nulmeting' (bijlage 6.2) en het format 'eindmeting' (bijlage 6.3) die zijn gebruikt gedurende de training zijn te vinden in de bijlage. De resultaten zijn te vinden in bijlage 6.4 'effectmeting'.

Tenslotte, heeft de doelgroep geëvalueerd op de training (en de trainer) door het invullen van het eindevaluatieformulier. Hierbij konden zij aangeven op het niveau van verbondenheid & interactie, relevantie en tevredenheid, hoe zij de training hebben ervaren. Er worden zowel open als gesloten vragen gesteld wat de evaluatie meer diepgang geeft. Het eindevaluatieformulier is vormgegeven aan de hand van het reactieniveau die wordt besproken door Kirkpatrick & Kirkpatrick (2016), die de hierboven genoemde aspecten meet,

om zodoende de training verder te kunnen ontwikkelen. De eindevaluatie sluit aan op de effectmeting. De effectmeting weergeeft concreet de vooruitgang en ontwikkeling van de deelnemers en de eindevaluatie geeft antwoord op de vraag waarom deze ontwikkeling heeft plaatsgevonden. Het format 'eindevaluatie', is te vinden in bijlage 6.5.

Bij de uitvoering van alle vier de trainingsbijeenkomsten, was er afwisselend één van de twee ambassadeurs van de doelgroep aanwezig. De ambassadeur had hier de taak van de observant op zich genomen en maakte aantekeningen van de tussenevaluaties na elke werkvorm. Daarnaast werd er na elke trainingsbijeenkomst kort mondeling besproken met de opdrachtgever, de ambassadeur en de trainer hoe het is verlopen en welke aanpassingen er gemaakt moeten worden voor de volgende trainingsbijeenkomst. Aan de hand van de evaluaties vanuit de doelgroep, de twee ambassadeurs van de doelgroep en de opdrachtgever is de training bijgesteld.

4.2 Evaluatie uitkomsten en bijstelling

4.2.1 Brainstormsessies en pilot

Nadat de resultaten van het onderzoek zijn gepresenteerd aan de opdrachtgever en aan de ambassadeurs van de doelgroep, is het idee ontstaan om een buddysysteem te ontwikkelen. Op deze manier zouden de autismebegeleiders in buddy's (tweetalen), wekelijks overleg plegen over hoe de inzet van Robot Maatje verloopt bij hun cliënten. Deze buddy's zouden gevormd worden aan de hand van een training omtrent samenwerken in buddy's. Zowel de opdrachtgever, als de ambassadeurs gaven aan dit geen passende interventie te vinden, omdat de ervaringen omtrent de inzet van Robot Maatje dan alleen zou worden besproken in kleine groepjes en de kans groter is dat verantwoordelijkheid bij de ander zou worden gelegd. Zij zagen er de meerwaarde van in, om binnen een grotere groep ervaringen te delen, zodat er van meer contacten gebruikgemaakt wordt en de kans groter is dat er iemand bij zit die de ander kan helpen met het desbetreffende probleem of hulpvraag. Hierom is de training uiteindelijk gericht op het werken in teamverband en het herkennen van de kwaliteiten in collega's en in henzelf. De teamrollen van Belbin sluiten hierop aan, doordat het de deelnemers meer inzicht geeft in de rol die zijzelf en anderen het meest aannemen binnen een groep, waarbij duidelijk wordt welke bijdrage iedereen levert binnen de samenwerking. Zo wordt het voor de deelnemers ook meer inzichtelijk bij welke collega's zij terecht kunnen en waarvoor collega's bij hun terecht kunnen.

Nadat de training is ontwikkeld, zijn er twee proeftrainingen gedraaid (pilot), waarbij de opdrachtgever en de twee ambassadeurs van de doelgroep aanwezig waren om te evalueren op de training. Uit deze pilot is gebleken dat de koppeling met Robot Maatje bij de samenwerking, duidelijker moest worden gemaakt. Hierom is ervoor gekozen om bij elke dia van de presentatie, stickers van Robot Maatje te gebruiken. Daarnaast is ervoor gekozen om na de werkvorm 'gewichtsoefening', de aanleiding van de training te benoemen en waarom ervoor is gekozen om de training te richten op de samenwerking. Tenslotte werd er benoemd dat het handig zou zijn als er afbeeldingen zouden worden gebruikt bij de teamrollen van Belbin, zodat de teamrollen gemakkelijker te onthouden zijn voor de deelnemers. Hierom

heeft de trainer gekeken naar bekende karakters uit series en films die aansluiten op de teamrollen en deze in de presentatie gezet.

