

HAPPY LIFE

Train de trainer

Wat is het effect van de training waarin medewerkers van Happy Life elementen van progressiegerichte coaching leren toepassen?

E.H. Aslan

2019

Auteur : Ebu Aslan
Studentnummer : 411075
Opleiding : Toegepaste Psychologie
Opdrachtgever : Sportbedrijf Deventer; Mark Wuestman
Eerste begeleider : Lieke Segerink
Tweede begeleider : Frederieke Hermsen

Afstudeerscriptie Hogeschool Saxion
25 maart 2019

ZUTPHENSEWEG 6, DEVENTER

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘Train de trainer: Wat is het effect van de training waarin medewerkers van Happy Life elementen van progressiegericht coaching leren toepassen?’ die toetst of er een positief verschil is in het geleerde na de training ten opzichte van voor de training. Deze scriptie is geschreven als laatste opdracht om af te studeren aan de opleiding Toegepaste Psychologie. Ik ben met dit onderzoek bezig geweest van 14 april 2018 tot 25 maart 2019 in opdracht van de organisatie Sportbedrijf Deventer die het project Happy Life uitrollen.

Het schrijven van deze scriptie heeft mij veel tijd en energie gekost, maar dankzij goede begeleiding van een aantal mensen is het mij gelukt de scriptie af te ronden. Deze mensen wil ik dan ook bedanken. Allereerst gaat mijn dank uit naar Aschwin Lankwarden, Mark Wuestman en Bertus Buitenhuis van Happy Life die mij hebben toevertrouwd dit onderzoek uit te voeren. Daarnaast wil ik alle personen die tijd vrij hebben gemaakt voor de interviews bedanken. Ook degene die tijd hebben vrijgemaakt om deel te nemen aan de training wil ik bedanken. Mijn dank gaat in het bijzonder uit naar mijn eerste begeleider Lieke Segerink, die ondanks het innovatieve karakter van mijn scriptie, haar best heeft gedaan en tijd heeft vrijgemaakt om mij te begeleiden. Mijn dank gaat ook uit naar mijn tweede begeleider Ferdi de Goede, die tijdens de opstart van mijn scriptie mijn tweede begeleider was. Ook wil ik Frederieke Hermesen bedanken, omdat zij halverwege mijn scriptie de taak van Ferdi de Goede heeft overgenomen als tweede begeleider en voor nieuwe inzichten heeft gezorgd.

Met vallen en opstaan maar vooral met veel plezier heb ik dit onderzoek uitgevoerd. Naast de effectmeting die ik heb gedaan, heb ik ook de training ontwikkeld en gegeven. Mijn interesse ging (en gaat altijd nog) uit naar het geven van trainingen. Middels deze scriptie heb ik kunnen toetsen wat het effect is geweest van de training die ik heb verzorgd.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Ebu Aslan

Vaassen, 24 maart 2019

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op het effect van de training 'Train de trainer' voor de nieuwe medewerkers van het project Happy Life. Het doel van dit project is het stimuleren van een gezonde leefstijl bij kinderen door middel van gamification. De medewerkers van Happy Life helpen de kinderen passende doelen te stellen rondom deze leefstijl. Projectteams in verschillende gemeenten gaan het platform uitrollen net als in Deventer, waar het platform is opgericht. Deze nieuwe projectteams worden ingewerkt door onder andere de training 'Train de trainer' te volgen waarin zij leren middels de progressiegerichte aanpak te communiceren met de doelgroep. De centrale vraag van dit onderzoek waar antwoord op is gegeven luidt: "In welke mate is er een verschil in het geleerde na de training ten opzichte van voor de training 'Train de trainer' die de stagiaires toegepaste psychologie van het projectteam Happy Life hebben gevolgd?".

Meerdere onderzoeken wijzen uit dat een training (of cursus) één van de meest gebruikte manieren is om mensen iets nieuws aan te leren. Een training zorgt ervoor dat hetgeen voor de training niet goed ging, na de training wel goed gaat in termen van vaardigheden en kennis. Onderzoekers tonen ook aan dat de evaluatie en effectmeting van trainingen vaak niet of onvoldoende worden getoetst. Vaak wordt er in de praktijk éénmalig na de training geëvalueerd. Dit is niet voldoende om aan te kunnen tonen wat en of de training iets heeft opgeleverd. In dit onderzoek wordt daarom, op kwantitatieve wijze, middels een voor- en nameting, juist gekeken naar het verschil in het geleerde na de training in tegenstelling tot voor de training.

De verschillen tussen voor- en na de training zijn in kaart gebracht door de deelnemers de vragenlijsten Proficiency Assessment Report (PAR) en de Smile Sheet in te laten vullen. Derde en vierde jaarstudenten van de opleiding toegepaste psychologie, hebben deelgenomen aan de training (n=10). De deelnemers hebben allemaal de vragenlijsten ingevuld. De PAR en Smile Sheet doen uitspraak op reactie-, leer- en gedragsniveau. Dit zijn niveaus die gemeten kunnen worden en doen uitspraak of de deelnemers de training positief hebben gewaardeerd (reactieniveau), of hun vaardigheden en kennis zijn verbeterd (leerniveau) en of ze het geleerde denken te kunnen toepassen tijdens hun werk (gedragsniveau).

Middels de Wilcoxon Signed-Rank Test en de functie 'Frequencies' in het programma SPSS is geanalyseerd of er een significant verschil is tussen voor- en na de training. Hieruit is gebleken dat er een statistisch verschil is op reactie- en leerniveau. Een statistisch verschil op reactieniveau is ook een voorspeller op gedragsniveau, een succesvolle transfer van het geleerde naar de praktijk. Uit de resultaten kan worden opgemaakt dat er een reële kans bestaat dat het geleerde ook uitgevoerd kan worden op de werkvloer.

Op basis van bovenstaande resultaten kan geconcludeerd worden dat de deelnemers dankzij de training 'Train de trainer' hun vaardigheden en kennis hebben verbeterd. Daarnaast kan ook geconcludeerd worden dat de deelnemers de training als leuk, nuttig en waardevol hebben ervaren. Deze gegevens zijn belangrijk omdat het voorspellers zijn dat het geleerde goed uitgevoerd kan worden in het werk. Om zeker te weten dat deze voorspelling klopt, is het nodig om een effectmeting op langer termijn uit te voeren. De inhoud en vorm van de training is volgens de uitkomsten van dit onderzoek bruikbaar tijdens de inwerkperiode van nieuwe medewerkers. Wel zijn de voor- en nameting kort na elkaar afgenomen. Wanneer de tijd hiertussen langer zou zijn, zouden de uitkomsten mogelijk anders zijn. Daarom wordt aanbevolen in een vervolgonderzoek meer tijd te nemen tussen de voor- en nameting.

Leeswijzer en verklarende woordenlijst

Leeswijzer

Naast het meten van het effect van de training 'Train de trainer' is door de onderzoeker ook de training 'Train de trainer' ontwikkeld en gegeven. Het ontwikkelproces van de training wordt uitvoerig behandeld in een tweede verslag, Bijlage F 'Ontwikkelproces beroepsproduct'. Omdat het onderzoek deels wordt gebruikt om de training vorm te geven, is het belangrijk de twee documenten als aanvulling op elkaar te lezen. In deze scriptie worden verwijzingen gemaakt naar het ontwikkelproces. Daarnaast worden in dit document verwijzingen gemaakt naar specifieke stappen van het opleidingsontwikkelingsmodel. Dit is noodzakelijk omdat de effectmeting in dit onderzoek valt onder specifieke stappen van dit model.

Verklarende woordenlijst

Evaluatieniveaus: Een training kan in drie verschillende fases geëvalueerd worden. Deze drie fases heten ook wel evaluatieniveaus. Afhankelijk van de fase die geëvalueerd wordt, kunnen vragenlijsten afgenomen worden, evaluatiegesprekken of focusgroepen plaatsvinden. De resultaten van de evaluaties geven het effect van de training weer.

Nameting: Na de training 'Train de trainer' vullen de deelnemers dezelfde vragenlijst als de voormeting in (de PAR), aangevuld met de Smile Sheets. Dit wordt de nameting genoemd.

Platform Happy Life: Dit is een game omgeving waarin de offlinewereld en online wereld aan elkaar worden gekoppeld. Kinderen kunnen middels beweegopdrachten in de offlinewereld punten verdienen om in de onlinewereld te verzilveren. Zo kunnen kinderen met de verdiende punten allerlei bouwblokken kopen in de onlinewereld om bijvoorbeeld hun eigen huis na te bouwen, in het spel Minecraft. Dit is het platform van Happy Life.

Proficiency Assessment Report: Deze vragenlijst wordt tijdens de voor- en nameting ingevuld door de deelnemers en doet uitspraak over de opleidingsbehoefte en of de deelnemers denken iets te hebben geleerd tijdens de training.

Project Happy Life: Het project Happy Life richt zich op het aanbrengen van een gezonde(re) leefstijl bij kinderen van 8-12 jaar. Deze kinderen worden aangemoedigd en gestimuleerd meer te bewegen door gebruik te maken van het platform Happy Life. Het project wordt uitgevoerd door een lokale projectleider en een projectmedewerker. Zij zijn verantwoordelijk voor het zorgvuldig implementeren en uitrollen van het platform Happy Life.

Smile Sheet: Deze vragenlijst wordt na de training ingevuld door de deelnemers en doet uitspraak over hoe de deelnemers de training hebben ervaren.

Statistisch verschil: Hier wordt van gesproken wanneer een verschil niet op toeval berust.

Train de trainer: De training 'Train de trainer' leert de projectmedewerkers hoe zij in contact moeten komen met de doelgroep en hoe zij progressieve doelen met kinderen kunnen stellen. Kinderen moeten namelijk een beweegdoel opstellen die aansluit op hun niveau om punten te kunnen verdienen in het platform Happy Life.

Voormeting: Voordat de training 'Train de trainer' plaatsvindt, vullen deelnemers een vragenlijst, de Proficiency Assessment Report, in. Dit wordt de voormeting genoemd.

Inhoud

Hoofdstuk 1 Probleemanalyse	6
1.1 Aanleiding.....	6
1.2 Onderzoeksvraag.....	7
1.3 Doelstelling onderzoek.....	8
Hoofdstuk 2 theoretisch kader.....	9
2.1 Trainingen.....	9
2.2 Effect van trainingen	10
2.3 Evaluatieniveaus en evaluatie-instrumenten.....	12
2.4 Conceptueel model en hypothesen	13
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethode	15
3.1 Onderzoeksmethode.....	15
3.2 Onderzoeksdoelgroep	16
3.3 Onderzoeksinstrument.....	16
3.4 Procedure	19
3.5 Analyse	19
Hoofdstuk 4 Resultaten.....	21
4.1 Voormeting en nameting	21
Hoofdstuk 5 Conclusies, discussie en aanbevelingen	25
5.1 Conclusies.....	25
5.2 Discussie	26
5.3 Aanbevelingen.....	28
5.4 Rol toegepast psycholoog	29
Literatuurlijst	30
Bijlagen:.....	33
Bijlage A: Aanleveren 5 stellingen	33
Bijlage B: Plan van aanpak training ‘Train de trainer’ als onderdeel inwerkperiode	34
Bijlage C: Voor- en nameting - Smile Sheet en Proficiency Assessment Report	35
Bijlage D: mail uitnodiging interview docent toegepaste psychologie over geven van training	41
Bijlage E: Eigenwerk verklaring.....	42
Bijlage F: Ontwikkelproces beroepsproduct	43

Hoofdstuk 1 Probleemanalyse

In dit hoofdstuk wordt het vraagstuk van Happy Life beschreven. Eerst wordt ingezoomd op het probleem van de organisatie en het belang van dit onderzoek. Dit onderzoek richt zich op het meten van het verschil in kennis en vaardigheden van de deelnemers die de training 'Train de trainer' hebben gevolgd. Na het beschrijven van het probleem in dit hoofdstuk worden mogelijke oplossingen benoemd. Vervolgens worden de onderzoeksvragen weergegeven. Het hoofdstuk wordt afgerond met een korte beschrijving van de organisatie en doelstelling van dit onderzoek.

1.1 Aanleiding

Het project Happy Life van Sportbedrijf Deventer wordt in diverse gemeenten uitgerold. Dit project richt zich op het stimuleren van een gezonde leefstijl bij kinderen tussen acht en twaalf jaar. Dit wordt gerealiseerd middels gamification. Kinderen moeten sport gerelateerde opdrachten uitvoeren waar zij punten voor krijgen. Deze punten kunnen in een online spelomgeving verzilverd worden. Wanneer de punten op zijn, moeten kinderen weer punten verdienen door beweeg opdrachten uit te voeren.

Sportbedrijf Deventer wil een inwerktraject starten voor de nieuwe Happy Life gemeenten. Een onderdeel van dit inwerktraject wordt een training 'Train de trainer' waarin de nieuwe medewerkers gesprekstechnieken en methoden krijgen aangereikt om het project uit te kunnen rollen. In dit onderzoek wordt het effect van deze training op de deelnemers gemeten. Volgens Kessels & Smit (2007) is indiensttreding van nieuw personeel de voornaamste reden om een training te geven. De onderzoekers vertellen dat deelnemers tijdens de training de nodige kennis en vaardigheden krijgen aangeleerd om taken uit te kunnen voeren. Ook geven zij aan dat wanneer nieuwe medewerkers geen training volgen, de kans groot is dat ze onder gekwalificeerd zijn voor de baan, omdat zij niet de kans hebben gekregen om de nodige vaardigheden in een veilige omgeving te leren. Dit laat het belang van het volgen van de training 'Train de trainer' zien.

In de praktijk worden trainingen en andere vormen van opleidingen vaak ingezet om kennis te verbreden en gedragsverandering, oftewel vaardigheden, teweeg te brengen. Uit cijfers van het CBS (2018) blijkt dat in 2017 één op de vijf volwassenen enige vorm van scholing volgde. Dit verschilde van opleidingen in het mbo of hoger onderwijs tot aan cursussen alsook workshops van minder dan een week. Met ruim 19% van de volwassen Nederlander die een opleiding volgt, komt Nederland op de vierde plaats tussen de EU-landen als het gaat om het volgen van opleidingen (CBS, 2018). Doordat het volgen van enige vorm van opleiding populair is in Nederland, wordt vaak ook direct gedacht aan een training/workshop wanneer vaardigheden aangeleerd moet worden bij een bepaalde groep. Volgens De Galan (2006) is een training het aanbrengen en stimuleren van gedragsveranderingen, verbeteren van vaardigheden en veranderen van overtuigingen. Een training zorgt er dus voor dat hetgeen dat niet goed gaat voor de training, na de training wel goed gaat. Daarnaast vertelt De Galan (2006) dat de zogenoemde 'transfer' belangrijk is. Dit houdt in dat werknemers die een training hebben gevolgd het geleerde zo goed en zo veel mogelijk moeten kunnen uitvoeren in de praktijk.

