

'Geef me zin'

*Een onderzoek naar zingeving in de coaching van
Update Arnhem*

Hilde Zweerink

Studentnummer: 529298

14 januari 2019, Nijmegen

Toegepaste Psychologie

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Update Arnhem

Praktijkbegeleider: Marieke Musch

Afstudeerbegeleider: José Renkens



DE ZIN VAN HET LEVEN

**DIE SCHRIJF
JE ZELF**

A stylized, handwritten signature of the word 'Loesje' in a cursive script. The letters are connected, and there is a long horizontal stroke under the 'j'.

Postbus 1045
6801 BA Arnhem www.loesje.nl

(Loesje, 2014)

VOORWOORD

Toen ik begon met het afstudeertraject bij Update, vormde Update nog de stichting 2GetThere. Tijdens het traject heeft 2GetThere een doorstart gemaakt onder de naam Update. Voor mij was dit intensieve proces, het was leerzaam en zo nu en dan stressvol.

Allereerst wil ik de deelnemende coaches en jongeren bedanken voor hun bewonderingswaardige openheid en vertrouwen. De gesprekken brachten een gevoel van verbinding en erkenning teweeg, waarbij de deelnemers verschillende emoties blootgaven. De respondenten hebben me laten inzien dat, hoewel we verschillende individuen zijn, we veel overeenkomsten hebben. Uiteindelijk verlangt iedereen naar verbinding en saamhorigheid. Deze bevindingen waren voor mij motiverend en hebben me dichterbij mijn eigen zingeving gebracht. Ik vond het dan ook bijzonder om dit onderzoek uit te voeren.

Daarnaast wil ik mijn praktijkbegeleider Marieke Musch bedanken. Door haar vertrouwen in het onderwerp en mijn vermogens heb ik dit onderzoek kunnen opzetten. Het was fijn en leuk om mijn bevindingen met Marieke te delen en samen te sparren.

Ook wil ik mijn afstudeerbegeleider José en mijn afstudeergroep bedanken voor de input en feedback. Het gaf op zowel inhoudelijk als persoonlijk niveau steun om met elkaar samen te komen. Ik wens jullie het allerbeste toe.

Tot slot wil ik mijn familie met in het bijzonder Jauke van Nijen bedanken. Door het hele proces heen heb je me met warmte en vertrouwen gesteund. Wanneer ik het spoor bijster was en begon te dwalen, bleef jij stevig staan en kon ik op je terugvallen. Daarnaast gaf je me zinvolle feedback. Ik ben je dankbaar voor de onvoorwaardelijke liefde die je me geeft.

Hilde Zweerink, 14 januari 2019

SAMENVATTING

Tegenwoordig kampen steeds meer jongeren met psychische problemen. De jongeren van deze generatie hebben te maken met een snel-veranderende maatschappij waarin veel van hen wordt gevraagd. Update Arnhem is een organisatie die deze jongeren een handje helpt. Door middel van peer-to-peer coaching vinden de jongeren een plek in de maatschappij.

Update vindt het van belang dat de praktijk, naast praktische coaching, ook aandacht besteedt aan zingeving. Praten over zingeving zorgt voor ontwikkeling van eigen overtuigingen, waardoor duidelijkere doelen gesteld kunnen worden en keuzes rondom werk en opleiding makkelijker worden.

Door middel van verschillende onderzoeksmethoden is onderzocht hoe de coaches van Update aandacht kunnen besteden aan zingeving binnen de coaching. Hiervoor is zowel de zingeving van de coaches als die van de jongeren onderzocht. Uit het onderzoek blijkt dat de jongeren behoefte hebben aan coaching op het niveau van zingeving. Op dit moment spelen de coaches (nog) niet op deze behoefte in. De kennis en vaardigheden ontbreken om bewust met zingeving te werken in de coaching.

Update wordt aanbevolen een kaartspel te implementeren in de praktijk waarmee de coaches basiskennis opdoen over zingeving. Vervolgens kan onderscheid gemaakt worden tussen coaches die wel en coaches die niet met zingeving willen werken. De coaches die affiniteit hebben met zingeving zullen een training volgen waarin zij vaardigheden aangeleerd krijgen. De jongeren die behoefte hebben aan coaching op het niveau van zingeving worden vervolgens doorverwezen naar desbetreffende coach.

INHOUDSOPGAVE

<u>Voorwoord</u>	3
<u>Samenvatting</u>	4
<u>Hoofdstuk 1. Inleiding</u>	6
1.1. Update Arnhem	6
1.2. Belang van zingeving	7
1.3. Componenten van zingeving	8
1.4. Doelstelling	9
1.5. Vraagstelling	9
<u>Hoofdstuk 2. Methoden</u>	10
2.1. Interview	10
2.2. Enquête	11
2.3. Groepsgesprek	12
2.4. Data-analyse	13
<u>Hoofdstuk 3. Resultaten</u>	15
<u>Hoofdstuk 4. Conclusie</u>	20
<u>Hoofdstuk 5. Discussie</u>	21
5.1. Validiteit en betrouwbaarheid	21
5.2. Vervolgonderzoek	22
<u>Hoofdstuk 6. Aanbevelingen</u>	23
6.1. Moet elke coach met zingeving werken?	23
6.2. Kaartspel	23
6.2. Training	24
<u>Bronnen</u>	25
<u>Bijlagen</u>	27
Bijlage 1. Toestemming deelname onderzoek	27
Bijlage 2. Interview guide	28
Bijlage 3. Informed Consent	30
Bijlage 4. Enquête	31
Bijlage 5. Groepsgesprek guide	32
Bijlage 6. Werkvorm symboolkaarten	34
Bijlage 7. Screenshot codeer labels (Excel)	35
Bijlage 8. Uitwerking labels	36
Bijlage 9. Patroonanalyse	37
Bijlage 10. Mindmaps	38