4.2.2 Eindevaluatie, effectmeting en observaties

Bij de uitvoering van de training hebben de deelnemers kunnen evalueren op de training door het invullen van de eindevaluatie, de nulmeting en de eindmeting. Daarnaast was er altijd een ambassadeur van doelgroep aanwezig als observant. De effectmeting, zowel de nulmeting als de eindmeting, zijn uitgevoerd bij de laatste drie trainingsbijeenkomsten. De deelnemers hebben bij de eerste trainingsbijeenkomst alleen het eindevaluatieformulier ingevuld. De effectmeting is namelijk pas tot stand gekomen, na aanleiding van de feedback vanuit Fontys, gedurende de werkplaatsbijeenkomst. Hieronder is de evaluatie uiteengezet per trainingsbijeenkomst en de bijstelling voor de volgende bijeenkomst.

Eerste bijeenkomst: team Asten

Aan het einde van de eerste bijeenkomst, gaven de deelnemers veel positieve reacties. Uit de eindevaluatie is ook gebleken dat de meeste deelnemers de training als een prettige interventie beschouwen, waarbij de trainer kennis van zaken laat zien. De informatie die het meest als nuttig werd beschouwd, zijn de teamrollen van Belbin en de kwaliteitenronde. Dit zorgde ervoor dat de deelnemers bewuster werden van de theorie rondom samenwerken en waar de krachten hun collega's en van henzelf liggen. Zij voelden zich uitgedaagd om te kijken naar de diepere laag. Daarnaast gaven de deelnemers aan meerwaarde te zien in het meedenken met anderen bij de casusopdracht. Zij hebben het gevoel minder zelfstandig met Robot Maatje bezig te zijn. De bijeenkomst werd als prettig ervaren, waarbij de deelnemers aangaven meer zin te krijgen om te werken met Robot Maatje, omdat zij dit samen kunnen doen.

De feedback die de deelnemers gaven, hadden voornamelijk betrekking tot de tijdsdruk. Hierom ervoeren de deelnemers soms een gebrek aan verdieping bij de werkvormen. Doordat er een vergadering uitliep, in de ruimte waar de training plaatsvond, kon de training pas later van start gaan. Daarnaast hadden de deelnemers voor de training van start ging nog veel vragen aan de opdrachtgever, waardoor er minder tijd was om de training uit te voeren. Bij de volgende bijeenkomst wordt de tijd meer bewaakt door de trainer en gaat de training sneller van start. Daarnaast waren de opdrachten, met name de kwaliteitenronde, niet helemaal duidelijk, waarbij vaker gevraagd werd wat precies de bedoeling is. Dit is aangepast in de presentatie door de uitleg kort te weergeven. Tenslotte vonden de deelnemers dat de trainer wat zelfverzekerder mocht zijn. Dit is door de trainer meegenomen naar de volgende bijeenkomst.

Uit de observaties van de ambassadeur van de doelgroep is nog gebleken dat de deelnemers verward waren over de 'complimentenronde', omdat het hier eigenlijk gaat over kwaliteiten en niet over complimenten. Hierom is ervoor gekozen om bij de volgende trainingsbijeenkomst het de 'kwaliteitenronde' te noemen.

Tweede bijeenkomst: team Laarbeek en team Deurne

De deelnemers ervoeren de tweede bijeenkomst over het algemeen als positief en als een prettige leerinterventie. De deelnemers vonden de manier van praten en informatie overdracht van de trainer prettig, waardoor zij geboeid bleven om te luisteren. Bij de uitleg van de teamrollen, geeft de trainer voorbeelden van karakters uit series en films. De deelnemers vonden dit prettig, doordat het gemakkelijker werd om de teamrollen te kunnen onderscheiden van elkaar en dit de theorie leuk maakte. Ook uit de observatie van de ambassadeur van de doelgroep, is gebleken dat de humor die de trainer gebruikte ervoor zorgde dat de deelnemers begonnen te lachen en los begonnen te komen. De informatie die voor de meeste deelnemers het meest relevant was, zijn de teamrollen van Belbin. Dit sluit aan op project Robot Maatje en op de behoeftes van het team. Daarnaast gaf één deelnemer had antwoord: 'Dat we dit samen doen en dat we elkaar weten te vinden'. Dit komt overeen met de boodschap van de training.

Omdat deze training is uitgevoerd met twee verschillende teams (team Laarbeek en Deurne), was het voor de deelnemers onduidelijk of de training ging over de samenwerking met de deelnemers die aanwezig waren bij de training of over de samenwerking binnen het eigen team. Omdat de trainingsbijeenkomsten vroegtijdig zijn gepland, waarbij de focus van de training toentertijd nog niet vastlag, is hier geen rekening mee gehouden.