De training 'Train de trainer' heeft als doel gesprekstechnieken aan te leren volgens de progressiegerichte coaching-methode. De transfer houdt dus in dat deelnemers na de training in gesprek kunnen met hun doelgroep met methodes en technieken uit de progressiegerichte aanpak. Wanneer een training wordt ontwikkeld, is het belangrijk om te weten wat het effect hiervan is. Daarom wordt in dit onderzoek het verschil gemeten in wat de deelnemers weten en kunnen na de

training ten opzichte van voor de training. Biech (2008) geeft aan dat een training zonder een goed resultaat slechts het leuk bij elkaar komen is en het doel van een training mist. Het effect van een training wordt in de praktijk vaak niet op de juiste wijze gemeten (Russ-Eft & Preskill, 2005; Salas & Cannon-Bowers, 2001). Er wordt vaak na de training éénmalig geëvalueerd. Dit is niet voldoende om aan te tonen of en wat het verschil is in termen van vaardigheden en kennis voor de training en na de training. In dit onderzoek wordt het verschil van voor de training en na de training op korte termijn onderzocht om een uitspraak te kunnen doen of de training ‘Train de trainer’ voor het projectteam Happy Life het beoogde doel heeft gehaald. De doelstelling wordt in paragraaf 1.3 behandeld. De volgende paragraaf richt zich op de onderzoeksvraag.

1.2 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt:

“In welke mate is er een verschil in het geleerde na de training ten opzichte van voor de training ‘Train de trainer’ die de stagiaires toegepaste psychologie van het projectteam Happy Life hebben gevolgd?”

Training: In dit onderzoek wordt het volgende begrip voor trainingen gebruikt, afgeleid van de definities van Biech (2008), Buma (2018), Clark (2015), De Galan (2006): “Een training is een proces waarbij vaardigheden, kennis en houding wordt aangeleerd, zodat bepaalde taken na de training beter uitgevoerd worden dan voor de training met als doel dat organisaties taken beter, sneller en met kwalitatief betere resultaten kunnen uitvoeren”.

Happy Life: In de onderzoeksvraag wordt bedoeld op het project Happy Life. Dit project richt zich op het stimuleren van een gezonde leefstijl bij kinderen door middel van gamification. De medewerkers van Happy Life helpen de kinderen passende doelen te stellen rondom gezonde leefstijl. Projectteams in verschillende gemeenten gaan het platform uitrollen net als in Deventer. Deze nieuwe projectteams worden ingewerkt door onder andere de training ‘Train de trainer’ te volgen waarin zij leren middels de progressiegerichte aanpak te communiceren met de doelgroep.

1.2.1 Deelvragen

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zijn er deelvragen geformuleerd. Deze deelvragen zijn in Tabel 1 als volgt te zien:

Tabel 1

Deelvragen

	Deelvraag
1	Is er een verschil op reactieniveau na de training ‘Train de trainer’ ten opzichte van voor de training?
2	Is er een verschil op leerniveau na de training ‘Train de trainer’ ten opzichte van voor de training?
3	Is er een effect van de training op het gedragsniveau na de training ‘Train de trainer’?

Onder reactieniveau wordt de reactie van de cursisten verstaan op de training waaraan ze hebben deelgenomen (Kirkpatrick, 1998). Wanneer wordt geëvalueerd op dit niveau, wordt de mate van tevredenheid van de cursisten gemeten. Leerniveau houdt in dat er een verandering plaatsvindt in de attitude, kennis en vaardigheden van een cursist dankzij de training die is gevolgd (Maes & Sels, 1999). Met het begrip gedragsniveau wordt de verandering in het gedrag ten gevolge van het

deelnemen aan de training bedoeld. Hier wordt het kunnen gebruiken van de kennis en vaardigheden gemeten, die tijdens de training zijn geleerd (Maes & Sels, 1999).

1.3 Doelstelling onderzoek

De training 'Train de trainer' richt zich op het inzetten van de progressiegerichte werkwijze binnen het project Happy Life. Er is geen protocol of handleiding binnen de organisatie om met deze methode te werk te gaan. Wel zijn er literatuuronderzoeken gedaan naar de progressiegerichte aanpak. Een toegepast psycholoog in opleiding heeft onderzoek gedaan naar progressiegerichte aanpak en heeft een plan opgesteld om deze methode te verwerken binnen Happy Life. Dit plan is een basis geworden voor het ontwikkelen en geven van de training.

De organisatie Sportbedrijf Deventer is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het gemeentelijk beleid op het gebied van sport en bewegen. Happy Life is een project met als doel kinderen van acht tot twaalf jaar te stimuleren meer te gaan bewegen en een gezonde(re) leefstijl aan te leren. Het team dat verantwoordelijk is voor het ontwikkelen en uitrollen van het project is een multidisciplinair team (MDT). Het MDT is een uitvoerteam met een projectleider, een programmeur, gamebouwer, gedragswetenschapper en een marketeer. Daarnaast wordt het team geadviseerd door de stuurgroep en helpen verschillende externe partijen binnen het ontwikkelteam met specifieke vragen, zoals het ontwikkelen van een app voor op de mobiel van kinderen, het bouwen van een website en het uitwerken van thema specifieke ideeën. De opdrachtgever van dit onderzoek is het directieteam van Happy Life. Het platform Happy Life wordt geïmplementeerd in verschillende gemeenten. De training die wordt gegeven is gericht op deze gemeenten: Deventer, Almelo, Enschede. Deze lokale teams zijn verantwoordelijk voor het uitrollen van het platform, elk in hun eigen gemeente.

Wanneer de training wordt gegeven, moet ook het verschil gemeten worden van voor- en na de training. Op die manier kan er een uitspraak gedaan worden over wat het effect is van de training. Voor de opdrachtgever is het weten van het effect belangrijk zodat de training ingezet kan blijven worden. Wanneer het directieteam van Happy Life weet wat en of er een verschil is, kunnen er vervolgstappen genomen worden. Met de uitkomsten van het onderzoek kan bepaald worden om de training bij te schaven of, wanneer er weinig tot geen effect is, een andere manier van inwerken te hanteren. Wanneer er een positief effect is gemeten kan het directieteam besluiten om de training voort te zetten met eventuele aanpassingen. Dit onderzoek vormt de basis voor de vervolgkeuzes die gemaakt moeten worden door het directieteam rondom de inwerkperiode van de nieuwe medewerkers van Happy Life.

Hoofdstuk 2 theoretisch kader

Om het effect van een training te kunnen meten moeten eerst verschillende soorten trainingsmethodes en de daarbij behorende effectmetingen onderzocht worden. In dit hoofdstuk wordt hier aandacht aan besteed. Daarnaast worden hypothesen voor dit onderzoek opgesteld en wordt het hoofdstuk afgesloten met een conceptueel model en een opzet van het onderzoek.

2.1 Trainingen

Er zijn veel verschillende modellen om trainingen te ontwikkelen en te geven. Veel van deze modellen besteden aandacht aan de effectmeting of evaluatiemoment van de training. Om uiteindelijk op een juiste manier het verschil te kunnen meten tussen voor en na de training, worden de modellen en hun manier van effectmeting onderzocht. Omdat er talloze modellen zijn voor het ontwikkelen van opleidingen, trainingen, cursussen en workshops is het van belang eerst te definiëren wat een training precies is om op basis daarvan de juiste modellen te selecteren. Zo wordt stap voor stap onderzocht welke effectmetingen toepasselijk zijn om het verschil te meten tussen voor- en na de training 'Train de trainer'.

Clark (2015) definieert het begrip training als een gestructureerde les die is ontworpen om een werknemer te voorzien van kennis en vaardigheden om een bepaalde taak uit te voeren. Wanneer je iemand traint, zorg je voor verandering. Het is een proces waarbij je mensen helpt nieuwe vaardigheden, kennis of houding aan te leren. Dankzij een training wordt verandering teweeggebracht bij de trainees waardoor prestaties beter worden. Dit resulteert er uiteindelijk in dat mensen en organisaties taken beter, sneller en met kwalitatief betere resultaten kunnen uitvoeren, waardoor een groter kapitaalopbrengst wordt behaald (Biech, 2008). Buma (persoonlijke communicatie, 14 september 2018) definieert een training als een opleidingsmoment waarin deelnemers nieuwe inzichten krijgen, vaardigheden aanleren die ze in hun (werk)situatie kunnen toepassen en kennis opdoen. Zoals in hoofdstuk 1 is benoemd, definieert De Galan (2006) een training als het aanbrengen en stimuleren van gedragsverandering, verbeteren van vaardigheden en het veranderen van overtuigingen.

Zowel Clark als Biech, De Galan en Buma definiëren het begrip training allemaal op hun eigen manier. De overeenkomst in de definities is dat het leren van een vaardigheid/kennis wordt gedaan om een bepaalde taak beter uit te kunnen voeren. In dit onderzoek wordt het volgende begrip voor trainingen gebruikt, afgeleid van de definities van Biech (2008), Buma (2018), Clark (2015), De Galan (2006): "Een training is een proces waarbij vaardigheden, kennis en houding wordt aangeleerd, zodat bepaalde taken na de training beter uitgevoerd worden dan voor de training met als doel dat organisaties taken beter, sneller en met kwalitatief betere resultaten kunnen uitvoeren".

Er zijn verschillende modellen bekend als het gaat om het geven van een training. Sommige van deze modellen richten zich met name op het ontwikkelen van de training zelf en bij sommige modellen is de effectmeting een onderdeel van het model. Zo heeft De Galan (2015) een methode ontwikkeld waarin in zeven stappen een training ontwikkeld kan worden. Deze methode richt zich met name op het oplossen van een probleemvraag van de opdrachtgever. Buma (persoonlijke communicatie, 14 september 2018) vertelt dat de methode van De Galan uitgaat van iets dat misgaat in een bepaalde situatie en dat dat opgelost moet worden. Daarnaast geeft de methode van De Galan de trainer handvatten en tips om een goede en veilige trainingsomgeving te creëren. In de methode wordt verder niet stilgestaan bij het uitvoeren van een effectmeting (De Galan, 2015).

De Galan is niet de enige Nederlandstalige trainer die een methode heeft ontwikkeld. Volgens Stam (1985) is Van Gelder (1971) één van de eersten die in het Nederlands een model heeft ontwikkeld

voor in het onderwijs. Het model is, volgens Stam, een praktisch hulpmiddel ter voorbereiding, uitvoering en evaluatie van lessen. Dit model van het didactisch handelen kent 4 componenten: 1) doelstelling bepalen, 2) beginsituatie, 3) onderwijs- en leersituatie en 4) het bepalen van resultaten (Mylle, 2011). Daarnaast kenmerkt het Model Didactische Analyse van Van Gelder volgens Mylle (2011) zich doordat de verschillende componenten elkaar beïnvloeden. Zo stelt Mylle dat de doelstellingen afgezet worden tegenover de beginsituatie maar ook andersom. Beslissingen die gemaakt worden bij bepaalde componenten, hebben gevolgen op alle andere componenten. Het model wordt doorlopen met behulp van sleutelvragen, ook wel analysevragen genoemd. Deze sleutelvragen leiden de trainingsontwikkelaar door het proces van de training heen in plaats van het daadwerkelijk laten volgen van een bepaald stappenplan. Volgens Westhoff (1981) wordt het onderdeel evalueren in het didactisch analysemodel gescheiden in een summatieve- en formatieve evaluatie. De formatieve evaluatie richt zich op het verzamelen van feedback om het product te verbeteren en de summatieve evaluatie zich richt op kwantitatieve dataverzameling om een uitspraak te kunnen doen over het effect van de training.

Een derde model dat zich richt op het proces van het ontwikkelen van een training is het opleidingsontwikkelingsmodel van Kessels & Smit (2007). Dit model is een vereenvoudiging van het veertien stappenmodel van Tracey (1971). Wanneer alle stappen op volgorde worden nagelopen heeft de trainer een complete training ontwikkeld, inclusief de korte- en lange termijn evaluatie. Door bij bepaalde stappen de focus te leggen op het doel en beoogd effect van de training, wordt de evaluatie van de training als een belangrijk onderdeel van de training gezien (Kessels & Smit, 2007).

In Bijlage F 'Ontwikkelproces beroepsproduct' is uitvoerig beschreven hoe de training 'Train de trainer' is ontwikkeld. Bovenstaande trainingsmodellen worden daar in detail uitgelegd. In de bijlage wordt ook toegelicht welk trainingsmodel waarom is gebruikt, wat de inhoud van de training is, welke werkvormen ingezet gaan worden, hoe en welke trainingsdoelen er zijn gesteld.

2.2 Effect van trainingen

Zoals in hoofdstuk 1 is beschreven, is de transfer van een training volgens De Galan (2006) één van de belangrijkste onderdelen van een trainingsproces, omdat het doel van een training uiteindelijk het kunnen uitoefenen van het geleerde in werksituaties is. De transfer is het effect van de training. Dit effect wordt in de praktijk vaak niet gemeten (Russ-Eft & Preskill, 2005; Salas & Cannon-Bowers, 2001). Deze conclusie van bovenstaande onderzoekers wordt benadrukt door Haccoun en Saks (1998). Zij stellen dat evaluatiemethodes om trainingen te evalueren in de praktijk vaak niet worden gebruikt. Ook Lewis en Thornhill (1994) benadrukken het feit dat evalueren niet of weinig wordt gedaan in organisaties om redenen als angst voor tegenvallende resultaten en hoogoplopende kosten. In het opleidingsontwikkelingsmodel stellen Kessels & Smit (2007) dat wanneer er geëvalueerd wordt, het belangrijk is dat het doel van de training in gedragsaspecten vastgelegd wordt. Op deze manier is het gedrag te observeren en kan er ook op geëvalueerd worden. Wanneer een uitspraak gedaan moet worden over het lange termijneffect van de training, is het belangrijk dat resultaten van de training gekoppeld kunnen worden aan 'meetbare producten', zoals het aantal bedrijfsongevallen, het verzuim en het aantal klachten van klanten (Kearsly, 1985). Op deze wijze kan er een verband gelegd worden tussen de training en het effect op de 'meetbare producten'. Schramade (1985) stelt dat het kwantificeren van opleidingsresultaten erg lastig is. Toch is evalueren een belangrijk onderdeel van een training om een uitspraak te kunnen doen over het effect er van (Biech, 2008).