HOOFDSTUK 1. INLEIDING

Tegenwoordig kampen steeds meer jongeren met psychische problemen. Uit cijfers van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI, 2017) blijkt dat 15 procent van alle jongeren van 16 tot 27 jaar problemen heeft op een of meerdere leefdomeinen zoals keuzestress, prestatiedruk en Social Media. De jongeren van deze generatie krijgen te maken met een snel-veranderende maatschappij waarin veel van hen wordt gevraagd. Dit leidt steeds vaker tot depressie, angst en zelfmoordgedachten onder jongeren (Stoker, 2018). Deze kwetsbare jongeren hebben begeleiding en ondersteuning nodig op meerdere levensdomeinen. Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI, 2017) geeft aan dat vanuit de gemeentes een integraal jeugdbeleid nodig is waarbij verschillende regionale partijen samenwerken om de jongeren te ondersteunen op deze domeinen.

1.1. UPDATE ARNHEM

Een organisatie die volgens deze integrale benadering werkt is de stichting Update Arnhem. Stichting Update, voorheen 2GetThere, is opgericht vanuit de gemeente om jongeren van 14 t/m 30 jaar te ondersteunen bij de ontwikkeling en weer te laten aansluiten op de maatschappij. Dit wordt gedaan door middel van peer to peer coaching, waarbij coach en coachee elkaar als gelijken beschouwen (Diversion, 2011). De coaches zijn jongvolwassenen en net gestart op de arbeidsmarkt. Een sociale opleiding is geen vereiste. De eigen ervaring dient als instrument in de coaching en als inspiratiebron voor de jongeren. Door middel van tijd, aandacht en gelijkwaardig contact ontstaat ruimte voor het potentieel dat in de jongere aanwezig is (2GetThere, z.d.). Dit komt in de visie van Update (2GetThere, z.d.) terug: *'Het is belangrijk de jongere eerst in zijn/haar kracht te zetten, in contact te brengen met de waarden en motivatie, voor er überhaupt ooit iets met aandacht en toewijding kan worden gedaan.'*

De jongeren melden zich bij Update aan met verschillende hulpvragen. De hulpvragen zijn gericht op school en werk of preventief om uitval op school of werk te voorkomen. In de praktijk blijkt dat de coaching zich met name focust op praktische zaken zoals het opstellen van een cv, het schrijven van een sollicitatiebrief, het zoeken van een opleiding en oefenen met bijvoorbeeld sollicitatiegesprekken (persoonlijke communicatie, 26 september 2018). Tegelijk wil Update, naast praktische coaching, op basis van haar visie de jongeren die hieraan behoefte hebben in contact brengen met de eigen waarden en motivatie. Hierdoor komen ze meer in de eigen kracht. Maar binnen de organisatie is tot op heden nauwelijks aandacht voor de manier waarop de coaches werken met de waarden en motivatie van de jongeren (persoonlijke communicatie, 23 september 2018). Kortom, de praktijk sluit op dit punt (nog) niet aan op de visie die Update wil waarmaken.

Leijssen (2004) benoemt dat waarden en motivatie ervoor zorgen dat een individu doelgericht in het leven kan staan. Motivatie en waarden zorgen voor het ervaren van zingeving. Zingeving is een proces waarbij mensen betekenis geven aan het leven (VGZV, 2000). Zingeving gaat over de achterliggende gedachten achter de keuzes die men maakt. Het is van belang dat mensen levensvervullende bezigheden hebben waarbij ze van betekenis zijn en waarnaar ze uitkijken (Leijssen, 2004).

Omdat Update de ambitie heeft op zingeving te coachen en in de praktijk de focus ligt op meer praktische coaching, is de vraag gesteld hoe de coaches in de toekomst het onderwerp zingeving hieraan kunnen toevoegen.

1.2. BELANG VAN ZINGEVING

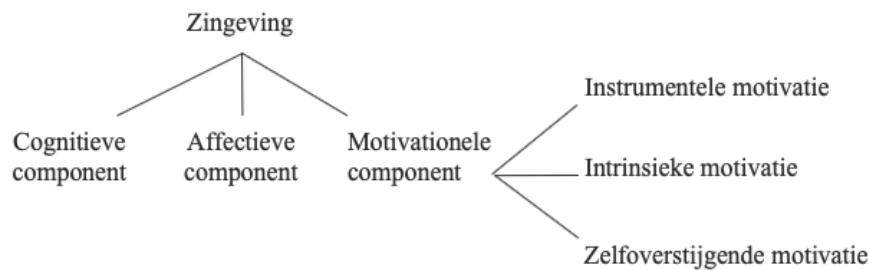
Dat mensen op zoek zijn naar zingeving is van alle tijden. Tijdens de Tweede Wereldoorlog doet Viktor Frankl (1978) onderzoek naar hoe het komt dat de ene persoon een concentratiekamp overleeft en de ander niet. Frankl beschrijft dat het hebben van een doel voldoende betekenis geeft om zelfs het meest ondraaglijke lijden zin te geven. Hij komt tot de ontdekking dat de mens beschikt over een primaire motivatiekracht te streven naar zingeving. Het hebben van zingeving bevordert het algehele welzijn. Steger, Frazier, Kaler en Oishi (2006) benoemen dat mensen die het leven als zinvol ervaren zich minder depressief voelen, tevreden zijn over het leven, zelfvertrouwen hebben en optimistischer zijn. Naast het hebben van een doel blijkt uit verschillende andere onderzoeken dat ook relaties een belangrijke bron vormen bij de ervaring van zingeving (O'Connor & Chamberlain, 2000; Debats, 2000; Wong & Fry, 1998).