Uit de effectmeting is ook gebleken dat minste stappen zijn gezet bij de laatste twee doelen, namelijk meer vertrouwen in de samenwerking met collega's bij de inzet van Robot Maatje, en dat de deelnemers enthousiaster zijn om robot Maatje samen in te zetten. Dit komt overeen met de feedback uit de eindevaluatie. De deelnemers hebben namelijk, met maar weinig mensen uit het eigen team gewerkt, waardoor mogelijk het vertrouwen in collega's uit het eigen team, omtrent de samenwerking niet gegroeid is. Het enthousiasme om Robot Maatje samen in te zetten is hierom waarschijnlijk ook niet gegroeid.

Om de training bij te stellen is ervoor gekozen om bij de volgende bijeenkomst met twee verschillende teams, deze op te splitsen bij de werkvormen en duidelijk te maken dat het gaat om de samenwerking binnen het eigen team. Zij zullen namelijk met Robot Maatje aan de slag gaan binnen het eigen team.

Derde bijeenkomst: team Laarbeek

Bij de derde bijeenkomst, waren de deelnemers voornamelijk enthousiast over de casus opdracht. Het brainstormen met het team, middels een mindmap, vonden zij relevant als voorbereiding om Robot Maatje in te zetten met het team. Zij vonden het vooral prettig om praktisch aan de slag te gaan. Ondanks de feedback die de trainer kreeg over de inhoud van de training, vonden de deelnemers het erg prettig hoe de trainer hiermee omging. Met name doordat de trainer zich niet uit het veld liet slaan en de feedback ter harte nam. Daarnaast vonden zij dat de trainer een goede tijdsbewaking had.

Over het algemeen vonden de deelnemers het geen prettige leerinterventie. Dit kwam met name doordat zij meer afstemming hadden gewild op het niveau van de deelnemers. Zij gaven aan al veel te weten over de teamrollen van Belbin en over de kwaliteiten van anderen en zichzelf. De verdieping werd door hun niet als nuttig ervaren en paste volgens hun niet bij

de inzet van Robot Maatje. Dit had er volgens hun ook mee te maken, dat hun verwachtingen van de bijeenkomsten niet overeen kwamen met de focus van de interventie. Zij vinden het desondanks wel prettig, dat de interventie zich richt op de samenwerking met het team, maar zouden graag willen dat dit losgekoppeld is van de inzet van Robot Maatje.

Uit de effectmeting is ook gebleken dat de deelnemers binnen dit team gemiddeld de minste stappen hebben kunnen zetten aan het einde van de training, in vergelijking met de andere teams. Daarentegen is de gemiddelde nulmeting per doel wel het hoogst, in vergelijking met andere teams. Dit komt overeen met de feedback van de deelnemers, dat de bijeenkomst niet was afgestemd op het niveau van de deelnemers.

Samen met opdrachtgever en de ambassadeurs van doelgroep is besproken hoe deze bijeenkomst is verlopen. Er was weerstand vanuit de deelnemers om actief mee te doen bij de werkvormen. Om deze weerstand te voorkomen bij de vierde bijeenkomst, is er nogmaals gekeken naar de rode draad van de training. Hierbij is ervoor gekozen om de aanleiding en de doelen van de training aan te scherpen, zodat de verwachtingen van de deelnemers helder zijn aan het begin van de training. Daarnaast zal er meer aandacht worden besteed aan wat de deelnemers zelf willen meenemen uit de training. Bij deze bijeenkomst, waren de deelnemers liever praktisch aan de slag gegaan. Hier had de trainer op kunnen inspelen door de theorie achterwege te laten en langer in te gaan op de casus opdracht. Voor de volgende bijeenkomst is de trainer en training flexibeler ingesteld, waarbij er word gekeken naar welk onderdeel van de bijeenkomst meer aandacht aan moet worden besteed volgens de deelnemers en naar wat voor hun relevant is.

Als aanvulling op de feedback, heeft de observant opgemerkt dat er nog steeds onduidelijkheid speelt bij de deelnemers bij de kwaliteitenronde. De opdracht is onduidelijk omdat zij niet goed weten hoe zij de bladen moeten vouwen. Dit zal in de volgende training duidelijker worden gemaakt door de bladen alvast te vouwen en dit voor te doen aan de deelnemers.