In een onderzoeksrapport van Maes & Sels (1999) worden verschillende evaluatie-instrumenten kritisch besproken en vergeleken met elkaar op basis van twee soorten evaluaties. Volgens hen zijn

er evaluatie-instrumenten die zich richten op de zogenoemde procesevaluatie – hoe een opleiding wordt ervaren door deelnemers – en de productevaluatie – het meten van het rendement van een opleiding, effect in productiviteit en kwaliteit. Ook stellen zij dat er drie fases zijn bij een training. De eerste fase is het voortraject, dat zich richt op het in kaart brengen van opleidingsbehoeften en doelen. De tweede fase is het trainingstraject zelf. In deze fase wordt de training gegeven. De laatste fase is het zogenoemde natraject. Hier gaat het om de transfer van het geleerde en het evalueren. Zonder voortraject kan er geen natraject plaatsvinden, omdat er niet geëvalueerd kan worden als er geen doelen en behoeften vooraf zijn geformuleerd (Maes & Sels, 1999). Dit geeft het belang van de drie trajecten weer. Zonder voortraject zijn er geen doelen waar in het natraject op geëvalueerd kan worden. Evalueren heeft een bepalende functie in een opleidingstraject. Het zorgt voor een terugkoppeling over het effect van de gebruikte methodes en technieken tijdens de opleiding. Daarnaast kan middels evalueren een uitspraak gedaan worden of de vooraf geformuleerde opleidingsdoelen zijn behaald (Bramley, 1996; Goldstein, 1993).

Volgens Michalski & Cousins (2000) heeft het evalueren van een ontwikkeltraject twee doelen. Het eerste doel is gericht op de opdrachtgever van de trainer. Binnen organisatietermen is dat de werkgever. Voor een werkgever is een training of andere vorm van opleiding een grote investering. Opleidingen kunnen tot in duizenden euro's oplopen. Om die reden is het belangrijk voor een werkgever of de training het gewenste resultaat heeft opgeleverd. Daarnaast is het evalueren van belang voor de faciliterende partij. Voor deze partij is het van belang om te weten of de aangeboden dienst nuttig is geweest en of er verbeteringen kunnen plaatsvinden (Michalski & Cousins, 2000).

Ook volgens Bramley (1996) kan een evaluatie meerdere doelen hebben. Het belangrijkste doel is het verkrijgen van feedback van de deelnemers. Het gaat hier om een terugkoppeling aan de trainer over de beleving van de deelnemers. Naast deze feedback gaat het ook om het verkrijgen van informatie over het effect van de opleiding, of de vooraf gestelde doelen zijn behaald en de gepastheid van de gebruikte methoden en technieken. Het verkrijgen van zulke feedback is naast de trainer ook belangrijk voor de opdrachtgever. Vooral het deel waarin de toegevoegde waarde van de opleiding aan de organisatie wordt geëvalueerd is van groot belang voor de opdrachtgever (Van Sandick & Schaap-Neuteboom, 1993). Een tweede functie die een evaluatie kan vervullen volgens Bramley (1996) is het waardevoller maken van certificaten die worden uitgereikt na het bijwonen van een opleiding. Certificaten zijn pas waardevol en worden een soort kwaliteitslabel wanneer de waarde van een opleiding middels accurate evaluatiemethoden wordt aangetoond. De derde functie van evalueren is het stimuleren van het leerproces van deelnemers. Het terugkoppelen van de effectiviteit van de opleiding door deelnemers vormt een belangrijk onderdeel van dit proces. Door deelnemers te betrekken in de evaluatie kunnen bepaalde gedachten gestimuleerd worden. Wanneer vooraf wordt benoemd dat er een bepaalde test of toets plaatsvindt, zullen deelnemers meer gefocust deelnemen aan de training, omdat ze weten dat ze beoordeeld gaan worden. Op deze manier wordt het leereffect vergroot. Dit wordt ook wel het Hawthorne-effect genoemd van Hamblin (1974).

Kessels & Smit (2007) hebben in hun opleidingsontwikkelingsmodel, dat bestaat uit veertien stappen, ook stappen opgesteld om de training te kunnen evalueren. Zo wordt in stap vijf van hun model de evaluatiecriteria vastgesteld. Dit is een soort graadmeter voor de mate waarin de vooraf gestelde opleidingsdoelen zijn gerealiseerd. Bij stap zes wordt een evaluatie-instrument ontworpen of gekozen. Het ingevulde evaluatie-instrument wordt bij stap dertien geanalyseerd om een uitspraak te doen over de evaluatie van de training. De laatste stap, stap veertien, gaat over het lange

termijneffect van een opleiding of training. Door deze stappen te volgen stellen Kessels & Smit (2007) dat zij middels hun model naast het ontwikkelen van een training deze ook kunnen evalueren.

2.3 Evaluatieniveaus en evaluatie-instrumenten

In de vorige paragraaf is het belang van evalueren beschreven maar op wat voor manieren kan er geëvalueerd worden? Volgens Maes & Sels (1999) zijn er drie fases waarin een evaluatie kan plaatsvinden. Zo kan er tijdens het opleidingsproces geëvalueerd worden, vlak na de opleiding en kan er een effectmeting op lange termijn plaatsvinden. Kirkpatrick (1998) geeft aan dat er per fase ook verschillende onderwerpen geëvalueerd kunnen worden, ook wel niveaus genoemd. Zo wordt er tijdens het opleidingsproces vooral op reactie- en leerniveau geëvalueerd. Wanneer in de tweede fase wordt geëvalueerd, tijdens het uitvoeren van het geleerde kort na de opleiding, wordt er een effectmeting uitgevoerd op gedragsniveau. Het resultaatsniveau, ook wel het effect op de kwaliteit van de organisatie genoemd, wordt op lange termijn gemeten. In Tabel 2 zijn de niveaus en evaluatiemomenten samengevat. In de volgende paragraaf, onder Tabel 2, worden de niveaus nader toegelicht. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de koppeling gemaakt naar evaluatiemodellen die deze niveaus meetbaar maken.

Tabel 2

Evaluatiematrix

Tijdstip	Niveau
Tijdens de opleiding	Reactie en leren
Tijdens uitvoering van het geleerde	Gedrag
Effect op kwaliteit van de organisatie	Resultaten

Reactieniveau

Wanneer tijdens de training geëvalueerd wordt, gebeurt dit op reactie- en leerniveau. Reactieniveau houdt in hoe de deelnemers reageren op de training waar ze aan deelnemen. Hier wordt voornamelijk de tevredenheid van de deelnemers gemeten. Daarnaast wordt op reactieniveau het verloop van het leerproces en afronding van de training verduidelijkt. Het reactieniveau kent twee delen, de zogenoemde 'appreciatie' en 'nut', ook wel sub niveau genoemd. Hierbij gaat het om het gevoel van waardering en nuttigheid van de training door de deelnemers. De relevantiescore van de vragenlijst Proficiency Assessment Report (PAR) meet of de deelnemers de training relevant vinden. In de vragenlijst PAR heet dit het relevantieniveau maar Maes en Sels (1999) geven aan dat dit niveau hetzelfde is als het reactieniveau. Op dit niveau, het reactieniveau, leren deelnemers middels de evaluatie hun leerproces begrijpen. Zo kunnen ze het geleerde in hun dagelijkse functies terug laten komen (Maes & Sels, 1999).

Leerniveau

Leren wordt omschreven als de mate waarin de attitude van deelnemers verandert, hun kennis en vaardigheden vergroot ten gevolge van de training of opleiding (Maes & Sels, 1999). Wanneer op dit niveau geëvalueerd wordt, is het doel om de geboekte vooruitgang of verandering in kennis, vaardigheden en attitude (beroepshouding) te meten. Dit zijn de sub niveaus binnen het leerniveau.

Gedragsniveau

Op dit niveau wordt de verandering in gedrag gemeten ten gevolge van de training. Er wordt vooral gemeten op hoe het geleerde wordt toegepast in het werk. Daarnaast kan de relevantie en nut van het trainingsdoel inzichtelijk gemaakt worden (Maes & Sels, 1999).

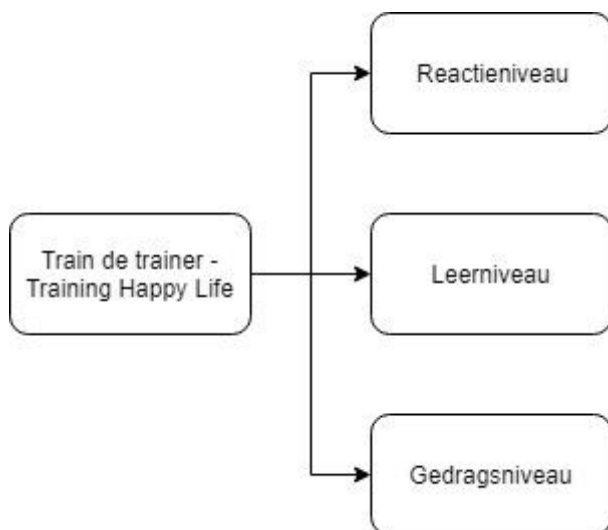
Het evalueren op dit niveau wordt gezien als erg nuttig, omdat het geleerde wordt omgezet naar een daadwerkelijke werkcontext. Volgens Kirkpatrick (1998) zijn de niveaus 'reactie' en 'leren' net zo belangrijk als het gedragsniveau. Met name omdat reactieniveau een goede voorspeller is voor gedragsniveau.

Resultaten

Dit niveau is gericht op het evalueren op organisatieniveau. Er wordt onder andere geëvalueerd of er een verhoging plaatsvindt van productiviteit en productkwaliteit of een verlaging van aantal klachten of de kosten. De genoemde resultaten op dit niveau kunnen pas op middellange of lange termijn gemeten worden (Maes & Sels, 1999). In het tijdsbestek van dit onderzoek is het niet mogelijk om op resultaatniveau effect te meten.

2.4 Conceptueel model en hypothesen

Op basis van het conceptueel model, zie Figuur 1, worden de hypothesen van dit onderzoek opgesteld. In het model zijn de variabelen en het verband hiertussen weergegeven.



Figuur 1 Conceptueel model.

Om een uitspraak te kunnen doen over de onderzoeksvragen zijn hypothesen opgesteld. De hypothesen zijn als volgt:

Hypothese voor deelvraag 1:

H0: Er is geen statistisch verschil op reactieniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer'.

H1: Er is een statistisch verschil op reactieniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer'.

Hypothese voor deelvraag 2:

H0: Er is geen statistisch verschil op leerniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer'.

H1: Er is een statistisch verschil op leerniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer'.

Hypothese voor deelvraag 3:

H0_a: Er is geen statistisch verschil op reactieniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer' waardoor er geen positief effect wordt voorspeld op gedragsniveau.

H1_a: Er is een statistisch verschil op reactieniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer' waardoor er een positief effect wordt voorspeld op gedragsniveau bij de deelnemers.

H0_b: Er is geen statistisch verschil op relevantieniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer' waardoor er geen positief effect wordt voorspeld op gedragsniveau bij de deelnemers.

H1_b: Er is een statistisch verschil op relevantieniveau van de deelnemers voor en na de training 'Train de trainer' waardoor er een positief effect wordt voorspeld op gedragsniveau bij de deelnemers.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt de methode, het onderzoeksinstrument, de onderzoeksdoelgroep en de onderzoeksprocedure nader toegelicht. Op deze manier wordt besproken hoe het onderzoek wordt uitgevoerd.

3.1 Onderzoeksmethode

De onderzoeksmethode die gehanteerd wordt in dit onderzoek wordt het niet-experimenteel kwaliteitsonderzoek genoemd (Van Loon, Van der Meulen, & Minnaert, 2011). Volgens Van Loon et al. (2011) is dit een kwantitatieve manier van onderzoek doen naar het effect van een bepaalde interventie bij een bepaalde doelgroep, zonder een controlegroep die wordt vergeleken met de interventiegroep. In de praktijk is er namelijk meestal geen controlegroep beschikbaar, zo ook in dit onderzoek. Dit heeft ermee te maken dat de organisatie te klein is om een interventiegroep en een controlegroep te creëren. Ook komt het in de praktijk vaak voor dat de helft van de medewerkers deel moet nemen aan de training (interventiegroep) en de andere helft onvrijwillig buitengesloten moet worden (controlegroep). Het is bijna niet mogelijk om medewerkers onvrijwillig uit te sluiten vanwege vooral ethische redenen (Wang & Wilcox, 2006). Naast bovenstaande redenen om deze methode toe te passen, is er nog een reden. Lub (2014) stelt namelijk dat bij kwalitatief onderzoek de data die worden verzameld, interpretaties zijn van de respondenten. Deze data zijn volgens hem wel bruikbaar maar het zijn geen feiten. Ook geeft Lub (2014) aan dat bij bijvoorbeeld interviews, wat onderdeel is van een kwalitatief onderzoek, respondenten sociaal wenselijk antwoord kunnen geven. Ook wel de 'narratieve misleiding' genoemd. Hierdoor kan volgens hem data een negatieve impact hebben op de interventie, omdat deze data geen reëel beeld schetst van de werkelijkheid. Door een kwantitatief onderzoek uit te voeren, waarbij je cijfermatige uitspraken kunt doen over bepaalde doelgroepen, kun je vragen beantwoorden als: "wat is het effect van X op Y?", "is er een verandering in houding ten opzichte van onderwerp X bij doelgroep Y?" (De Graauw, z.j.; Van Loon, 2011). In dit onderzoek wordt onderzocht wat het effect is van de training 'Train de trainer' op de deelnemers. Hier past de kwantitatieve onderzoeksmethode bij, omdat data die in cijfers worden uitgedrukt geanalyseerd kunnen worden en een uitspraak kunnen doen over het effect van de training.