Psycholoog Nienke Wijnants (2017) stelt dat wanneer je geen idee hebt waar je het voor doet, het lastiger is om op praktisch niveau keuzes te maken zoals het kiezen van een baan of opleiding. Zij geeft aan dat hierover praten van groot belang is. Praten over zingeving zorgt voor ontwikkeling van eigen overtuigingen waarop men keuzes kan baseren. Aandacht voor zingeving kan vervolgens de keuzes vergemakkelijken.

Inzicht in zingeving helpt dus bij het maken van keuzes in het leven. Om de gecoachte jongeren bij Update te motiveren en bewust te maken van hun waarden, is het om deze reden van belang aandacht te besteden aan hun drijfveren om vervolgens werk of een opleiding te zoeken. Waarom doen ze wat ze doen? Wat motiveert hen? Wat is hun zingeving?

1.3. DE COMPONENTEN VAN ZINGEVING

Leijssen (2004) schrijft '*het belangrijkste deel van zingeving speelt zich met andere woorden af 'in de persoon' die een gegeven situatie interpreteert, bewerkt en evalueert.*' Om de totstandkoming van dit proces beter te begrijpen, is zingeving gedefinieerd op basis van drie componenten; de motivationele, de cognitieve en de affectieve component (Leijssen, 2004). Deze staan in onderstaand figuur weergegeven.



Figuur 1. Componenten van zingeving

Stel een jongere heeft als doel: het vinden van werk. Dit doel gaat gepaard het vormen van gedachten. Bijvoorbeeld gedachten over of het vinden van werk hem of haar gaat lukken of niet. Op basis van eerdere ervaringen en de omgeving komen deze gedachten tot stand. Dit denkwerk is *de cognitieve component* van zingeving (Leijssen, 2004). Bij deze gedachten kan bijvoorbeeld een onzeker gevoel ontstaan. Dit gevoel behoort tot *de affectieve component* en kan zowel positief als negatief zijn. De reden dat de jongere werk zoekt, is omdat hij waarde hecht aan deelname aan de maatschappij en geld wilt verdienen. Deze waarde geeft richting aan de keuze voor het werk en behoort tot *de motivationele component*. De *motivationale component* verwijst naar de waarden die richting geven aan persoonlijke doelen en de wijze waarop iemand deze doelen nastreeft (Leijssen, 2004). De componenten van zingeving zijn met elkaar verbonden en bepalen in welke mate men erin slaagt om tot een zinvol leven te komen (Leijssen, 2004).

De *motivationale component* is te verdelen in drie soorten motivatie; instrumenteel, intrinsiek en zelfoverstijgend (Leijssen, 2004). Wanneer de jongere werkt omdat hij geld wilt verdienen, is dit vanuit een instrumenteel motief. Wanneer de jongere wilt werken omdat hij het werk leuk vindt, is dit vanuit een intrinsiek motief. Wanneer de jongere wilt werken om bij te dragen aan een groter geheel, bijvoorbeeld vanuit liefde voor de medemens, is dit een zelfoverstijgend motief.

Voor de ervaring van een zinvol leven is het dus van belang dat de drie componenten elkaar versterken.

1.4. DOELSTELLING

Het doel van het onderzoek is antwoord geven op de vraag hoe de coaches van Update aandacht kunnen besteden aan zingeving binnen de coaching. Aandacht voor zingeving zorgt ervoor dat de jongere in contact komt met zijn of haar waarden en motivatie. Uiteindelijk zal dit bijdragen aan het verhelderen en behalen van zijn of haar praktische doelen zodat de jongeren een plek in de maatschappij kunnen innemen door het vinden van werk of het volgen van een opleiding. Dit is wat Update met haar visie nastreeft.

1.5. VRAAGSTELLING

Om de doelstelling van het onderzoek te behalen is de volgende hoofdvraag geformuleerd:

Wat hebben de jongerencoaches van Update nodig om in de coaching aandacht te besteden aan zingeving?

Om de hoofdvraag goed te kunnen beantwoorden zijn drie deelvragen opgesteld:

- 1. Wat is de behoefte van jongeren aan coaching van Update op het gebied van zingeving?*
- 2. Hoe passen de jongerencoaches van Update zingeving momenteel toe in de coaching?*
- 3. Wat is de persoonlijke zingeving van de jongerencoaches bij Update?*

HOOFDSTUK 2. METHODEN

Het onderzoek beschrijft de persoonlijke ervaringen, interpretaties en het handelen van de jongeren en de coaches met betrekking tot zingeving. Dit vraagt om een kwalitatieve benadering. De data zijn door middel van semigestructureerde interviews, een enquête en een groepsgesprek verzameld.