Vierde bijeenkomst: team Roermond en team Steijl

Bij de vierde bijeenkomst hebben de opdrachtgever en de trainer het voor elkaar gekregen om de training één uur langer te laten duren, dus 3 uur in totaal. Op deze manier is er meer ruimte gecreëerd voor de deelnemers om extra aandacht te besteden aan waar hun behoefte ligt. Bij de training gaven de deelnemers aan nog extra aandacht te willen besteden aan het gebruik van Robot Maatje en het maken van afspraken in het team, als aanvulling op de training. Zij ervoeren het als positief dat de training en trainer flexibel was ingesteld, waarbij hier ruimte voor was gemaakt. Het meest opvallende binnen deze trainingsbijeenkomst, is dat er een grote variatie was in de stappen die de deelnemers hebben kunnen zetten bij de doelen van de training. De één is zich nu meer bewuster van de eigen kwaliteiten, de ander is zich bewuster van de rollen van anderen. De stappen die de deelnemers hebben kunnen zetten per doel liggen verdeeld. Uit de effectmeting is dit ook af te lezen. Daarnaast is uit de effectmeting af te lezen dat de deelnemers enthousiaster zijn geworden om samen Robot Maatje in te zetten en geven aan meer vertrouwen te hebben in de samenwerking bij de inzet van Robot Maatje.

Volgens de deelnemers zou een vervolg op de training, nog een toevoeging kunnen zijn, wanneer het Robot Maatje al is ingezet, zodat de deelnemers weten waar ze tegenaan lopen en wat goed gaat. Daarnaast zien zij er meerwaarde in om de training met het gehele team te doen, zodat het gevoel om Robot Maatje samen in te zetten versterkt kan worden. Aangezien de trainingsbijeenkomst vroegtijdig waren gepland, was dit niet meer mogelijk.

Uit de effectmeting is gebleken dat de deelnemers binnen deze trainingsbijeenkomst gemiddeld de meeste stappen hebben kunnen zetten. De grootste stap die de deelnemers gemiddeld hebben kunnen zetten was van een 5,3 (nulmeting) naar een 7,4 (eindmeting), waarbij zij aangeven nu meer inzicht te hebben in de verschillende rollen binnen een groep.

4.2.3 Evaluatie herkansing

Na de ontwikkeling en uitvoering van de training(evaluaties), is de feedback verwerkt, gegeven door assessoren van de studie toegepaste psychologie op Fontys. Vanuit daar, zijn een aantal veranderingen gemaakt aan de inhoud van de interventie. Deze veranderingen betreffen de trainingsdoelen en werkvormen. De kern van de training is hetzelfde gebleven, namelijk het doel om de teamsamenwerking te bevorderen, door meer inzicht te bieden in de rollen en krachten van de deelnemers. Op basis van nieuwe bevindingen uit het onderzoek (van den Tillaar, 2022), word er nu meer ingespeeld op het bevorderen van vertrouwen in een evenredige bijdrage. Middels de nieuwe werkvormen, zullen de deelnemers ook dieper reflecteren op de successen en uitdagingen binnen de teamsamenwerking en op de eigen rol/kracht binnen een team. De verwachting is, dat deze nieuwe werkvormen met aansluitende nieuwe doelen, een groter effect zullen hebben op de teamsamenwerking en ondersteuning van collega's bij de inzet van Robot Maatje.

Het effect van deze nieuwe versie van de training, zal echter niet kunnen worden getest, omdat de opdrachtgever en doelgroep momenteel al verder is hun proces met Robot Maatje. Zij hebben namelijk Robot Maatje al ingezet bij cliënten, waardoor de training alleen relevant zal zijn voor nieuwe teams die anno 2024 zullen starten met het gebruik en de inzet van Robot Maatje. De voorgaande versie van de training, voldoet al volgens de opdrachtgever en is al in gebruik. Hierom is het onzeker of deze nieuwe versie van de training zal worden gebruikt in de praktijk.

5. Literatuurlijst

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, p. 179-221.
- Belbin, R. M. (1981). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Belbin, R. M. (1998). *Managementteams. Over succes- en faalfactoren voor teams*. Schoonhoven: Academic Service.
- Belbin, R. M. (2011). Management Teams: Why They Succeed or Fail (3rd ed.). *Human Resource Management International Digest*, 19(3).
<https://doi.org/10.1108/hrmid.2011.04419cae.002>
- Cohen, S. G. & D. E. Bailey (1997). What makes teams work? Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23 (3), 239-290
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The Discipline of Teams. *Harvard Business Review*, 71(2), 111-120.
- Kirkpatrick, W. K., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation* (1ste editie). Amsterdam University Press.
- Lakoff, G. (1993). The contemporary theory of metaphor. In A Ortony. *Metaphor and Thought*. Cambridge University Press.
- Lencioni, P. (2002). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. Jossey-Bass.
- Liu, L., Liu, Y-P., Wang, Jing, An, L-W, & Jiao, J-M. (2016). Use of a Knowledge-Attitude-Behaviour Education Programme for Chinese Adults Undergoing Maintenance Haemodialysis: Randomized Controlled Trial. *Journal of international medical research*, 44(3), 557-568.
- McChrystal, S., Collins, T., Silverman, D., & Fussell, C. (2015). *Team of Teams: New Rules of Engagement for a Complex World*. Penguin Books Ltd.
- Proudfoot, J. G., Corr, P. J., Guest, D. E. & Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 147-153.