Kessels & Smit (2007) vertellen in hun opleidingsontwikkelingsmodel dat het effect van een training op korte termijn en op lange termijn gemeten kan worden. Door een voor- en nameting toe te passen kan er een uitspraak gedaan worden over het effect van de training op korte termijn. Om uitspraak te kunnen doen op het lange termijn-effect van de training zou na minimaal een half jaar een groter evaluatiemoment moeten plaatsvinden. In dit onderzoek wordt het verschil van voor de training en na de training op korte termijn onderzocht om een uitspraak te kunnen doen of de training 'Train de trainer' voor het projectteam Happy Life het beoogde doel heeft gehaald.

De centrale vraag bij een kwantitatief onderzoek naar het effect van een interventie is het toetsen van de kwaliteit van deze interventie. Dit gebeurt middels een voor- en nameting. Het verschil tussen de voor- en nameting kan bepalen wat het effect van de training is (Van Loon et al., 2011). In de vragenlijst, zie hoofdstuk 3.3 voor een gedetailleerde beschrijving ervan, wordt de Likertschaal gebruikt als antwoordmogelijkheid. Deze antwoordmogelijkheden kunnen op een kwantitatieve wijze geanalyseerd worden in het programma SPSS en valt zo onder de kwantitatieve onderzoeksmethode. Omdat het gaat om een voor- en nameting gaan de deelnemers op twee verschillende momenten de vragenlijst invullen. Deze wijze van meten is nodig wanneer een uitspraak gedaan dient te worden over het verschil tussen voor de training en na de training (Van Loon et al., 2011). Door de voor- en nameting af te nemen en het verschil tussen deze twee metingen

te analyseren kan een uitspraak gedaan worden over de mate van waardering en gevoel van nuttigheid op de deelnemers over de training. Een hoge mate van positieve waardering en het nuttig vinden van het geleerde is een voorspeller van een goed effect van de training 'Train de trainer' (Maes & Sels, 1999).

3.2 Onderzoeksdoelgroep

Volgens Baarda (2014) is de populatie de groep waar je iets over wilt zeggen in je onderzoek. In dit onderzoek gaat het om alle stagiaires toegepaste psychologie die hebben deelgenomen aan de training 'Train de trainer'. Deze onderzoekseenheden, de stagiaires toegepaste psychologie vormen tezamen de populatie (Baarda, 2014). In dit onderzoek wordt de gehele populatie meegenomen. Alle stagiaires toegepaste psychologie die hebben deelgenomen aan de training, gaan de vragenlijsten invullen.

Volgens de planning van Happy Life zijn er in de periode dat de training 'Train de trainer' wordt gegeven drie studenten toegepaste psychologie die hun stage lopen bij de projectteams van Happy Life. Om van een training te spreken waar ook een verschromting bij afgenomen kan worden, horen volgens Roemer (persoonlijke communicatie, 20 maart 2018) minimaal tien deelnemers te zijn (n=10). Om die reden is ervoor gekozen om vanuit studievereniging TP+, die vaker workshops, trainingen en cursussen aan studenten TP biedt, de studenten uit leerjaar drie en vier uit te nodigen voor de training 'Train de trainer'. Door een mail te sturen naar de organisator van de training, kunnen studenten zich aanmelden voor de training. Op die manier zijn er voldoende deelnemers. In de uitnodiging van TP+ staat genoteerd dat deelnemers die zich aanmelden voor de training ook toestemming geven voor het anoniem invullen van de vragenlijst. Ook geven zij door zich aan te melden, toestemming om de ingevulde vragenlijsten voor dit onderzoek te gebruiken.

3.3 Onderzoeksinstrument

Om vast te kunnen stellen wat het effect van de training is geweest, zoals in stappen 5, 6, 13 en 14 van het opleidingsontwikkelingsmodel van Kessels & Smit (2007) staat omschreven (zie hoofdstuk 2.2), moet er een evaluatie-instrument gebruikt worden. De evaluatiecriteria (stap 5) en evaluatie-instrument (stap 6) vormen een voorwaarde om de training te kunnen evalueren (stap 13) en het effect van de training (stap 14) te kunnen meten. Zie Bijlage F 'Ontwikkelproces beroepsproduct' voor alle stappen over het opleidingsontwikkelingsmodel.

Om een uitspraak te kunnen doen over het verschil tussen voor en na de training, worden evaluatie-instrumenten gebruikt die in het research rapport van Maes & Sels (1999) zijn uitgelegd. In dit rapport zijn de instrumenten ingedeeld op evaluatieniveaus. Deze niveaus zijn in hoofdstuk 2 van dit document toegelicht. In Tabel 3 zijn de niveaus nogmaals weergegeven. In het rapport schrijven Maes & Sels dat de Smile-Sheet en de Proficiency Assessment Report (PAR) tezamen een uitspraak kunnen doen over de niveaus van reactie, leren en gedrag (Maes & Sels, 1999; Kirkpatrick, 1998). In andere woorden: deze drie niveaus geven een beeld van de ervaring van de deelnemers, wat ze hebben geleerd en of het geleerde toegepast kan worden op de werkvloer. In Tabel 3 is ook weergegeven welk vragenlijst welk niveau meet. Om de instrumenten te kunnen gebruiken moeten de vragen van de PAR aangepast worden zodat het klopt met de inhoud van de training. De vragen van de Smile Sheet zijn algemene vragen en kunnen ingezet worden zonder de vragen te veranderen. In de volgende paragraaf worden deze twee instrumenten verder uitgelegd.

Tabel 3

Niveaus van evalueren

Moment van evalueren	Niveau	Vragenlijst
Tijdens de training	Reacties	Smile Sheet en PAR
	Leren	PAR (=beheersing score)
Tijdens uitvoering van geleerde werkzaamheden	Gedrag	Smile Sheet en PAR (=relevantiescore)
Lange termijnmeting (effect organisatie)	Resultaten	-

3.3.1 Evaluatie-instrumenten

Om de training 'Train de trainer' te evalueren, wordt het reactie-, leer- en gedragsniveau gemeten. De Smile Sheet en de PAR zijn instrumenten die samen deze niveaus kunnen evalueren. De Smile Sheet en PAR worden hieronder toegelicht.

Smile sheet

De Smile Sheet – ook bekend als de Happiness Sheet – is een formulier die het reactieniveau op een kwantitatieve wijze in kaart weet te brengen. Daarnaast doet de Smile Sheet een uitspraak over het gedragsniveau. Het reactieniveau kent twee sub niveaus. De Smile Sheet doet uitspraak over deze twee sub niveaus, namelijk appreciatie en nut. Op gedragsniveau doet de Smile Sheet uitspraak over een al dan niet succesvolle voorspelling van het sub niveau transfer. De transfer gaat over het geleerde kunnen uitvoeren in werkcontext (Kirkpatrick, 1998). Door de Smile Sheet af te nemen worden deze (sub) niveaus gemeten en kan er een uitspraak gedaan worden of er een verschil is in reactieniveau (deelvraag 1) en gedragsniveau (deelvraag 3) dankzij de training. De werking is als volgt: de deelnemer krijgt een aantal aspecten van de training voor zich die op een Likertschaal van slecht tot uitstekend beoordeeld moeten worden (Kirkpatrick, 1998). De vragen van de Smile Sheet zijn in het Nederlands en zijn algemene vragen die na een training gesteld kunnen worden. Dit evaluatie-instrument meet vooral de mate van sub niveau 'appreciatie' van de training. Het gaat dus vooral over het comfort van de deelnemers tijdens de training. Het begrip 'comfort' is volgens Maes & Sels (1999) de definitie dat aan appreciatie wordt gegeven. Volgens Parry (1997) is het meten van comfort belangrijk. Een goed gevoel over de training (dus een hoog comfort) draagt bij tot de effectiviteit van het leerproces. Daarnaast komt het vooral voor externe bedrijfsopleidingen ten goede om een hoog comfortniveau te bereiken. Dit instrument vervult namelijk een soort barometerfunctie. Hoe hoger het comfort hoe beter de 'marktwaaarde' voor de bedrijfsopleiding. Als de training goed ontvangen wordt door de deelnemers, verloopt de transfer van het geleerde naar daadwerkelijke werksituaties vlotter. Op deze manier doet de Smile Sheet een voorspelling van het uitvoeren van het geleerde. Deze voorspelling doet een uitspraak over het gedragsniveau. Ook is de methode eenvoudig te ontwikkelen en te verwerken volgens Maes & Sels (1999). De Smile Sheet meet de subjectieve gevoelens van de deelnemers. Dit kan een over- of onderschatting van de feitelijke kwaliteit veroorzaken. Daarnaast draagt een positieve reactie wel bij aan een vlotte overgang van leerproces naar uitvoering maar dit kan niet gegarandeerd worden. In de praktijk wordt het dan ook aangeraden om dit instrument een onderdeel te maken van een groter evaluatieproces (Maes & Sels, 1999). Om die reden wordt de Smile Sheet samen met de PAR ingezet zodat er een beter uitspraak gedaan kan worden. De Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) heeft geen uitspraak gedaan over de Smile Sheet. De COTAN is een bestuurscommissie van

de NIP. Zij zijn ervoor om de kwaliteit van testen die gebruikt worden in Nederland te waarborgen en stellen standaarden op over het gebruiken van instrumenten (Psynip, z.j.).

Het scoren van de Smile Sheet gebeurt door per criterium een globale score te berekenen. Dit gebeurt door het gemiddelde te nemen van alle individuele scores. Hoe hoger de score, hoe hoger het zogenoemde reactieniveau is volgens Parry (1997). Een hoog reactieniveau betekent volgens hem dat er een goed leerproces is tijdens de training. Op deze manier wordt deelvraag 1 beantwoord. Hij voegt eraan toe dat een hoog comfort een positief invloed heeft op het gedragsniveau, de mate waarin het geleerde uitgevoerd wordt tijdens de job. Hoe hoger het comfort tijdens de training, hoe beter de transfer van de training naar de job is (Parry, 1997). Zo wordt deelvraag 3 beantwoord.

Proficiency Assessment Report (PAR)

De PAR wordt gebruikt om een uitspraak te kunnen doen over het effect van een training op reactie- en leerniveau. De PAR werkt middels een voor- en nameting. Door middel van een Likertschaal wordt het formulier ingevuld (Maes & Sels, 1999). Ook krijgt de trainer inzicht in de verschuiving die de opleiding creëert. Met dit instrument kunnen zowel de vaardigheden, attitude als kennishouding gemeten worden. Deze sub niveaus vallen onder het leerniveau (deelvraag 2). Ook doet de PAR uitspraak over de relevantie van de training welke valt onder het reactieniveau (deelvraag 1). De vragen van dit meetinstrument dienen beantwoord te worden op relevantie en beheersing.

Door het verschil in antwoorden over de relevantie voor en na de training met elkaar te vergelijken, wordt een uitspraak gedaan over het reactieniveau. De vragen die over beheersing gaan, doen uitspraak over in hoeverre deelnemers iets hebben geleerd op het leerniveau.

De scoring gaat als volgt: Om de relevantiescore te berekenen worden de antwoorden over relevantie voor de training naast de antwoorden over relevantie na de training gezet. Het aantal niet omcirkelde cijfers worden geteld. Wanneer bijvoorbeeld de score op relevantie voor de training een '3' bedraagt en na de training een '5', dan liggen er 6 niet-omcirkelde cijfers tussen. De score bedraagt in dit geval een 6. Wanneer de score een 6 of hoger is, betekent het dat de training als relevant wordt beschouwen door de deelnemers (Maes & Sels, 1999). Om een uitspraak te doen over het effect van de training op leerniveau, worden dit keer de antwoorden op beheersing op dezelfde wijze naast elkaar gelegd. Een score van 6 of hoger duidt hier op een goede beheersing van het geleerde tijdens de training. De relevantiescore wordt ook gebruikt om het gedragsniveau te voorspellen. De relevantiescore doet namelijk uitspraak over het reactieniveau. Een hoog reactieniveau is zoals eerder besproken een voorspeller van het gedragsniveau.

De COTAN heeft geen uitspraak gedaan over de betrouwbaarheid van de PAR, Maes & Sels (1999) wel. Zij vertellen in hun rapport dat de PAR een uitbreiding is van de Professional Trainer Method (PTM). De betrouwbaarheid is volgens hen grotendeels gelijk aan de PTM maar ook de PTM is niet bekend binnen de COTAN. De PTM en PAR zijn beiden volgens Maes & Sels (1999) doeltreffend en eenvoudig in de ontwikkeling en afname. Daarnaast kan de PAR meten in hoeverre een deelnemer denkt de uit te voeren activiteit te beheersen. Zo wordt er een beeld geschetst van de directe bijdrage van de training aan het beter functioneren en praktische gerichtheid naar aanleiding van de training. De PAR meet zowel de behoefte (relevantie) alsook het effect (beheersing). Een zwak punt van de PAR is, aldus Maes & Sels, dat de mate van beheersing door de deelnemer zelf beoordeeld moet worden. Door over- of onderschatting kan dit zorgen voor een lichte vertekening van de meetresultaten (Maes & Sels, 1999).

3.4 Procedure

De onderzoeksprocedure gaat als volgt: voordat de training start wordt de voormeting uitgedeeld. Direct na de training vullen de deelnemers de nameting in. Hier is voor gekozen omdat wanneer een vragenlijst wordt opgestuurd er een beduidend lager respons is dan wanneer de vragenlijst ter plekke wordt ingevuld (Maes & Sels, 1999). Dit gegeven over non-respons wordt ook door Te Riele (2002) bevestigd. Te Riele heeft in een CBS-onderzoek aangetoond dat een non-respons van 40 à 45 procent gewoonlijk is. Deze non-respons kan volgens Maes & Sels omzeild worden door de vragenlijsten direct voor en na de training in te laten vullen.

Om de vragen van de voormeting in te vullen, krijgen de deelnemers voor de training tien minuten de tijd. Dit zijn de vragen van de PAR. Na de training krijgen de deelnemers weer tien minuten de tijd, dit keer om de nameting in te vullen welke bestaat uit de PAR aangevuld met de Smile Sheet. Bij zowel de voor- en nameting krijgen de deelnemers een instructie op papier hoe de vragen ingevuld dienen te worden. Ook zal er een voorbeeldvraag zijn om de uitleg te visualiseren. Om de anonimiteit te waarborgen, worden er geen demografische gegevens gevraagd aan de deelnemers behalve het geslacht en leerjaar. Volgens Baarda (2014) is de non-respons bij schriftelijke dataverzameling van het CBS bijna 40%. Dit heeft volgens hem soms te maken met onvoldoende motivatie maar het heeft voornamelijk te maken met onmacht. Bijna 1,3 miljoen Nederlanders zijn laaggeletterd en ondervinden problemen bij het invullen van formulieren en enquêtes. Bij de deelnemers van de training is er geen sprake van laaggeletterdheid waardoor verwacht wordt dat de vragenlijsten volledig en door alle respondenten ingevuld worden ingeleverd.