Het gebruik van verschillende onderzoeksmethoden vergroot volgens Van der Donk & Van Lanen (2015) de validiteit en de betrouwbaarheid. Tijdens het uitvoeren van het onderzoek is nauw samengewerkt met een begeleider vanuit de organisatie en een psycholoog losstaand van de organisatie. Zij hebben voorafgaand aan de afname de inhoud van de verschillende methodieken gecontroleerd en na afname meegekeken met de analyse, wat de betrouwbaarheid en validiteit waarborgt. Van der Donk & Van Lanen (2015) benoemen dat samenwerking met anderen de betrouwbaarheid en validiteit verhoogt gezien zij vanuit een ander perspectief naar het onderzoek kijken.

2.1. INTERVIEW

Om antwoord te vinden op wat de zingeving is van de jongeren werden interviews afgenomen. Met het afnemen van de interviews is antwoord gegeven op de volgende deelvraag 1: *‘Wat is de behoefte van jongeren aan coaching van update op het gebied van zingeving?’*

Volgens Migchelbrink (2016) bieden semigestructureerde interviews ruimte voor de respondent om persoonlijke opvattingen uitgebreid te delen en daar tijdens het interview verder op in te gaan. Dit was relevant omdat zingeving inhoudelijk per individu verschilt.

De vooraf opgestelde vragen van het semigestructureerde interview hebben te maken met zingeving, hoe zingeving tot stand komt bij de jongere, toekomstbeeld en de coaching. Zie bijlage 2 voor de interview guide. Voor het onderwerp zingeving zijn doorvraag-mogelijkheden opgesteld gebaseerd op de cognitieve, de affectieve en de motivationele component van zingeving zoals in de inleiding beschreven.

Om een veilige sfeer tijdens het interview te waarborgen werden de interviews afgenomen bij de respondent thuis of op het kantoor van Update. De interviews duurden ongeveer 60 minuten, waarbij ruimte was voor een pauze. Voorafgaand vulden de respondenten het toestemmingsformulier in (bijlage 1).

De groep respondenten werd samengesteld in overleg met de coaches, die vervolgens jongeren uit hun caseload hadden verzameld. De gegevens van de respondenten zijn te verwerkt in tabel 1.

Tabel 1. Kenmerken onderzoekspopulatie interviews	
<i>Aantal respondenten</i>	5
<i>Geslacht</i>	4 man/ 1 vrouw
<i>Leeftijd</i>	Tussen 18 en 28 jaar
<i>Hulpvraag (school-werk-preventief)</i>	4 werk / 1 preventief / 2 school
<i>Trajectduur</i>	Tussen 4 en 40 weken
<i>Opleidingsniveau</i>	1 HAVO / 1 MBO / 3 HBO

De gegevens van de respondenten zijn anoniem verwerkt. Tijdens het interview werd gebruik gemaakt van audioapparatuur. Na afloop werden de interviews direct getranscribeerd en geanalyseerd. Volgens Baarda, Van der Hulst & de Goede (2015) voorkomt dit vertekeningen en vergroot directe transcriptie en analyse de betrouwbaarheid.

2.2. ENQUÊTE

Om in beeld te krijgen hoe de coaches werken met zingeving is een enquête afgenomen. Deze enquête dient ter ondersteuning bij het beantwoorden van deelvraag 1: *Hoe passen de jongerencoaches zingeving toe in de coaching?*

Middels de enquête is verduidelijkt welke rol zingeving in de coaching heeft. Een enquête verkleint sociale wenselijkheid vanwege de anonimiteit. Volgens Baarda, de Goede en Kalmijn (2014) zorgt het anonieme karakter voor vergemakkelijking bij het aankaarten van gevoelige zaken. Voor jonge professionals kan het, zeker wanneer zij niet geschoold zijn in het vak, lastig zijn om eerlijk aan te geven dat zij het handelen niet kunnen onderbouwen.

Aangezien een bijeenkomst niet op korte termijn mogelijk was, is gekozen voor elektronische afname per mail. De respondent bevestigt voorafgaand aan de enquête de informed consent, waarin het doel van het onderzoek en de rechten van de respondent staan vermeld (bijlage 3). Daarnaast vermeldt de informed consent wat met de output van de enquête gebeurt. Met de bevestiging gaat de respondent akkoord met deelname aan het onderzoek. De enquête is verstuurd naar alle coaches en ingevuld door 9 coaches van Update. In tabel 2 staan de kenmerken van de respondenten beschreven.

Tabel 2. Kenmerken onderzoekspopulatie enquête

<i>Aantal respondenten</i>	9
<i>Geslacht</i>	5 man/ 4 vrouw
<i>Leeftijd</i>	Tussen 20 en 33 jaar
<i>Sociale opleiding</i>	5 wel/ 4 niet

De enquête bestaat uit vier gesloten vragen en maximaal vier open vragen over zingeving (bijlage 4). De eerste vraag is een inleidende vraag gericht op of de coach de zingeving van de jongere in beeld heeft tijdens de coaching. De volgende vragen zijn gericht op hoe de coach met zingeving werkt. Gebaseerd op het antwoord op de gesloten vraag volgt een open vraag waarmee het handelen van de coaches in beeld is gebracht.

2.3. GROEPSPGESPREEK

Middels het groepsgesprek is onderzocht wat de zingeving van de coaches is en wat zingeving voor hen betekent. Het groepsgesprek dient ter ondersteuning voor het beantwoorden van deelvraag 3: 'Wat is de persoonlijke zingeving van de jongerencoaches bij Update?'