- San Martin-Rodriguez, L., Beaulieu M. D., D'Amour D., Ferrada-Videla, M. (2005). The determinants of successful collaboration: a review of theoretical and empirical studies. *J Interprof Care*.
- Schrader, P. G. & Lawless, K. A. (2004). The Knowledge, Attitudes, & Behaviors Approach How to Evaluate Performance and Learning in Complex Environments. *Performance Improvement*, 43(9), 8-15.
- Sunstein, C. R. (2006). The Availability Heuristic, Intuitive Cost-Benefit Analysis, and Climate Change. *Climatic Change*, 77(1), 195-210. doi:10.1007/s10584-006-9073-y
- Thibodeau, P. H., & Boroditsky, L. (2011). Metaphors We Think With: The Role of Metaphor in Reasoning. *PLoS ONE*, 6(2), e16782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0016782>
- Van der Haar, S., Manni, M., & Van der Maale, D. (2016). Teams die werken! Geraadpleegd op 6 juni 2023, van <https://ami-consultancy.com/wp-content/uploads/2016/08/Teams-die-werken.pdf>
- Vroemen, M. W. (2001). Werken in teams: samen denken en doen.
- Wageman, R. (1997). Critical success factors for creating superb self-managing teams. *Organizational Dynamics*, 26 (1), Summer, 49-62.
- Webb, T. L. & Sheeran, P. (2006). Does Changing Behavioral Intentions Engender Behavior Change? A Meta-Analysis of the Experimental Evidence. *Psychological bulletin*, 132(2).
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. John Wiley & Sons

6. Bijlage

6.1 Ethische verantwoording

Gedurende de ontwikkeling en de uitvoering van de interventie, is er gehandeld volgens de gedragscode praktijkgericht onderzoek. De principes: eerlijkheid, zorgvuldigheid, transparantie, onafhankelijkheid en verantwoordelijk, zijn hierbij gewaarborgd en waarbij de manier waarop dit gedaan is, hieronder verder zal worden toegelicht.

De eerlijkheid en zorgvuldigheid zijn gewaarborgd, doordat er kritisch is gekeken naar welke bronnen bruikbaar en betrouwbaar zijn, bij het ontwikkelen van interventie. Zo is er rekening gehouden met de datum wanneer het onderzoek gepubliceerd is, maar is ook gekeken naar de betrouwbaarheid van de schrijver of onderzoeker. Daarnaast is de eerlijkheid gewaarborgd, doordat er geen valse aannames zijn gedaan binnen de verantwoording van de interventie en bij de uitvoering van de interventie.

De transparantie binnen de interventie is gewaarborgd, doordat de opdrachtgever en twee ambassadeurs van de doelgroep volledig inzicht hebben gekregen in het proces van de ontwikkeling van de interventie. De ontwikkelaar van de interventie heeft zich volledig opengesteld door eerlijk te zijn over de resultaten en de stand van zaken. In het hoofdstuk 'evaluatieverloop', word dit extra duidelijk gemaakt.

De onafhankelijkheid is door de ontwikkelaar gewaarborgd, doordat zij zelfstandige keuzes heeft gemaakt die gebaseerd zijn op professioneel literatuuronderzoek en zelfstandig gecommuniceerd heeft met de opdrachtgever en stakeholders. Daarbij heeft de ontwikkelaar zich niet laten leiden door eventuele bijbedoelingen.

Tenslotte, heeft de ontwikkelaar zich verantwoordelijk opgesteld naar alle stakeholders bij de ontwikkeling en de uitvoering van de interventie. De namen van de deelnemers die de evaluatieformulieren hebben ingevuld, zijn anoniem gebleven en niet benoemd in de verantwoording, behalve wanneer hier toestemming voor is gegeven. Daarnaast zijn de deelnemers ervan op de hoogte gesteld, dat zij elk moment mochten stoppen, zonder opgaaf van reden.

6.2 Nulmeting

Nulmeting

Geef voor jezelf aan op een schaal van 1 tot 10 in hoeverre jij je al ontwikkeld hebt binnen deze doelen.

Naam: _____

☐

Ik weet welke voordelen teamsamenwerking heeft bij de inzet van Robot Maatje

☐

Ik weet welke verschillende rollen er kunnen zijn binnen een team.