3.5 Analyse

De resultaten uit de vragenlijsten Smile Sheet en de PAR worden ingeladen in SPSS. In dit programma worden de vragenlijsten geanalyseerd en wordt uiteindelijk een uitspraak gedaan of er een statistische verbetering heeft plaatsgevonden op reactie-, leer- en gedragsniveau.

Om de eerste deelvraag te kunnen beantwoorden, wordt de totale score van elk criterium van de Smile Sheet berekend. Daar wordt het gemiddelde van genomen. Wanneer het gemiddelde 3 of hoger is, betekent het dat de appreciatie en nut van de training hoog is onder de deelnemers en zo ook het reactieniveau. De vragen in de Smile Sheet kunnen beantwoord worden middels de Likertschaal. Omdat de Smile Sheet éénmalig na de training wordt afgenomen, wordt middels de 'Frequencies' functie in het programma SPSS gekeken naar de gemiddelde score per item en naar de gemiddelde totaalscore. Door rekening te houden met de standaarddeviatie en spreiding van de scores wordt de betrouwbaarheid van de berekende scores in de gaten gehouden. Een hoge standaardafwijking ten opzichte van het gemiddelde kan namelijk duiden op een lagere betrouwbaarheid (Maes & Sels, 1999).

De PAR werkt net als de Smile Sheets middels een Likertschaal. In het programma SPSS worden de resultaten van voormeting van de PAR vergeleken met de resultaten van de nameting. Omdat de resultaten van één groep op twee momenten met elkaar vergeleken worden, wordt normaal gesproken de Paired Samples T-Test uitgevoerd. Met deze test wordt nagegaan of het verschil op testvariabelen tussen twee gekoppelde steekproeven op toeval berust (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2011). Er wordt uitgegaan van significantie bij een p-waarde kleiner dan 0.05 (Baarda et al, 2011). Het aantal respondenten waar een uitspraak over wordt gedaan is tien ($n=10$). De Paired Samples T-test is niet representatief wanneer er tien respondenten zijn en kan pas gebruikt worden bij een respondentenaantal van minimaal 25. Volgens Kent University (Kent University, 2019) kan in zulke gevallen de Wilcoxon Signed-Ranks test gebruikt worden. Bij de Wilcoxon Signed-Ranks test wordt ook uitgegaan van significantie bij een p-waarde kleiner dan 0.05 (Kent University, 2019). Door

rekening te houden met de standaarddeviatie en spreiding van de scores wordt de betrouwbaarheid van de berekende scores in de gaten gehouden. Een hoge standaardafwijking ten opzichte van het gemiddelde kan namelijk duiden op een lagere betrouwbaarheid (Maes & Sels, 1999). Ook wordt bij een significant verschil de 'r' waarde berekend bij de Wilcoxon Signed-Rank test. Deze waarde geeft de grootte van de correlatiecoëfficiënt weer. Een significant verschil zegt immers niet hoe groot het verschil is maar alleen of het verschil op toeval berust of niet. Hoe hoger de correlatiecoëfficiënt is, hoe groter het effect van de training. Er wordt van een hoge correlatie gesproken tussen $0.70 < r < 0.90$. Van een zeer hoge correlatie wordt gesproken bij een waarde tussen $0.90 < r < 1.00$ (Field, 2017).

De PAR doet ook uitspraak over het reactieniveau (deelvraag 1). Door de uitslagen van de Smile Sheet en de uitslagen van de relevantiescore van de PAR met elkaar te vergelijken wordt deelvraag 1 beantwoord.

Daarnaast doet de PAR uitspraak over het leerniveau, de tweede deelvraag. Bij de nameting dienen de antwoorden over beheersing hoger te zijn dan 4. Bij een score van 4 of hoger bij beheersing, betekent het dat de deelnemer vindt dat hij de desbetreffende activiteit ook daadwerkelijk kan uitvoeren. Zo wordt aangegeven dat de activiteit die tijdens de training is behandeld ook beheerst wordt door de deelnemers (leerniveau). Een score van 3 is ook een indicatie dat de betreffende activiteit uitgevoerd kan worden, alleen is de indicatie minder sterk dan een score van 4 of hoger (Maes & Sels, 1999).

De derde deelvraag wordt beantwoord middels de Smile Sheet. Wanneer tijdens het scoren van de Smile Sheet uitkomt dat het reactieniveau hoog is (een score van 3 of hoger), betekent dit volgens Parry (1997) dat de transfer van het geleerde ook soepel en vlot verloopt. De transfer is, zoals eerder benoemd, een onderdeel van het gedragsniveau. Een hoge score op reactieniveau is een voorspeller van een hoog gedragsniveau, wat betekent dat er een reële kans is op een succesvolle transfer. Naast de Smile Sheet wordt de relevantiescore van de PAR meegenomen in de voorspelling. De relevantiescore van de PAR doet namelijk ook een voorspelling op een al dan niet succesvolle transfer. Hierbij is het van belang dat er een significant verschil is op relevantiescore voor- en na de training. Door de score van de Smile Sheet en de relevantiescore van de PAR te analyseren, wordt een uitspraak gedaan over het verwachte effect van de training op het uitvoeren van de taken. In het volgende hoofdstuk wordt de uitvoering van het onderzoek en de resultaten van de vragenlijsten weergegeven.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk wordt de respons en uitvoering van het onderzoek besproken. Daarnaast worden de uitgevoerde data-analyses in het programma SPSS weergegeven.

4.1 Voormeting en nameting

4.1.1 Uitvoering en respons

De participanten die hebben deelgenomen aan de training hebben bij binnenkomst een vragenlijst ontvangen (zie bijlage C). Deze vragenlijst is ingevuld, voordat de training begon. Op deze manier is de respons van de voormeting 100%. De ingevulde vragenlijsten zijn apart gelegd door de trainer. Aan het eind van de training is de vragenlijst weer uitgedeeld. De deelnemers kregen de gelegenheid om dit keer de nameting in te vullen. Door unieke nummers op de vragenlijsten te noteren, kregen de deelnemers dezelfde vragenlijst als bij de voormeting. Deelnemers die de vragenlijst hadden ingevuld, mochten vertrekken. Door deze manier van werken is de respons van de voor- en nameting 100%. Van de 10 vragenlijsten die zijn uitgedeeld, zijn alle 10 weer volledig ingevuld ontvangen.

De steekproef voor dit onderzoek bestond uit studenten toegepaste psychologie (TP) van Saxion, waarvan 30% in het 3^e leerjaar van de opleiding zit en 70% in het laatste jaar. Van de 70% zit 43% in het 4^e leerjaar. 57% heeft vertraging opgelopen en zit in een hoger leerjaar (>4). 40% van de participanten is van het vrouwelijk geslacht en 60% is man. In Tabel 4 is informatie van de steekproef te lezen.

Tabel 4

Overzicht steekproef

Gegevens	Percentage
Man	60%
Vrouw	40%
Zit in de 3 ^e leerjaar van de opleiding TP	30%
Zit in het laatste leerjaar van de opleiding TP	70%
Leerjaar 4	43%
Leerjaar > 4	57%

4.1.2 Data-analyse

Voordat beoordeeld kan worden in hoeverre er een verschil is geweest tussen voor en na de training, is de Cronbach's alpha van de Smile Sheet en Proficiency Assessment Report berekend. Wanneer de Cronbach's alpha hoger is dan .6, wordt gesproken van een voldoende homogeniteit en betrouwbaarheid (Kreulen, z.j.). Zowel de Smile Sheet alsook de PAR hebben geen negatieve vragen, waardoor hercoderen niet nodig was. Bij het berekenen van de Cronbach's alpha van de Smile Sheet kwam wel naar voren dat vraag 3 de homogeniteit niet ten goede kwam. De vraag luidt: "De relevantie van de training voor je werkzaamheden". Wanneer de betrouwbaarheidsanalyse van de Smile Sheet werd uitgevoerd, was de correlatie van deze vraag -.678. De Cronbach's alpha van de Smile Sheet zou dan .56 zijn, wat te laag is om een betrouwbare analyse uit te voeren. Deze vraag is daarom niet meegenomen in de data-analyse.

De Smile Sheet heeft, zonder vraag 3, een Cronbach's alpha van .73 wat betekent dat de homogeniteit acceptabel is (Kreulen, z.j.). Voor de PAR is een Cronbach's alpha berekend van de voormeting en de nameting. Bij de voormeting is een Cronbach's alpha van .88 berekend. Bij de

nameting is dit getal .83 wat betekent dat de homogeniteit en interne consistentie voor de voor- en nameting goed is (Kreulen, z.j.).

4.1.3 Resultaten

Deelvraag 1: Is er een verschil op reactieniveau na de training 'Train de trainer' ten opzichte van voor de training?

Om een uitspraak te kunnen doen over het verschil op reactieniveau, hebben de deelnemers de Smile Sheet vragenlijst ingevuld. Voor het toetsen van de Smile Sheet wordt het gemiddelde antwoord per item berekend. In Tabel 5.1 zijn de resultaten weergegeven.

Tabel 5.1

Gemiddelde score Smile Sheet

Item	n	M	SD
Inhoud cursus	10	4.30	.68
Diepgang cursus	10	3.80	.63
Gebruik maken van voorbeelden	10	4.60	.52
Bieden van ruimte om te oefenen	10	4.40	.84
Didactische methodes	10	4.20	.79
Onderwijscapaciteiten trainer	10	4.50	.71
Hoeveelheid informatie vooraf	10	3.20	.63
Lengte van de training	10	4.20	.79
Comfort van faciliteiten	10	4.50	.71
Totaal gemiddelde Smile Sheet	10	4.19	.40

Noot: Antwoordmogelijkheden zijn van 1 t/m 5, waarbij 1 'Slecht' is en 5 'Uitstekend'.

Zoals te lezen in Tabel 5.1 hebben de deelnemers op alle items > 4 gescoord op de vragen, met uitzondering van vraag 2. Gemiddeld gezien is hier een 3,8 gescoord. Op deze vraag is 6 keer een 4 gescoord, 1 keer een 5 en 3 keer een 3. Op individueel niveau is zowel de mediaan als de modus van vraag 2 een 4. Dit betekent dat de score 4 het meest voorkomt en ook de middelste waarde is wanneer de scores van laag naar hoog worden geordend. Daarnaast hebben alle vragen een relatief lage standaarddeviatie, wat betekent dat alle deelnemers rond het gemiddelde hebben gescoord, zonder uitschieters.

In totaal is op de Smile Sheet gemiddeld een 4,19 gescoord. Volgens Maes & Sels (1999) is een score > 3 al een indicatie dat de training goed is ontvangen door de deelnemers. De gemiddelde score van 4,19 betekent dus dat de deelnemers de training als nuttig en positief hebben ervaren. Deze score houdt ook in dat er een hoog comfortniveau was tijdens de training.

Daarnaast zijn de scores op relevantie van de PAR voor en na de training met elkaar vergeleken. Zoals in hoofdstuk 3 beschreven duidt een verschil in het antwoord van 6 of groter erop dat de training als waardevol en nuttig wordt gezien (Maes & Sels, 1999). In Tabel 5.2 zijn de resultaten van de score op relevantie voor- en na de training weergegeven.

Tabel 5.2

Subscore relevantie PAR voor- en na de training

	M	SD
Gemiddelde score relevantie voormeting	2.17	.95
Gemiddelde score relevantie nameting	4.01	.56
Vershil in score op relevantie	6.84	

Noot: Antwoordmogelijkheden zijn van 1 t/m 5, waarbij 1 'niet' en 5 'volledig' is.

Zoals in Tabel 5.2 te lezen, zijn de vragen over relevantie voor de training gemiddeld met 2,17 beantwoord. Na de training zijn op dezelfde vragen over relevantie met 4,01 gescoord. Beide hebben een relatief lage standaarddeviatie, wat betekent dat er op individueel niveau geen grote uitschieters zijn. Het verschil op relevantie voor en na de training bedraagt 6,84. Volgens Maes & Sels (1999) betekent een score van 6 of hoger op de vragen over relevantie dat er een zeer hoge nood is aan een training. Dat wil zeggen dat deelnemers vinden dat zij zichzelf moeten ontwikkelen in termen van kennis, vaardigheden en attitude. Op reactieniveau (deelvraag 1) betekent dit dat de training zeer geapprecieerd wordt en dat de opleiding als zeer nuttig is ervaren.

Om te testen of er een verschil is tussen de voor- en nameting op relevantiescore van de PAR, is ook de Wilcoxon Signed rank-test uitgevoerd. Deelnemers hebben na de training hoger gescoord op relevantie (Mdn = 4.23) dan voor de training (Mdn = 1.73, $T = 45$, $p = .008$, $r = .84$). De hoge correlatie waarde geeft aan dat het verschil op relevantiescore hoog is (Tilburg University, z.j.; Field, 2017). In dit geval betekent dit dat de deelnemers een positieve verandering hebben ervaren op reactieniveau dankzij de training.

Deelvraag 2: Is er een verschil op leerniveau na de training 'Train de trainer' ten opzichte van voor de training?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden zijn de scores over beheersing van de PAR getoetst middels de Wilcoxon Signed rank-test. Deelnemers hebben na de training hoger gescoord op beheersing (Mdn = 3.45) dan voor de training (Mdn = 1.14, $T = 55$, $p = .005$, $r = .89$). Dit significante verschil op beheersing score is hoog en betekent dat de deelnemers op leerniveau een positieve verandering hebben ervaren.

Naast de Wilcoxon Signed rank-test is de score op beheersing voor- en na de training met elkaar vergeleken, zoals Maes & Sels (1999) in hun rapport schrijven. Ook hier geldt weer dat een verschil van 6 of groter een aanzienlijke verbetering op leerniveau inhoudt. De resultaten zijn in Tabel 6.1 weergegeven.

Tabel 6.1

Subscore beheersing PAR voor- en na de training

	M	SD
Gemiddelde score beheersing voormeting	1.22	.25
Gemiddelde score beheersing nameting	3.50	.55
Vershil in score op beheersing	6.28	

Noot: Antwoordmogelijkheden zijn van 1 t/m 5, waarbij 1 'niet' en 5 'volledig' is.