Uit de enquête bleek dat niet alle coaches een duidelijk beeld hebben van wat zingeving betekent. Belzen (2010) benoemt dat het van belang is om als hulpverlener eerst inzicht te hebben in zijn of haar eigen zingeving alvorens een de cliënt in zingeving te kunnen begeleiden. Aangezien de organisatie geen expliciete aandacht besteedt aan zingeving, vormt het groepsgesprek een middel voor de coaches om ideeën en ervaringen te delen en vorm te geven omtrent zingeving. Van der Donk en Van Lanen (2015) bevestigen deze aanpak door te beschrijven dat een groepsgesprek een geschikte manier is om verschillende perspectieven te verzamelen.

Aan het groepsgesprek werd deelgenomen door zes coaches. Het gesprek vond plaats op het kantoor van Update, een vertrouwde en bekende omgeving voor de deelnemers. De deelnemende coaches werden op vrijwillige basis geselecteerd. Voorafgaand vulden de coaches het toestemmingsformulier in (bijlage 1). De gegevens van de respondenten zijn verwerkt in tabel 3.

Tabel 3. Kenmerken onderzoekspopulatie groepsgesprek

<i>Aantal respondenten</i>	6
<i>Geslacht</i>	3 man/ 3 vrouw
<i>Leeftijd</i>	Tussen 22 en 32 jaar
<i>Opleidingsniveau</i>	1 HAVO, 1 MBO, 4 HBO

De vormgeving van het groepsgesprek is vastgelegd in een globale planning (bijlage 5). De planning laat ruimte over voor de inbreng van de deelnemers. De focusgroep startte met het groepsgewijs beantwoorden van vragen aan de hand van symboolkaarten. Volgens Migchelbrink (2016) vergemakkelijken symboolkaarten het beantwoorden van reflecterende vragen. Vervolgens werden mindmaps gemaakt, volgens Migchelbrink (2016) een makkelijke en eenvoudige manier om verschillende aspecten rondom een onderwerp in kaart te brengen. De mindmaps boden een houvast voor de coaches tijdens hun gesprek. Tot slot vulden de deelnemers individueel een werkblad in (bijlage 6). Met dit werkblad werd de eigen zingeving en motivatie van de deelnemers verhelderd.

Het groepsgesprek werd vastgelegd op video en na afloop direct geanalyseerd om zo de betrouwbaarheid van de analyse te vergroten.

2.4. DATA-ANALYSE

Interviews

De output uit het interview valt onder minder gestructureerde data. Van der Donk & Van Lanen (2015) beschrijven dit als data die niet gemakkelijk in getallen uit te drukken zijn. Om de data te structureren werden de transcripties opgedeeld in betekenisvolle fragmenten. Vervolgens werden de fragmenten in een thematisch codeerformat middels thematisch en open coderen van labels voorzien. Een print screen van de gebruikte labels is te vinden in bijlage 6. De thematische labels zijn uitgewerkt in bijlage 7. Met behulp van de patroon analysemethode werden de interviews geanalyseerd (Renkens & Overbeek, 2015). In bijlage 8 staan de gebruikte patronen. Deze patronen werden gebruikt voor het beantwoorden van deelvraag 1.

Enquête

De output uit de enquête bevat zowel gestructureerd als minder gestructureerde data. Aangezien de hoeveelheid gestructureerde output uit de gesloten vragen klein was, werd dit handmatig in Excel verwerkt en vergeleken. De open vragen uit de enquête werden geanalyseerd door middel van horizontaal vergelijken. Volgens Van der Donk & Van Lanen (2015) is horizontaal vergelijken een manier om verschillen en overeenkomsten tussen antwoorden te ontdekken. De gevonden overeenkomsten en verschillen werden gebruikt voor het beantwoorden van deelvraag 2.

Groepsgesprek

De output uit het groepsgesprek valt onder minder gestructureerde data. Om de analyse uit te voeren moest de data eerst worden gestructureerd op basis van de verschillende werkvormen. De mindmaps dienden ter illustratie van de onderzoeksresultaten.

Zowel de transcripties van het groepsgesprek als de werkvorm werden geanalyseerd middels horizontaal vergelijken. Bij deze vergelijking lag de focus op wat zingeving volgens de coaches betekent en de persoonlijke zingeving van de coaches. De gevonden overeenkomsten en verschillen werden gebruikt voor het beantwoorden van deelvraag 3.

Tijdens het groepsgesprek dienden de symboolkaarten als hulpmiddel voor de coaches bij het beantwoorden van vragen. De kaarten werden niet door iedereen gebruikt en zijn daarom weggelaten uit de analyse.

HOOFDSTUK 3. RESULTATEN

DEELVRAAG 1. WAT IS DE BEHOEFTE VAN JONGEREN AAN COACHING VAN UPDATE OP HET GEBIED VAN ZINGEVING?

Invloed van de omgeving op motivatie

In de interviews komt allereerst naar voren dat de jongeren hun keuzes sterk laten sturen door de omgeving en dat logisch lijken te vinden. Drie jongeren baseren hun overtuigingen op de omgeving. Op de vraag hoe de jongeren gemotiveerd raken, ervaren zij zelf geen invloed te hebben op dit proces.