☐

Ik ben mij bewust van de rol die ik inneem binnen het team.

☐

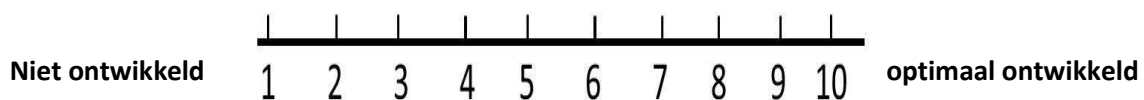
Ik weet hoe ik teamleden kan ondersteunen bij de inzet van Robot Maatje

☐

Ik weet welke afspraken gemaakt kunnen worden binnen het team bij de inzet van Robot Maatje.

☐

Ik heb vertrouwen in de teamsamenwerking met mijn collega's bij de inzet van Robot Maatje.



6.3 Eindmeting

Eindmeting

Geef voor jezelf aan op een schaal van 1 tot 10 in hoeverre jij je verder hebt kunnen ontwikkelen binnen deze doelen, aan het einde van de training.

Naam: _____

☐

Ik weet welke voordelen teamsamenwerking heeft bij de inzet van Robot Maatje

☐

Ik weet welke verschillende rollen er kunnen zijn binnen een team.

☐

Ik ben mij bewust van de rol die ik inneem binnen het team.

☐

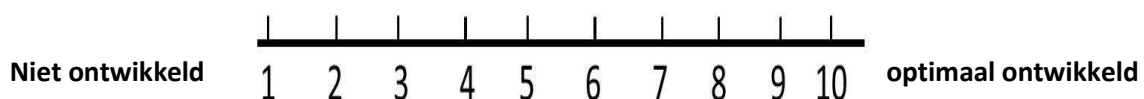
Ik weet hoe ik teamleden kan ondersteunen bij de inzet van Robot Maatje

☐

Ik weet welke afspraken gemaakt kunnen worden binnen het team bij de inzet van Robot Maatje.

☐

Ik heb vertrouwen in de teamsamenwerking met mijn collega's bij de inzet van Robot Maatje.



6.4 Effectmeting

Trainingsbijeenkomst 2. Team Laarbeek / Deurne				
Deelnemer 1.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	8	8	0
	B	6	6,5	+0,5
	C	8	8	0
	D	6	6,5	+0,5
	E	7	7	0
	F	5	5	0
	G	2	2	0
Deelnemer 2.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	3	4	+1
	B	5	6	+1
	C	8	8	0
	D	3	6	+3
	E	6	7	+1
	F	10	10	0
	G	8	8	0
Deelnemer 3.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	8	8	0
	B	7	8	+1
	C	7	7	0
	D	7	8	+1
	E	6	8	+2
	F	8	8	0
	G	9	9	0
Deelnemer 4.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	8	+1
	B	5	7	+2
	C	5	6	+1
	D	5	6	+1
	E	7	8	+1
	F	8	8	0
	G	9	9	0

Deelnemer 5.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	8	+1
	B	7	8	+1
	C	7	8	+1
	D	7	8	+1
	E	7	8	+1
	F	6	7	+1
	G	8	9	+1

	Nulmeting gemiddelde	Eindmeting gemiddelde	Vooruitgang (in stappen)
Doel A	6,6	7,2	+0,6
Doel B	6	7,1	+1,1
Doel C	7	7,4	+0,4
Doel D	5,8	6,9	+1,1
Doel E	6,6	7,6	+1
Doel F	7,4	7,6	+0,2
Doel G	7,2	7,4	+0,2

Trainingsbijeenkomst 3. Team Laarbeek				
Deelnemer 1.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	7,5	+0,5
	B	8	9	+1
	C	8	8	0
	D	8	8	0
	E	8	8	0
	F	8	8	0
	G	9	9	0
Deelnemer 2.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	8	+1
	B	8	8	0
	C	7	7	0
	D	7	7,5	+0,5
	E	8	8	0
	F	8	8	0
	G	8	8	0
Deelnemer 3.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	8	8	0
	B	9	9	0
	C	7	8	+1
	D	7	8	+1
	E	8	8	0
	F	8	10	+2
	G	8	9	+1
Deelnemer 4.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	8	8	0
	B	8	8	0
	C	8	8	0
	D	8	8	0
	E	7	7	0
	F	6	6	0
	G	/	/	/

Deelnemer 5.	Doel	Nulmeting	Eindmeting	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	8	0
	B	7	7	0
	C	8	8	0
	D	8	8	0
	E	9	9	0
	F	7	8	+1
	G	8	8	0