Zoals in Tabel 6.1 te lezen, zijn de vragen over beheersing tijdens de voormeting gemiddeld met 1,22 beantwoord. Na de training is op beheersing gemiddeld 3,5 gescoord. Het verschil van de voormeting en nameting bedraagt 6,28. Deze score van 6,28 houdt in dat de deelnemers het geleerde na de training goed denken uit te kunnen voeren, omdat hun niveau op kennis en vaardigheden tijdens de training is verbeterd.

Deelvraag 3: Is er een effect van de training op het gedragsniveau na de training 'Train de trainer'?

Een hoog reactieniveau is een indicator van een goede transfer, wat een goed effect op gedragsniveau inhoudt. De transfer houdt immers in dat het geleerde uitgevoerd kan worden op de werkvloer en valt zo onder gedragsniveau (Maes & Sels, 1999). Om deze deelvraag te beantwoorden, worden de resultaten van de Smile Sheet uit Tabel 5.1 geanalyseerd samen met de relevantiescore van de PAR. De Smile Sheet en relevantiescore van de PAR meten het reactieniveau en geven zo een indicatie van een al dan niet succesvolle transfer.

Zoals bij deelvraag 1 al is behandeld, is de gemiddelde totaalscore van de Smile Sheet 4,19 op een schaal van 1 tot en met 5. Dit houdt in dat op reactieniveau de deelnemers de training als zeer nuttig hebben ervaren. Dit gegeven wordt versterkt door het grote verschil op de relevantiescore van de PAR, namelijk een verschillscore van 6,84 ($r = .84$). Dit betekent dat volgens de relevantievragen van de PAR de appreciatie en nut van de training hoog ligt bij de deelnemers. Deze scores over het reactieniveau geven een indicatie weer dat de transfer van de training vlot en soepel zal verlopen, zoals Kirkpatrick (1984) formuleert.

Gezien de resultaten van deelvraag 1 en het verschil tussen voor- en na de training van de PAR op relevantiescore, kan er volgens Maes & Sels gesteld worden dat er een positief effect heeft getreden op gedragsniveau. Het comfortniveau tijdens de training was hoog, omdat het reactieniveau ook uitspraak doet over het comfort tijdens de training (zie hoofdstuk 3.3). Het gemeten gedragsniveau is een goede voorspeller van een succesvolle transfer van het geleerde naar het werk (Maes & Sels, 1999).

Hoofdstuk 5 Conclusies, discussie en aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord en de hypothesen aangenomen of niet aangenomen. Daarnaast worden de resultaten en uitkomsten van dit onderzoek bediscussieerd. Het hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen voor de opdrachtgever en voor vervolgonderzoek.

5.1 Conclusies

5.1.1 Antwoord op deelvraag 1 en hypothese

1. Is er een verschil op reactieniveau na de training 'Trainer de trainer' ten opzichte van voor de training?

Zoals in hoofdstuk 2 en 3 is beschreven, wordt het reactieniveau gemeten met behulp van de Smile Sheet en de relevantiescore van de Proficiency Assessment Report (Maes & Sels, 1999). De Smile Sheet is alleen na de training afgenomen terwijl de PAR voor en na de training is afgenomen. Uit de resultaten is gebleken dat de deelnemers hoog hebben gescoord op zowel het gemiddelde per item als op de gemiddelde totaalscore van de Smile Sheet. Uit de resultaten van de PAR is gebleken dat er een hoog significant verschil is op relevantiescore. Op basis van deze gegevens is geconcludeerd dat er een positief verschil is op reactieniveau na de training 'Train de trainer'. Deze uitkomsten geven aan dat de deelnemers de training als leuk, fijn, waardevol en zeer nuttig hebben ervaren. Daarnaast is de training positief gewaardeerd door de deelnemers. Zij waren tevreden over zowel de inhoud, duur, faciliteiten en gebruikte materiaal tijdens de training. De alternatieve hypothese is geaccepteerd.

5.1.2 Antwoord op deelvraag 2 en hypothese

2. Is er een verschil op leerniveau na de training 'Train de trainer' ten opzichte van voor de training?

De beheersing score van de PAR, die ingaat op de sub niveaus 'kennis', 'vaardigheden' en 'attitude', doet uitspraak over het leerniveau (Maes & Sels, 1999). Uit de resultaten in het vorige hoofdstuk is naar voren gekomen dat er een significant verschil is na de training ten aanzien van voor de training. Middels deze gegevens is geconcludeerd dat de deelnemers hun kennis hebben vergroot en beter zijn geworden in de vaardigheden die zij hebben geleerd tijdens de training. Ook is hun attitude naar hun werksituaties positief veranderd. Dit betekent dat deelnemers aangeven iets te hebben geleerd tijdens de training waarmee ze hun werk beter kunnen uitvoeren. Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, definiëren Maes & Sels (1999) dat een hoge score (>3) op leerniveau betekent dat er een positieve verandering plaatsvindt in attitude, kennis en vaardigheden dankzij de training. Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat deze veranderingen zijn gerealiseerd. De alternatieve hypothese is geaccepteerd.

5.1.3 Antwoord op deelvraag 3 en hypothese

3. Is er een effect van de training op het gedragsniveau na de training 'Train de trainer'?

Het gedragsniveau houdt in, zoals in de vorige hoofdstukken toegelicht, dat het geleerde uitgevoerd kan worden in werksituaties. Kirkpatrick (1998) spreekt over de zogenoemde transfer. In dit onderzoek is het gedragsniveau gemeten met behulp van de Smile Sheet. Een hoge score op reactieniveau is immers een voorspeller van een succesvolle transfer (Kirkpatrick, 1984). Uit de resultaten van de Smile Sheet is gebleken dat de training zeer goed is ontvangen. Dit resultaat is ook bevestigd met de relevantiescore van de PAR. Doordat de gemiddelde score van de Smile Sheet hoog is ($M = 4,19$) en er een positief effect is geconstateerd op reactieniveau van de PAR, kan geconcludeerd worden dat de transfer van het geleerde naar de werksituaties een grote kans heeft

succesvol te verlopen. Deelnemers voelden zich tijdens de training op hun gemak. Met andere woorden, het comfortniveau tijdens de training was hoog. Dit hoge comfort heeft een positief invloed op gedragsniveau, aldus Parry (1997). Hij stelt dat hoe hoger het comfort, hoe beter de transfer van de training naar het werk is (zie hoofdstuk 3.3).

Uit bovenstaande gegevens kan worden geconcludeerd dat deelnemers hetgeen ze geleerd hebben in de training, denken uit te kunnen voeren tijdens het beoefenen van hun werk. De training 'Train de trainer' heeft dus een positief effect gehad op gedragsniveau en hiermee voorspelt dat de transfer goed zal verlopen. Hiermee zijn de alternatieve hypothesen H1_a en H1_b geaccepteerd.

5.1.4 Antwoord op onderzoeksvraag

De resultaten uit hoofdstuk 4 samen met de antwoorden op de deelvragen in de bovenstaande paragraaf laten zien dat de deelnemers de training goed hebben ontvangen. Zij vonden de training leuk, plezierig, nuttig en hebben het gevoel gehad dat ze hun kennis hebben vergroot en hun vaardigheden verbeterd. Omdat de deelnemers middels de vragenlijsten hebben aangegeven dat de training nuttig en waardevol was, is dit gegeven volgens Maes & Sels (1999) en Kirkpatrick (1984) een goede voorspeller van het geleerde naar het werk. Dit betekent dat er een reële kans bestaat dat de deelnemers het geleerde kunnen uitvoeren in hun werk.

Met bovenstaande conclusies kan de onderzoeksvraag beantwoord worden. De onderzoeksvraag luidt: "In welke mate is er een verschil in het geleerde na de training ten opzichte van voor de training 'Train de trainer' die de stagiaires toegepaste psychologie van het projectteam Happy Life hebben gevolgd?". Elke alternatieve hypothese is geaccepteerd waardoor geconcludeerd kan worden dat er na de training 'Train de trainer' een significant verschil is opgetreden in het geleerde.

5.2 Discussie

Wanneer een onderzoek wordt uitgevoerd, is de betrouwbaarheid afhankelijk van onder andere het aantal participanten. Volgens Wiggers (2011) kan een kleine steekproef ervoor zorgen dat het aanwezige effect minder snel wordt opgemerkt. In dit onderzoek bestonden de respondenten uit een kleine groep, waardoor de betrouwbaarheid minder sterk is dan wanneer er een grote groep respondenten zou zijn. Ook kan er met deze kleine groep geen uitspraak gedaan worden over de generaliseerbaarheid van het onderzoek (Fischer & Julsing, 2014). Verhoeven (2011) vult hierop aan dat voor een grotere betrouwbaarheid van een onderzoek een grote steekproef gebruikt moet worden. Dit is van belang om uit te sluiten dat kleine verschillen niet op toeval zijn berust. Daarnaast kunnen de resultaten van dit onderzoek beïnvloed zijn omdat niet alle deelnemers het geleerde uiteindelijk hebben toegepast in hun werk. Voordat de training begon, wisten namelijk drie deelnemers al dat zij stagiair zouden worden van Happy Life en dat de training onderdeel was van hun inwerkperiode. De overige deelnemers waren geen stagiair van Happy Life. De resultaten van de verschilmeting zouden anders kunnen zijn wanneer alle deelnemers ook daadwerkelijk stagiair zouden zijn van Happy Life op het moment van het afnemen van de voor- en nameting. Het zogenoemde Hawthorne effect (Hamblin, 1974) zou kunnen ontstaan zoals in hoofdstuk 2.2 besproken. Wanneer de deelnemers voordat de training begon zeker wisten dat ze het geleerde ook zouden moeten uitvoeren, zouden zij mogelijk meer gefocust deelnemen aan de training.

Volgens Parry (1997) is de Smile Sheet een vragenlijst die eenvoudig is te ontwikkelen. Toch zijn er beperkingen in deze vragenlijst. Zo doet de vragenlijst beroep op de subjectieve gevoelens van de deelnemers. Het kan voorkomen dat deelnemers hierdoor een over- of onderschatting van de daadwerkelijke kwaliteit van de opleiding hebben. Deelnemers kunnen zichzelf namelijk beter of juist minder goed inschatten dan daadwerkelijk is. Dit heeft te maken met sociaal wenselijke antwoorden

en een eventueel verkeerd zelfbeeld (Maes & Sels, 1999). Ook het feit dat de trainer een studiegenoot is van de deelnemers kan hiermee te maken hebben. Het kan zijn dat de deelnemers omwille van de 'gunfactor' en sociaal wenselijk antwoord, positiever hebben gereageerd op de training dan wanneer de training door een onbekende trainer gegeven zou worden. De Smile Sheet doet ook uitspraak op gedragsniveau. Dit niveau voorspelt of het geleerde uitgevoerd kan worden tijdens het werk. Hierdoor kon er in dit onderzoek geen sterke uitspraak gedaan worden over het al dan niet succesvolle verloop van transfer. Er is namelijk niet getoetst hoe de transfer daadwerkelijk is verlopen. Dit valt onder het vierde evaluatieniveau van Maes & Sels (1999), namelijk het resultaatniveau. Volgens hen meet dit niveau het effect van de training op lange termijn. Er wordt onderzocht of het geleerde daadwerkelijk wordt uitgevoerd tijdens het werk en of er een verandering plaatsvindt op meetbare 'producten' zoals het wordt genoemd. Met het begrip producten, doelen Maes & Sels op meetbare aspecten binnen een organisatie, zoals ziekteverzuim onder medewerkers, financiële gezondheid van de organisatie, tevredenheid en hoeveelheid klanten. Zij stellen dat met deze gegevens een uitspraak gedaan kan worden of een training daadwerkelijk het beoogde effect heeft behaald of niet.

Wanneer wordt gekeken naar de PAR die is afgenomen tijdens deze training, is te zien dat ook deze vragenlijst door de deelnemers zelf wordt ingevuld. Hierdoor kan er een lichte vertekening van de meetresultaten optreden (Maes & Sels, 1999), om dezelfde redenen als hierboven is beschreven bij de Smile Sheet. Dit heeft er ook mee te maken dat deelnemers die een training of cursus hebben gevolgd, soms de gedachte hebben dat ze bij de nameting moeten laten zien dat ze iets hebben geleerd. Dit soort sociaal wenselijke antwoorden kunnen invloed hebben op de interne validiteit van het onderzoek (Manders, 2015).

In het opleidingsontwikkelingsmodel van Kessels & Smit (2007) wordt gesproken over korte- en lange termijn evaluatie. Bij lange termijn evaluatie wordt getoetst of het geleerde daadwerkelijk wordt uitgevoerd tijdens het werk (=transfer). Door de beperkte doorlooptijd van dit onderzoek is het niet mogelijk geweest om ook achteraf te toetsen of de transfer op lange termijn daadwerkelijk succesvol was. Daarnaast is de nameting direct na de training afgenomen om de non respons zo klein mogelijk te houden (Maes & Sels, 1999; Te Riele, 2002). Juist om die reden kan het zo zijn dat de deelnemers minder goed kunnen voorspellen of ze het geleerde daadwerkelijk kunnen uitvoeren, omdat ze hier de kans niet voor hebben gehad. Als de nameting werd afgenomen na een langere periode, zouden de uitkomsten mogelijk anders zijn.

Ook hebben Kessels & Smit (2007) het over productevaluatie en procesevaluatie. In dit onderzoek is alleen geëvalueerd op procesevaluatie en dit is gebruikt als voorspeller van productevaluatie. Procesevaluatie houdt in dat er wordt geëvalueerd of de training naar wens ging volgens de deelnemers. Productevaluatie richt zich op het evalueren of het leerdoel daadwerkelijk is bereikt. Om de training volledig te kunnen evalueren, is een proces- en productevaluatie nodig. Dan pas kan er uitspraak gedaan worden of de training het beoogd effect heeft behaald. Ook vertelt De Galan (2006) dat de transfer van de training van tevoren lastig is te voorspellen. Een ander onderzoek (Jennings, 2011) geeft aan dat er een bepaalde verhouding is wanneer deelnemers iets nieuws leren, de zogenoemde 70:20:10 verhouding. 70% van het geleerde gebeurt tijdens het werk. Al doende leren de werknemers, vaak zelfs onbewust, hetgeen nodig is om de taak uit te voeren. 20% is het sociaal leren. Dit houdt in dat werknemers iets nieuws leren door samen te werken, gecoacht te worden en door feedback te krijgen. 10% van het leren, gebeurt tijdens een formele leersetting, waaronder trainingen en cursussen. Bovenstaande zou betekenen dat van alles wat medewerkers leren maar 10% dankzij een training is gerealiseerd. Dit model trekt het effect van een training in

twijfel. Ook Buma (persoonlijke communicatie, 14 september 2018) vertelde dat de transfer van een training schrikbarend summier is. Toch vertellen meerdere onderzoekers dat een training een belangrijke en succesvolle manier van iets nieuws aanleren is (Biech, 2008; De Galan 2006; Kessels & Smit, 2007). Zo vertellen Collot d'Escury-Koenings, Snaterse en Mackaay-Cramer (1995) dat een kort trainingsprogramma van vijf dagen of minder, effectiever is dan langere trainingsprogramma's van een half jaar of langer. De duur van een interventie, oftewel training, moet wel aansluiten bij de intensiteit van het programma (ministerie van Justitie, 2005). Een training met een hoge intensiteit vraagt om meerdere sessies verspreid over een langere periode (Foolen, Ince, De Baat en Daamen, 2013).