- *Ik denk dat je geprogrammeerd bent. Wij zijn beïnvloed door de interne en externe omgeving. Hierdoor heeft iedereen een andere software. Deze software bepaalt hoe je je gaat gedragen. (Ro1)*
- *Eigenlijk maak je zelf geen zin. Ik vind juist dat dingen om je heen je zin beïnvloeden. Ook wanneer je ergens geen zin in hebt, dan zorgen andere dingen ervoor dat je weer zin krijgt (Ro2).*
- *Ik denk niet dat je op commando ergens zin aan kan geven. Het is het resultaat van je opvoeding, eerdere ervaringen en andere meningen. (Ro3)*

Bij de andere twee jongeren lijkt de motivatie, in vergelijking met de eerste groep, minder afhankelijk te zijn van de omgeving. Zij geven aan dat de motivatie ook beïnvloed wordt door de eigen gedachten en gevoelens. Hoewel ze aangeven dat het ze niet altijd lukt om invloed uit kunnen oefenen op de motivatie, betrekken ze de motivatie op zichzelf en ondernemen ze actie om invloed uit te kunnen oefenen op dit proces.

- *Ik moet mijzelf eerst verbeteren en voorkomen dat ik minder stress over kleine dingen heb voordat ik zin kan maken. Anderen kunnen mij nu beter geruststellen. (Ro5)*
- *Ik probeer een andere mind-set aan te nemen. Ik doe muziek aan en ga bijvoorbeeld dansen. Het ligt ook aan de omgeving. Bijvoorbeeld met werken zoek ik een omgeving op waar ik mij kan concentreren. (Ro4)*

Behoeftte aan zingeving

Naast het bespreken van de omgevingsinvloeden op de motivatie, kwam in de interviews ook de behoefte aan inzicht in de eigen zingeving aan de orde. Op de vraag aan de jongeren of zij de eigen zingeving bespreken met hun coach, geven zij verschillende antwoorden.

Twee jongeren geven aan hier behoefte aan te hebben, maar geven tegelijk aan dat zij niet met hun coach kunnen praten over diepgaande zaken. Volgens deze jongeren besteedt de coach daar geen aandacht aan en mist de coach daar de capaciteiten voor.

De andere drie jongeren geven aan dat ze met hun psycholoog praten over negatieve gedachten en gevoelens. Zij geven aan wel een relatie te zien tussen het praten over gedachten en gevoelens en zingeving. De coaching van Update richt zich volgens hen op de praktische zaken rondom hun doel, terwijl ze wel behoefte hebben om stil te staan bij zingeving.

- *Eigenlijk heb ik nog nooit het gevoel gehad dat het leven zin heeft. Soms als er een paar dingen achter elkaar goed gaan en ik me goed voel, dan denk ik wel van "oh, zo is het dus om een normaal leven te leiden zoals iedereen" (R03).*
- *Als ik een goede dag heb, dan heeft het leven zin voor mij. Dan voel ik me gemotiveerd en positief om iets van het leven te maken. Maar ik heb nu heel veel stress momenten. Ik ben 22 en kan niet veel dingen bereiken, ik voel me leeg en nutteloos. (R05)*

Tijdens het interview geven de jongeren veel informatie bloot en praten ze open over hoe hun ervaringen uit het verleden hen heeft gevormd. Eén jongere geeft zelfs aan nog nooit zo'n gesprek over zingeving te hebben gevoerd en noemt het waardevol. Ook geven twee jongeren aan dat de zin van het leven hen bezighoudt en dat ze blij en verrast zijn dat hier aandacht voor is. Tot slot, wat belangrijk is om te noemen, is dat de jongeren ook daar een grens aangeven. Lang praten over zingeving kan ook teveel zijn.

DEELVRAAG 2. HOE PASSEN DE JONGERENCOACHES ZINGEVING TOE IN DE COACHING?

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat vijf van de negen coaches aangeven de zingeving van de jongere in beeld te hebben tijdens de coaching. Hierbij geeft geen enkele coach aan bewust gebruik te maken van een techniek, methodiek of interventie. Door middel van contact maken, vertrouwen opbouwen en doorvragen op doelen, verwachtingen en het ideaalplaatje van de jongere geven zij aan de zingeving in beeld te krijgen. Eén coach benoemt expliciet bij de toepassing van zingeving het vragen naar waarden en overtuigingen. Deze vijf coaches denken te weten wat zingeving is en hoe ze dat toepassen.

- *Ik ga gewoon in gesprek met de jongeren en vraag veel. Doorvragen en op die manier kijken naar wat een jongere motiveert en kijken hoe ik dat kan gebruiken om het in te zetten voor hetgeen de jongere wil bereiken. (Ro8)*
- *Tijdens de coaching probeer ik een beeld te vormen van wat de jongere belangrijk vind. Vooral kijken naar wat hem of haar bezig houdt en waar de jongere voor staat. (Ro7)*

De vier coaches die aangeven dat zij tijdens de coaching de zingeving van de jongeren niet in beeld hebben, ervaren onduidelijkheid over het begrip zingeving. Daarnaast beschikken ze over onvoldoende tools om te werken met zingeving. Deze vier coaches weten niet of ze met zingeving werken omdat ze niet helder hebben wat zingeving is en hoe zingeving vorm krijgt.

- *Wat de diepere betekenis is waartoe je op aarde bent, is een vraag waarop je je hele leven antwoord zoekt of dit bijschaaft, denk ik. (Ro3)*
- *Ik denk wel dat zingeving terugkomt maar ik weet niet precies wat dat stukje is. (Ro6)*

Alle coaches hebben uiteenlopende ideeën over zingeving. De coaches die aangeven met zingeving te werken doen dit op basis van hun persoonlijke aannames betreffende zingeving. Tussen de werkwijzen van de coaches is door uiteenlopende ideeën over de betekenis van zingeving weinig overlap.