	Nulmeting gemiddelde	Eindmeting gemiddelde	Vooruitgang (in stappen)
Doel A	7,4	7,9	0,5+
Doel B	8	8,2	0,2+
Doel C	7,6	7,8	0,2+
Doel D	7,6	7,9	0,3+
Doel E	8	8	0
Doel F	7,4	8	0,4+
Doel G	8,25	8,5	0,25+

Trainingsbijeenkomst 4. Team Roermond & Steijl				
Deelnemer 1.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	5	6	+1
	B	2	6	+4
	C	5	6	+1
	D	5	6	+1
	E	6	7	+1
	F	4	5	+1
	G	4	5	+1
Deelnemer 2.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	7	0
	B	6	7	+1
	C	6	7	+1
	D	6	6	0
	E	6	7	+1
	F	6	6	0
	G	5	6	+1
Deelnemer 3.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	9	9	0
	B	9	10	+1
	C	8	9,5	+1,5
	D	8	9	+1
	E	9	9	0
	F	9	9	0
	G	9	10	+1
Deelnemer 4.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	5	8	+3
	B	8	9	+1
	C	8	8	0
	D	7	7	0
	E	8	8	0
	F	8	8	0
	G	8	8	0

Deelnemer 5.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	7	8	+1
	B	7	8	+1
	C	6	8	+2
	D	6	8	+2
	E	6	8	+2
	F	6	8	+2
	G	6	7	+1
Deelnemer 6.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	5	6	+1
	B	4	7	+3
	C	6	6	0
	D	6	6	0
	E	6	7	+1
	F	7	7	0
	G	5,5	6	+0,5
Deelnemer 7.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	6	7	+1
	B	2	6	+4
	C	4	6	+2
	D	2	6	+4
	E	4	6	+2
	F	4	6	+2
	G	7	8	+1
Deelnemer 8.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	4	6	+2
	B	7	7	0
	C	4	6	+2
	D	6	6	0
	E	5	6	+1
	F	4	6	+2
	G	5	6	+1
Deelnemer 9.	Doel	Nulmeting 1-10	Eindmeting 1-10	Vooruitgang (in stappen)
	A	2	7	+5
	B	3	7	+4
	C	5	7	+2
	D	2	8	+6
	E	2	8	+6
	F	6	7	+1
	G	5	5	+1

	Nulmeting gemiddelde	Eindmeting gemiddelde	Vooruitgang (in stappen)
Doel A	5,6	7,1	+1,5
Doel B	5,3	7,4	+2,1
Doel C	5,8	7	+1,2
Doel D	5,3	6,8	+1,5
Doel E	5,8	7,3	+1,5
Doel F	6	6,9	+0,9
Doel G	6,1	6,8	+0,7

Legenda	
Doel A	Ik ben mij bewust van mijn kwaliteiten binnen de samenwerking met mijn team.
Doel B	Ik weet welke verschillende rollen er kunnen zijn binnen een team.
Doel C	Ik ben mij bewust van mijn rol die ik inneem binnen het team.
Doel D	Ik ben mij bewust van de rol die mijn collega's innemen binnen het team.
Doel E	Ik weet welke kwaliteiten van mijn collega's ik binnen het team kan benutten.
Doel F	Ik heb vertrouwen in de samenwerking met mijn collega's bij de inzet van Robot Maatje bij mijn cliënten.
Doel G	Ik ben enthousiast om Robot Maatje samen in te zetten bij mijn cliënten.

6.5 Eindevaluatie

Instructies en omschrijving

Dit evaluatieformulier is bestemd voor de deelnemers van de training ‘samenwerken bij de inzet van Robot Maatje’. Het evaluatieformulier bevat open vragen en gesloten vragen. Het is belangrijk dat de vragen individueel en vanuit de eigen ervaring worden ingevuld.

Algemeenheden

1. Datum: _____

2. Locatie: _____

1 = sterk mee oneens

2 = oneens

3 = neutraal

4 = eens

5 = sterk mee eens

1 2 3 4 5

Verbondenheid en interactie

6. Ik werd door de groep(ssfeer) gestimuleerd om te leren.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Ik werd door de trainer gestimuleerd om actief mee te doen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. Ik kon mijn aandacht bij de training houden.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

9. Ik kreeg het gevoel dat de trainer kennis van zaken heeft.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

10. Ik ervaarde voldoende interactie tussen de deelnemers en de trainer.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