Omdat het aantal respondenten klein was, kunnen de uitkomsten van dit onderzoek niet gegeneraliseerd worden naar alle stagiaires van de opleiding toegepaste psychologie. Om te kunnen generaliseren is een grote en representatieve steekproef nodig (Baarda, 2014). De uitkomsten van dit onderzoek zijn dus alleen van toepassing voor de onderzochte mensen. Deze uitkomsten kunnen wel gebruikt worden voor vervolgonderzoeken binnen Happy Life.

5.3 Aanbevelingen

In de vorige hoofdstukken is benoemd dat een voor- en nameting het beste over een langere periode afgenomen kan worden. Op deze manier hebben de deelnemers ook de tijd om het geleerde uit te voeren in de praktijk. Dit onderzoek heeft zich gericht op de procesevaluatie. Bij procesevaluatie wordt gekeken naar wat voor gevoel deelnemers hebben ervaren en denken te kunnen doen dankzij de training. Er is geen lange termijn evaluatie en productevaluatie uitgevoerd. Deze evaluaties vormen een belangrijk onderdeel van de complete evaluatie en meten het langdurig effect van de training, zoals al beschreven in hoofdstuk 2.2 (Maes & Sels, 1999). Om die reden wordt aanbevolen om een vervolgonderzoek af te nemen waarin wordt onderzocht of de resultaten ook op de lange termijn gelden (productevaluatie). In het opleidingsontwikkelingsmodel van Kessels & Smit (2007) wordt dit ook wel stap 13 genoemd. Wanneer op lange termijn wordt geëvalueerd, kan er ook gekeken worden naar het effect van de training op organisatieniveau: verzuim, effectiviteit en efficiëntie van de werkzaamheden en effect van de training op financiën (Biech, 2008).

De vragenlijsten die zijn afgenomen om het verschil te meten van voor en na de training, zijn niet opgenomen in de COTAN. Hierdoor kan het zijn dat de gebruikte vragenlijsten minder betrouwbaar zijn dan vragenlijsten die wel zijn opgenomen in de COTAN. Daarom wordt aanbevolen om in vervolgonderzoeken naar het effect van een eventuele nieuwe training 'Train de trainer' bewezen betrouwbare vragenlijsten te gebruiken die het verschil voor- en na de training in kaart kunnen brengen.

Voor de opdrachtgever Happy Life was het belangrijk dat er een effectieve training werd ontwikkeld die ingezet kan worden om (nieuwe) medewerkers in te werken. In dit onderzoek is echter niet bewezen of de training effectief is. Om het effect van de training te meten is het van belang om de evaluatieniveaus 'gedragsniveau' en 'resultatenniveau' goed te onderzoeken (Maes & Sels, 1999; Kearsly, 1986). In dit onderzoek is gekeken naar hoe de deelnemers de training hebben ervaren. Er is onderzocht of de deelnemers de training als nuttig, waardevol en plezierig hebben ervaren. Daarnaast is er gekeken of de deelnemers ook iets hebben geleerd tijdens de training waarvan ze denken het geleerde uit te kunnen voeren. Deze gegevens zijn volgens Maes & Sels (1999) en Kirkpatrick (1984) wel sterke voorspellers van een effectieve training. Uit de resultaten in hoofdstuk 4 is gebleken dat de deelnemers de training als leuk en zinnig hebben ervaren en daarbij ook vaardigheden hebben geleerd om uit te voeren tijdens hun werk. Dit gegeven maakt het veelbelovend dat de training als effectief zal worden bewezen, wanneer dit onderzocht wordt. Om

die reden wordt aanbevolen de training een vast onderdeel te laten zijn van de inwerkperiode van nieuwe medewerkers. Het is daarin wel belangrijk dat de training wordt gegeven door een gekwalificeerde trainer, omdat een trainer, los van de inhoud, een grote rol speelt in het succes van de training. Om er zeker van te zijn dat de training ook daadwerkelijk effectief is, wordt aanbevolen een vervolgonderzoek te starten waarin het gedragsniveau verder wordt onderzocht, met daarbij het resultateniveau.

In de planning van de inwerkperiode van de stagiaires wordt aanbevolen om de training vlak voor de eerste panelgesprekken plaats te laten vinden, zodat deelnemers in korte tijd het geleerde kunnen uitvoeren in de praktijk. Panelgesprekken zijn gesprekken waarin met vijf kinderen tegelijk wordt besproken wat hun redenen en doelen zijn om Happy Life te spelen. Tijdens deze gesprekken worden de doelen voor kinderen om Happy Life te spelen bepaald. 70% van het leren gebeurt namelijk op de werkvloer, ook wel het werkplekleren genoemd (Jennings, 2011). Om medewerkers te stimuleren het geleerde blijven uit te oefenen, wordt aangeraden om intervisiegroepjes op te starten. Middels intervisie kunnen medewerkers elkaar van feedback voorzien en tips geven het geleerde beter uit te voeren. Naast de intervisie is aanwezigheid bij een panelgesprek om te observeren ook een belangrijk factor. Zo kunnen de werknemers gecoacht worden. De intervisies en coaching vormen samen de 20% 'sociaal leren'. De overblijvende 10% is dan al bewerkstelligd tijdens het zogenoemde formeel leren, namelijk de training 'Train de trainer'. Deze drie leermomenten samen vormen een leerrendement van 100%.

5.4 Rol toegepast psycholoog

De rol van de toegepaste psycholoog kan vervuld worden binnen het leermodel van Jennings. Deze professional kan namelijk het formeel leren begeleiden door de training te geven aan de nieuwe medewerkers. Daarnaast kan de toegepaste psycholoog intervisiegroepjes begeleiden, omdat professioneel gesprekspartner een onderdeel is van hun opleiding. Dit past goed binnen het profiel van een toegepast psycholoog. Ook kan de professional tijdens panelgesprekken als observator meekijken om vervolgens feedback te geven aan de medewerkers over hoe het gesprek is verlopen. Omdat een panelgesprek een vorm is van professionele gespreksvoering is een toegepast psycholoog hier bekwaam genoeg voor om medewerkers hierin te coachen.

Ten slotte kan een toegepaste psycholoog het vervolgonderzoek leiden waarin onderzocht kan worden of de resultaten van dit onderzoek op lange termijn al dan niet hetzelfde zijn gebleven. Kortom, deze professional kan tijdens de inwerkperiode coaching- en trainingsrollen vervullen en een vervolgonderzoek starten.

Literatuurlijst

- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek! Handleiding voor kwalitatief en kwantitatief onderzoek* (2^e druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baarda, B., De Goede, M., & Van Dijkum, C. (2011). *Basisboek Statistiek met SPSS*. Groningen: Noordhoff Uitgevers bv.
- Biech, E. (2008). *Trainen voor dummies* (2^e druk). Amsterdam: Pearson Education Benelux
- Bramley, P. (1996). *Evaluating Training Effectiveness*. McGraw-Hill: London
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018). *Bijna 1 op de 5 volwassenen volgt opleiding of cursus*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/47/bijna-1-op-de-5-volwassenen-volgt-opleiding-of-cursus>
- Clark, D. (2015). *Training and Coaching*. Geraadpleegd op <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadled.html#one>
- Collot d'Escury-Koenigs, A., Snaterse, T. & Mackaay-Cramer E. (1995). *Sociale vaardigheidstrainingen. Indicaties, contra-indicaties en knelpunten*. Lisse, Nederland: Swets & Zeitlinger.
- Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Ryan, R.M. (1991) Motivation and Education: The Self-Determination perspective. *Educational Psychologist*. 26(3 & 4), 325-346. Geraadpleegd op <https://pdfs.semanticscholar.org/6277/de5e8d8d8f39474eb754ef9bb8c9c9b1c315.pdf>
- De Galan, K. (2015). *Trainen met de methode van Karin de Galan*. Zaltbommel: Thema – Uitgeverij Van Schouten en Nelissen
- De Galan, K. (2006). *Trainen: Een praktijkgids*. (5^e druk). Haarlem: Pearson Education Benelux.
- De Graauw, C (z.j.). *Keuze: Kwalitatief onderzoek of kwantitatief onderzoek*. Geraadpleegd op <https://www.claudiadegraauw.nl/wanneer-kies-je-voor-kwalitatief-onderzoek-en-wanneer-voor-kwantitatief-onderzoek/>
- De Shazer, S. & Dolan, Y. (2008). *Oplossingsgerichte therapie in de praktijk: Wonderen die werken*. Amsterdam: Hogrefe Uitgevers
- De Shazer, S. (1986). An indirect approach to brief therapy. In S. de Shazer and R. Kral (Eds), *Indirect Approaches in Therapy*. Rockville, MA: Aspen.
- Dingemanse, K. (2018). *Hoeveel mensen moet je interviewen?* Geraadpleegd op <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/hoeveel-mensen-moet-je-interviewen/>
- Dweck, C.S. (2013). *Mindset: the new psychology of success. How we can learn to fulfill our potential. Parenting, Business, School, Relationships* (3^e druk). New York: Ballantine Books
- Eggen, T. J. H. M. & Sanders, P. F. (1993). *Psychometrie in de praktijk*. Cito instituut voor toetsontwikkeling.
- Evers, A., Lucassen, W., Meijer, R., Sijtsma, K. (2010). *COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests*. Geraadpleegd op <https://www.psypip.nl/wp-content/uploads/2016/07/COTAN-Beoordelingssysteem-2010.pdf>
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBMS SPSS Statistics* (5^e druk). Californië: Sage Publications Ltd.
- Fischer, T., & Julsing, M. (2014). *Onderzoek doen! Kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. (2^e druk). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.
- Foolen, N., Ince, D., Baat, M. de, & Daamen, W. (2013). *Wat werkt bij gedragsproblemen en gedragsstoornissen?* Geraadpleegd op http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Wat-werkt-publicatie/WatWerkt_Gedrag.pdf
- Fuse Universal. (2011, Oktober 5). 70:20:10 by Charles Jennings & Fuse [Videobestand]. Geraadpleegd op <https://www.youtube.com/watch?v=t6WX11iqmg0>
- Goldstein, I.L. (1992). Training in Work Organizations. In: Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Consulting Psychologists Press: Palo Alto (Calif.), Volume 2.
- Haccoun, R.R., & Saks, A.M. (1998). Training in the 21st century: Some lessons from the last one. *Canadian Psychology*, 39, 33-51.
- Hamblin, AC. (1974). *Evaluation and Control of Training*. McGraw-Hill: London.
- Hüttner, H.J.M. (1981). Groepsgerichte waarneming met groepsinterview en groepsdiscussie. *Sociologische Gids*, 81 (1), 80-92

- Kapp, K.L. (2012). *The Gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education*. San Francisco, CA: Pfeiffer
- Kearsly, G. (1986). *Kosten en Baten van Opleiding. Praktisch personeelsbeleid*. Deventer: Kluwer
- Kessels, J.W.M. & Smit, C.A. (2007). *Opleidingskunde. Een bedrijfsgerichte benadering van leerprocessen*. Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs. The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers: San Francisco (Calif.).
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Kreulen, K. (z.j.). *Cronbach's Alpha*. Geraadpleegd op <https://spsshandboek.nl/cronbachs-alpha/>
- Lewis, P., & Thornhill, A. (1994). The evaluation of training: An organizational culture approach. *Journal of European Industrial Training*, 18, 25-32
- Lub, V. (2014). *Kwalitatief evalueren in het sociale domein: Mogelijkheden en beperkingen*. Den Haag: Boom Lemma uitgeverij
- Maes J. & Sels, L. *De evaluatie van opleidingseffecten. Een vergelijking van evaluatiemethoden*. (Rapport nr. 9919). Leuven.
- Manders, M. (2015). *Validiteit van scriptieonderzoek*. Geraadpleegd op <http://scribbr.nl/onderzoeks-methoden/validiteit-van-scriptieonderzoek/>
- Martin, R. (2017). *Preventieplan Happy Life: Het Gebruik van Gamification voor het Promoten van een Gezonde Levensstijl en Meer Fysieke Beweging bij Kinderen*. Deventer: Sportbedrijf Deventer
- Michalski, G. V. & Cousins, J. B. (2000). Differences in stakeholder perceptions about training evaluation: a concept mapping/pattern matching investigation. *Evaluation and Programm Planning*, 23, 211-230.
- Ministerie van Justitie (2005). *Gedraginterventies*. Geraadpleegd op https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEWja6LCs9arNAhUIDcAKHbjECfUQFggeMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.commissievantoezicht.nl%2Fdossiers%2Fprogramma_terugdringen_recidive%2Fachtergronddocument%2Frapport_gedraginterventies.pdf&usq=AFOjCNEIQGgP9F53m4VPG6Fh1fr8Bsrblw
- Mylle, J. (2011). *Beknopte didactiek en instructie*. Apeldoorn: Garant Uitgevers
- Oomkes, F.R. (1992). *Training als beroep: Sociale en interculturele vaardigheid*. Amsterdam: Boom Meppel
- Parry, S.B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. ASTD-Press: Alexandria
- Psynip. (Z.j.). *Soorten effectonderzoek*. Geraadpleegd op <https://www.nji.nl/Soorten-effectonderzoek>
- Riele, S. te (2002). *Vertekening door non-respons*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2002/16/2002-m04-v-4-p020-art.pdf>
- Romiszowski, A.J. (1981). *Developing Auto-Instructional Materials*. Londen: Kogan Page
- Russ-Eft, D. & H. Preskill (2005). In search of the Holy Grail: Return on investment evaluation in human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 7, pp. 71-85.
- Ryan, R.M, Rigby, C.S., & Przybylski, A. (2006). The Motivational Pull of Video Games: A Self-Determination Theory Approach. *Springer*. 30(4), 344-360. DOI: 10.1007/s11031-006-9051-8
- Salas, E. & A. Cannon-Bowers (2001). The science of training: a decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 471-499.
- Schlundt Bodien, G. (2013). *De zevenstappen-aanpak van NOAM*. Geraadpleegd op <https://progressiegerichtwerken.com/de-zevenstappen-aanpak-van-noam/>
- Schramade, P.W.J. (1985). *Strategieën voor behoeftenbepaling*. 's Gravenhage: ROI/CIOB Sportbedrijf Deventer. (Z.j.) *Over ons. Sportbedrijf Deventer: Beleving in Beweging!* Geraadpleegd op <https://www.sportbedrijfdeventer.nl/organisatie/over-ons/>
- Stam, B. (1985). *Het model Didactische Analyse als hulpmiddel*. Geraadpleegd op <https://www.digibron.nl/search/detail/c730f8ba998cab7bb16b19cf5543caa3/het-model-didactische-analyse-als-hulpmiddel>