DEELVRAAG 3. WAT IS DE ZINGEVING VAN DE JONGERENCOACHES ZELF?

De coaches benoemen verschillende aspecten met betrekking tot zingeving tijdens de opdracht met de mindmaps. De mindmaps staan in bijlage 10. Hieronder staan de resultaten van het gesprek dat is gevoerd op basis van de mindmaps uitgewerkt.

Wat is zingeving?

Wanneer de vraag wordt gesteld wat zingeving is, gaan de coaches in zichzelf en met elkaar op zoek naar de betekenis van zingeving. Ze geven aan dat hun zingeving gaat over waarden en het nastreven van deze waarden. De meerderheid van de coaches geeft aan dat zingeving afhankelijk is van hun motivatie en omgevingsfactoren. Twee andere coaches vertalen zingeving naar een persoonlijke waarde zoals liefde.

- *Als ik zingeving vertaal naar mijn eigen levensstijl, heeft wat ik doe en wat ik wil met elkaar te maken. Er zijn veel factoren die daarbij meespelen en andere factoren worden daardoor beïnvloedt. Het heeft ook met motivatie te maken. (Ro3)*
- *Er zin in hebben en dat uitvoeren. (Ro2)*
- *Zingeving is liefde geven en ontvangen. Alles doe je uit liefde voor een ander en vanuit liefde voor jezelf. In de coaching is het zingevend dat als jij goed voor jezelf staat, jij liefde kan geven aan de jongere. Zodat de jongere de liefde voor zichzelf kan inzien. Dit doe je door er voor die persoon te zijn. (Ro4)*

Eigen bron van zingeving

De coaches halen zingeving uit een aantal zaken zoals hobby's, kinderen en geloof. Op de vraag wat voor de coaches de zingeving is binnen het werk, verwijzen alle coaches naar eigen ervaring. Door moeilijkheden zijn ze het leven gaan evalueren en hebben ze ervaren hoe fijn het is om daarbij geholpen te worden. Deze ervaring heeft hen dichterbij liefde voor zichzelf gebracht en tegelijk ook gemotiveerd om anderen te coachen.

- *Ik heb zelf donkere tijden doorgemaakt en het gevoel gehad dat ik meerdere gezichten had. Door middel van therapie heb ik me helemaal naakt gevoeld. En eigenlijk dacht ik van, het is doodeng maar voelt heel goed. Het voelt eerlijk. Daardoor wil ik ook mensen helpen. (Ro2)*
- *Ik was vroeger heel lief en werd daarom gepest. Ik vond het niet meer leuk om lief te zijn tegen die mensen. Maar uiteindelijk ben ik gewoon lief, dat kan ik niet veranderen. Ik wil de mensen*

die ook in deze positie zitten, helpen. (Ro6)

- *Ik wilde graag progressie zien bij de mensen die ik begeleid. Bij Update heb ik wel het gevoel dat je stappen kan maken. Ook dingen die ik heb meegemaakt, waarin ik merkte dat het fijn is als je het met iemand erover kan hebben die niet direct naast je staat. (Ro5)*

HOOFDSTUK 4. CONCLUSIE

In het onderzoek is antwoord gezocht op de vraag: *Wat hebben de jongerencoaches van Update nodig om in de coaching aandacht te besteden aan zingeving?*

Een belangrijk deel van de jongeren maakt zich bij het bepalen van hun keuzes afhankelijk van de omgeving. Hierdoor is het bepalen van eigen doelen en het maken van keuzes rond werk en opleiding lastig. Zoals in de inleiding beschreven stelt psycholoog Nienke Wijnants (2017) dat wanneer je geen idee hebt waar je het voor doet, het lastiger is om op praktisch niveau keuzes te maken, zoals het kiezen van een baan of opleiding. Zij geeft aan dat hierover praten van groot belang is. Praten over zingeving zorgt voor ontwikkeling van eigen overtuigingen waarop men keuzes kan baseren. In de interviews komt naar voren dat jongeren wel degelijk behoefte hebben aan coaching op op het niveau van zingeving om hiermee de eigen richting te bepalen. Momenteel spelen de coaches niet bewust in op bovenstaande behoefte van de jongeren.

De coaching van Update richt zich met name op praktische zaken en is niet gericht op het ontwikkelen van overtuigingen die bijdragen aan zingeving. De coaches hebben uiteenlopende ideeën betreffende zingeving. De coaches die aangeven wel met zingeving te werken, doen dat op dit moment intuïtief en op basis van gesprekstechnieken. Het woord zingeving wordt daarbij niet genoemd. Eén coach geeft aan bewust door te vragen naar waarden en overtuigingen, wat bij de motivationele component en de cognitieve component van zingeving hoort (Leijssen, 2004). Wanneer het gaat over de persoonlijke zingeving van de coaches vormt de eigen ervaring een belangrijke zingevingbron en drijfveer in het werk.

Op dit moment blijken de coaches geen duidelijk beeld te hebben van hoe zowel eigen zingeving als zingeving in coaching vorm krijgt. Zij missen de kennis en vaardigheden om bewust aandacht te besteden aan zingeving in de coaching.