11. Waarin kan de trainer zich nog verder ontwikkelen?

12. Waren er storingen die het leerproces tegengingen? Zo ja, welke?

Relevantie 13. Ik weet hoe ik de leerstof kan toepassen in de praktijk 14. Ik weet nu hoe ik mijzelf nog verder kan ontwikkelen binnen de samenwerking bij Robot Maatje 15. Ik vind dat de trainer een goede vertaalslag maakten naar de praktijk 16. Welke informatie vanuit de training is het meest relevant voor je? _____ _____ _____ _____ 17. Welke informatie vanuit de training is minder relevant voor je? _____ _____ _____ _____	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Tevredenheid 18. Ik heb vanuit de training nuttige informatie ontvangen over het samenwerken bij de inzet van Robot Maatje 19. Ik vind de training een prettige leerinterventie 20. Ik begrijp de inhoud van de training 21. Ik ben overtuigd van de (nieuwe) kennis en vaardigheden 22. Ik ben tevreden over de training 23. Waarin en hoe kan de training zich nog verder ontwikkelen? _____ _____ _____ _____ 24. Wat zou je willen veranderen of willen toevoegen aan de training? _____ _____ _____ _____	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Bedankt voor het invullen van de evaluatie!

6.6 Formulier HBO-kennisbank

Toestemmingsformulier voor opname van de afstudeerwerk (onderzoek/interventie) in de HBO Kennisbank

Fontys Hogescholen stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar afstudeerwerk in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken (zie OER art. 30). Voor de bepalingen inzake het auteursrecht wordt verwezen naar het Studentenstatuut artikel 39, lid 4 t/m 7. Verder wordt verwezen naar de praktijkovereenkomst m.n. inzake het al dan niet publiekelijk beschikbaar mogen stellen. Het afstudeerwerk wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 7 of hoger. Het afstudeerwerk zal in het algemeen gedurende 6 jaren in de digitale databank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

Naam student	Adya van den Tillaar
Studentnummer	3471314
Instituut/Hogeschool	Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Titel afstudeerwerk	Teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje

Toestemming

- ☒ Hierbij verleen ik een niet-exclusieve licentie tot opname van hethierboven genoemde afstudeerwerk in de databanken deze geheel of gedeeltelijk te (doen) verveelvoudigen en openbaar te (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, voor gebruik door derden uitsluitend voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden. Hiermee verklaar ik tevens dat mijn organisatie c.q. opdrachtgever hier geen bezwaar tegen heeft.

Geen toestemming

Hierbij verleen ik géén licentie tot opname hethierboven genoemde afstudeerwerk in de databank. Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, van het bedoelde (onderzoek/interventie) voor welk gebruik dan ook.

Datum: 10 januari 2022

Handtekening student:



Invoerformulier Student

Afstudeeropdracht | Onderzoek/Interventie

		Tips!
Titel:	Training teamsamenwerking bij de inzet van Robot Maatje	Neem de titel letterlijk over van de titelpagina. Een eventuele ondertitel kan achter de hoofdtitel getypt worden.
Auteur:	Adya van den Tillaar	
Begeleider:	Kazimier Helfenrath	
Samenvatting: (maximaal 3 regels)	De interventie is opgezet, naar aanleiding van het onderzoek naar de gebruiksintentie van de autismebegeleiders binnen het RAC. Samenwerken blijkt uit dit onderzoek een belangrijke factor te zijn om Robot Maatje te willen gebruiken, aangezien zij verwachten dat de bijkomende lasten bij de inzet van Robot Maatje voornamelijk op de eigen schouders zal liggen. Zij willen meer in contact staan met hun collega's en de draaglast teambreed dragen.	De samenvatting fungeert niet alleen als toelichting op de titel, maar ook als een sterk verkorte versie van de inhoud. Een bondige samenvatting met daarin goede trefwoorden levert het beste zoekresultaat op.
Trefwoorden: (Maximaal 5)	Teamsamenwerking, training, samen, sociale steun	Kies maximaal vijf vrije trefwoorden die het onderwerp van het afstudeerwerk omschrijven. Bijvoorbeeld: trefwoord1, trefwoord2, trefwoord3
Taal:	Nederlands	
Fontys Instituut:	HRM en Psychologie	Bijvoorbeeld: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Instelling / Opdrachtgever:	Bas Kamer, Regionaal Autisme Centrum	Naam en locatie van de opdrachtgever; het bedrijf of de instelling waarvoor, of waarin, het werk gedaan is. Bijvoorbeeld: ASML te Veldhoven
Webadres URL:	www.regionaalautismecentrum.nl	Hier kan een in het kader van het afstuderen ontwikkelde website worden vermeld, en/of de URL van de website van de auteur.
Niveau:	Bachelor	Kies Bachelor, Masters of Overige
Toestemming voor publicatie:	☒ Toestemming ☐ Geen toestemming	In beide gevallen dient ook het toestemmingsformulier ondertekend ingeleverd te worden bij het Praktijkbureau.
Opmerkingen:		Ruimte voor aanvullende opmerkingen