- Tilburg University. (z.j.). *SPSS: Correlaties*. Geraadpleegd op <https://www.tilburguniversity.edu/nl/studenten/studie/colleges/spsshelpdesk/edesk/correlat/>
- Tracey, W.R. (1971). *Designing training and development systems*. New York: American Management Association
- Van Loon, D., Van der Meulen, B., & Minnaert, A. (2011). *Effectonderzoek in de gedragswetenschappen*. Antwerpen: Boom Lemma.
- Van Sandick, AS. & Schaap-Neuteboom, AM. (1993). *Rendement van een Bedrijfsopleiding: een instrument voor het bepalen van het financiële rendement van trainingen*. Heijn: Zaandam.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek: Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs* (4e druk). Den Haag: Boom Lemma
- Visser, C. & Schlundt Bodien, G. (2013a). *De NOAM 7-stappenaanpak en 3 progressiegerichtte pijlers*. Geraadpleegd op <http://progressiegerichtwerken.nl/de-noam-7-stappenaanpak-en-3-progressiegerichtte-pijlers/>
- Visser, C. (2013b). *De progressiegerichtte cirkeltechniek*. Geraadpleegd op <http://progressiegerichtwerken.nl/de-progressiegerichtte-cirkeltechniek/>
- Visser, C. (2016). *Progressiegericht werken* (2^e druk). Driebergen: Just-in-Time Books
- Visser, C. (2017). *Wat is progressiegericht werken?* Geraadpleegd op <http://progressiegerichtwerken.nl/wat-is-progressiegericht-werken/>
- Wang, G.G. & D. Wilcox (2006). Training evaluation: Knowing more than is practiced. *Advances in Developing Human Resources* 8, pp. 528-539.
- Westhoff, G.J. (1981). *Westhoff – Inleiding en Model didactische analyse*. Utrecht.
- Wiggers, W. (2011). *Opkomen voor jezelf (g)een kunst. Een evaluatie studie naar de effecten van een sociale vaardigheidstraining voor kinderen van 9 tot 16 jaar*. Geraadpleegd op <http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/207828/Wiggers%200457779.pdf?sequence=1>

Bijlagen:

Bijlage A: Aanleveren 5 stellingen

Naam student : Ebu Aslan

Studentnummer : 411075

Onderwerp scriptie : “Wat is het effect van de training waarin trainers elementen van progressiegerichte coaching leren toepassen?”

Stelling 1: De training ‘Train de trainer’ is een effectief bewezen training.

Stelling 2: De Smile Sheet en de PAR zijn geschikte vragenlijsten om het verschil voor- en na de training te meten.

Stelling 3: Zonder een lange termijn evaluatie kan er niet geconcludeerd worden dat een training effectief is bewezen.

Stelling 4: De drie evaluatieniveaus zijn geschikte vertrekpunten om een training mee te evalueren.

Stelling 5: Er zijn betere methoden om kennis en vaardigheden over te brengen dan trainingen en cursussen.

Bijlage B: Plan van aanpak training 'Train de trainer' als onderdeel inwerkperiode

Wat?

Bij indiensttreding van nieuwe projectmedewerkers binnen Happy life, hoort een inwerkperiode. Deze periode bestaat met name uit het inlezen van informatie rondom het project, het leren gebruiken van het platform Happy Life. Hier wordt de training 'Train de trainer' structureel aan toegevoegd. De nieuwe projectmedewerkers krijgen tijdens de training handvatten en technieken aangeleerd om in te zetten wanneer ze in contact zijn met de doelgroep van Happy Life. Na de training hoort de transfer gestimuleerd te worden. Dit gebeurt door om de drie weken een intervisiegesprek te voeren, waarin medewerkers elkaar kunnen helpen. Daarnaast kunnen medewerkers beroep doen op de trainer om te observeren tijdens gesprekken/workshops.

Wie?

Een trainer in het projectteam Happy Life verzorgt de training. Dit kan een toegepast psycholoog zijn of een medewerker die middels certificering een training kan verzorgen. De nieuwe projectmedewerkers gaan de training volgen. De data voor intervisie wordt door de medewerkers ingepland en bij voorkeur wordt de trainer de gespreksleider.

Hoe?

De nieuwe medewerkers lezen zich in de eerste weken goed in om het concept en project Happy Life te begrijpen. Vervolgens maken zij een planning om de eerste workshops/panelgesprekken te voeren. Wanneer deze data bekend zijn, wordt minimaal een week van tevoren de training 'Train de trainer' verzorgd. Tijdens deze training leren de medewerkers hoe ze gesprekken moeten voeren en workshops moeten geven. Na het volgen van de training kunnen de medewerkers zich voorbereiden op de gesprekken en workshops die eraan komen. Als het nodig is, wordt de trainer uitgenodigd om te observeren tijdens deze gesprekken om vervolgens de medewerker van feedback te voorzien. Om ervoor te zorgen dat er structureel aandacht wordt besteed aan de transfer van het geleerde tijdens de training, wordt om de drie weken intervisie gehouden. Drie werkdagen voor de intervisie dienen medewerkers een casus in met eventueel concrete vragen, zodat er voorbereid kan worden hierop. De intervisie blijft bestaan totdat de medewerkers en trainer vinden dat het geleerde goed wordt toegepast tijdens gesprekken/workshops.

Bijlage C: Voor- en nameting - Smile Sheet en Proficiency Assessment Report

Beste deelnemer,

Voordat ik als trainer start aan de training 'Train de trainer', wil ik je eerst vragen om de vragenlijst **Formulier 1** in te vullen. Deze vragenlijst is een onderdeel van mijn onderzoek. De vragen gaan over de kennis en vaardigheden die je voorafgaand de training bezit met betrekking tot de methodieken uit de progressiegerichte aanpak.

Aan de hand van een vijfpuntschaal kun je aangeven in hoeverre je van mening bent dat je de desbetreffende vaardigheid of kennis bezit:

- 1: Niet;
- 2: Deels (kwart van de methode);
- 3: Helft;
- 4: Grotendeels (driekwart van de methode);
- 5: Volledig.

Bij **formulier 1** wordt met 'relevantie' bedoeld: "in hoeverre denk je dat dit onderdeel relevant is voor jou?". Wanneer wordt gevraagd om 'beheersing' gaat het om in hoeverre je hetgeen denkt te beheersen. Aan de hand van een vijfpuntschaal kun je hier je mening over geven. Zie voorbeeldvraag bij **formulier 1** voor extra informatie en een voorbeeld.

Na afloop van deze training vraag ik je nogmaals om deze vragenlijst erbij te pakken. Ik vraag je dan om **formulier 2** in te vullen, waarin ik vraag naar de ervaring van de training. Voor het invullen van het tweede formulier geldt dezelfde schaal van 1 tot en met 5 antwoordmogelijkheden.

Alvast bedankt voor het invullen van de vragenlijst.

***Je mag nu **formulier 1** invullen. ***

Formulier 1

Je geeft eerst aan hoe relevant je de activiteit vindt door een getal te omcirkelen onder 'relevantie'. Vervolgens geef je aan in hoeverre je de activiteit beheerst door een getal te omcirkelen onder 'beheersing'

Voorbeeld: Schaalvraag

Kunnen toepassen van de schaalvraag tijdens een coaching gesprek.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

De '4' bij relevantie betekent dat ik vind dat het grotendeels relevant is om de schaalvraag te kunnen toepassen. De 5 bij beheersing betekent dat ik vind dat ik de schaalvraag volledig beheers om tijdens een coaching gesprek te kunnen toepassen.

START VRAGENLIJST FORMULIER 1

1. Progressiegericht coaching

Weten wat progressiegericht coaching inhoudt.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Kunnen uitleggen aan collega's waar progressiegericht coaching voor ontwikkeld is.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

2. Cirkeltechniek

Weten waar de cirkeltechniek voor te gebruiken is.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Kunnen uitleggen van de cirkeltechniek tijdens panelgesprekken met kinderen.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Het kunnen invullen van de binnen- en buitencirkel tijdens panelgesprekken met kinderen.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Z.O.Z.

Kunnen toepassen van de (hulp)vragen uit de cirkeltechniek tijdens andere activiteiten dan de panelgesprekken.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

3. 7-stappenaanpak

De 7 stappen van het 7-stappenaanpak kunnen opnoemen.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Het 7-stappenaanpak toepassen tijdens een panelgesprek met kinderen

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Het 7-stappenaanpak gebruiken om de structuur in het gesprek te bepalen

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

4. Stappenplan

Het stappenplan kunnen gebruiken tijdens een panelgesprek met kinderen

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

De cirkeltechniek kunnen toepassen zoals in het stappenplan staat omschreven.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Einde van de vragenlijst, volg nu de training

Formulier 2

Gelieve dit formulier in te vullen nadat je de training hebt gevolgd. Deze vragenlijst zal eerst terugblikken naar jouw ervaring als deelnemer aan de training. Daarna gaat de vragenlijst verder in op hetgeen je geleerd hebt tijdens de training en de relevantie ervan.

Smile sheets

Door het invullen van onderstaande vragenlijst geeft je jouw mening over de gevolgde training. De antwoorden die gegeven worden, zullen meegenomen worden tijdens de trainingsevaluatie. Jouw mening leidt tot een betere invulling van de toekomstige training die daardoor beter aan gaat sluiten bij de behoeften van de nieuwe medewerkers van Happy Life.

Gelieve een kruisje te zetten in de juiste rij, dat voor jou (het meest) van toepassing is op de stelling.

	Slecht	Middelmatig	Goed	Zeer goed	Uitstekend
	1	2	3	4	5
De inhoud van het cursusmateriaal					
De diepgang van het cursusmateriaal					
De relevantie van de training voor je werkzaamheden					
Het gebruik maken van voldoende voorbeelden					
Het bieden van voldoende ruimte om in de praktijk te oefenen					
De didactische methodes die zijn toegepast					
De onderwijscapaciteiten van de trainer					
De hoeveelheid informatie vooraf					
De lengte van de training					
Het comfort van de faciliteiten (ruimte, pauzes, koffie/thee)					
Wat zijn volgens jou de sterke punten van deze training?					
Wat zijn volgens jou de zwakke punten van deze training?					
Welke suggesties zou je geven om de training te verbeteren?					

1. Progressiegericht coaching

Weten wat progressiegericht coaching inhoudt.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Kunnen uitleggen aan collega's waar progressiegericht coaching voor ontwikkeld is.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

2. Cirkeltechniek

Weten waar de cirkeltechniek voor te gebruiken is.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Kunnen uitleggen van de cirkeltechniek tijdens panelgesprekken met kinderen.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Het kunnen invullen van de binnen- en buitencirkel tijdens panelgesprekken met kinderen.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Kunnen toepassen van de (hulp)vragen uit de cirkeltechniek tijdens andere activiteiten dan de panelgesprekken.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

3. 7-stappenaanpak

De 7 stappen van het 7-stappenaanpak kunnen opnoemen.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Het 7-stappenaanpak toepassen tijdens een panelgesprek met kinderen

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Het 7-stappenaanpak gebruiken om de structuur in het gesprek te bepalen

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

4. Stappenplan

Het stappenplan kunnen gebruiken tijdens een panelgesprek met kinderen

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

De cirkeltechniek kunnen toepassen zoals in het stappenplan staat omschreven.

Relevantie				
1	2	3	4	5

Beheersing				
1	2	3	4	5

Einde van de vragenlijst, bedankt voor het volgen van de training

Bijlage D: mail uitnodiging interview docent toegepaste psychologie over geven van training

Dag mevrouw,

Voor mijn scriptie ben ik bezig met het ontwikkelen en geven van een training. Hiervoor heb ik veel literatuuronderzoek gedaan maar ik wil daarnaast ook interviews afnemen bij verschillende actoren (bij opdrachtgever maar ook docenten die trainingen geven).

Ik weet dat u een achtergrond hebt in het geven van CCT lessen en trainingen. Is het mogelijk dat ik u interview voor mijn afstudeeronderzoek? Het zal voornamelijk gaan over het 14 stappenmodel van Tracey (omdat ik dat model ga gebruiken) maar ook over hoe ik de training inhoudelijk kan vormgeven, tips and tricks voor mij als trainer en waar ik rekening mee moet houden.

De training wil ik in de laatste week van september geven. Is het mogelijk om daarvoor een moment in te plannen voor een interview van, ik schat, 45 minuten? Het liefst in de week van 10 september. Dinsdagmiddag, woensdag, of vrijdag heeft mijn voorkeur maar ik kan ook schuiven in mijn agenda als het op een ander moment moet.

Hoor het graag van u!

Met vriendelijke groet,

Ebu Aslan

Bijlage E: Eigenwerk verklaring

EIGEN WERK VERKLARING

Ondergetekende(n): (Naam student/en)

Ebu Aslan

verklaart/verklaren ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander.
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding.
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Blackboard (SafeAssign).

Plaats: Deventer

Datum: 05-03-2019

Handtekeningen:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ebu Aslan', with a large, sweeping horizontal stroke underneath.

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werk verklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in **Art. 19 OER**.

Bijlage F: Ontwikkelpoces beroepsproduct

Zie inleverlink Blackboard beroepsproduct