Tenslotte geven drie van de vijf jongeren aan dat zij praten over gevoelens en gedachten met hun psycholoog. Zij ervaren een relatie tussen het praten over gedachten, gevoelens, zingeving en het bereiken van praktische doelen. Aandacht besteden aan zingeving in de coaching van Update zal de jongeren helpen eigen overtuigingen te ontwikkelen, duidelijke doelen te stellen en keuzes te maken rondom werk en opleiding.

HOOFDSTUK 5. DISCUSSIE

Binnen kwalitatief onderzoek zijn verschillende factoren die de betrouwbaarheid en validiteit kunnen beïnvloeden.

5.1 VALIDITEIT EN BETROUWBAARHEID

De onderzoeker is werkzaam binnen Update Arnhem. De combinatie van werknemer en onderzoeker leidt volgens Donk & Lanen (2015) tot een dubbelrol. Bij het onderzoeken van de beroepspraktijk is het referentiekader van de werknemer op de rol als onderzoeker van invloed. Het kan niet worden uitgesloten dat de dubbelrol zowel de onderzoeksopzet als de resultaten beïnvloedt. De onderzoeker heeft geprobeerd deze beïnvloeding te verkleinen middels nauwe samenwerking met de praktijkbegeleider en een externe psycholoog. Zij zijn betrokken bij de ontwikkeling van de instrumenten en de verwerking van de output. De geldigheid van het onderzoek is met de samenwerking gewaarborgd.

Bij het onderzoeken van de zingeving van de coaches zijn zowel een enquête en een focusgroep ingezet. Met twee verschillende onderzoeksmethoden is triangulatie toegepast. Door triangulatie zijn de onderzoeksresultaten krachtiger en is de validiteit vergroot (Donk & Lanen, 2015). Toch valt de kracht van de triangulatie te betwijfelen doordat de enquête klein is en niet ingaat op de mogelijke interpretaties die de coaches hebben van zingeving. Een uitgebreidere enquête of observatie is wenselijk om een completer beeld te geven van hoe de coaches met zingeving werken in de praktijk.

Tijdens het groepsgesprek hebben de coaches met elkaar gedeeld hoe de eigen zingeving tot stand komt en wat de eigen zingeving is. Het nadeel hiervan is de onderlinge beïnvloeding, wat de betrouwbaarheid van de antwoorden verkleint (Donk & Lanen, 2015). Tijdens de afname leek hier geen sprake van te zijn, aangezien de persoonlijke ervaringen van de coaches verschillen. Doordat de onderzoeker een bekende is, zijn de coaches mogelijk meer open of gesloten geweest. Dit leidt tot beïnvloeding van de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten (Donk & Lanen, 2015).

De interviews zijn bij vijf jongeren afgenomen. Een groter aantal respondenten is wenselijk om een representatief beeld te schetsen van de jongeren die bij Update gecoacht worden. Een groter aantal respondenten verhoogt de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek (Baarda et al., 2014).

5.2 VERVOLGONDERZOEK

Een opvallend resultaat is het verschil tussen de visie van de coaches op de eigen zingeving en op de rol van zingeving in de coaching van de jongeren. Uit de enquête blijkt dat de coaches niet precies weten wat zingeving is en hoe ze daarmee kunnen werken. Middels het groepsgesprek is de persoonlijke zingeving van de coaches verkent. Mogelijk heeft het groepsgesprek geleid tot bewustwording met betrekking tot zingeving bij de coaches. Vervolgonderzoek kan zich richten op hoe de coaches zingeving zien na het groepsgesprek en wat de mogelijke bewustwording teweeg heeft gebracht in het coachen.

Tot slot is het van belang om in het kader van de visie van Update een observatie te doen bij de coaches. De coaches van Update werken mogelijk onbewust met delen van zingeving, zij weten niet precies wat en hoe zij met zingeving werken. Middels een observatie wordt gedrag waarvan de respondent zich niet of slecht bewust is inzichtelijk gemaakt (Baarda et al., 2013). Het doel van een observatie is onderzoeken hoe de coaches onbewust de eigen ervaring van zingeving inzetten tijdens de coaching en wat de coaches nodig hebben om bewust met zingeving te werken.

HOOFDSTUK 6. AANBEVELINGEN

Update heeft als visie om de jongeren in de kracht te zetten door aandacht aan zingeving te besteden in de coaching. Op dit moment missen de coaches de expliciete kennis en vaardigheden om met zingeving te werken in de coaching. Wegens dit gebrek sluiten de vermogens van de coaches op dit moment niet op de visie van Update aan.

6.1 MOET ELKE COACH MET ZINGEVING WERKEN?

In het toepassen van zingeving in de praktijk, kan rekening gehouden worden met dat niet elke jongere behoefte heeft aan ondersteuning bij zingeving. Daarnaast heeft niet elke coach affiniteit met coachen op het niveau van zingeving. Het is van belang dat de coaches basiskennis hebben over zingeving en problemen omtrent zingeving kunnen herkennen in de praktijk.

Om met zingeving te werken, zal de coach eerst aandacht moeten besteden aan de eigen zingeving (Belzen, 2010). Vervolgens kan onderscheid gemaakt worden tussen coaches die wel of niet met zingevingsvraagstukken uit de voeten kunnen. De coaches die affiniteit hebben met het onderwerp zingeving kunnen zich daar verder in ontwikkelen. De hulpvragen waarbij aandacht voor zingeving van belang is, worden dan doorverwezen naar desbetreffende coach.

Doel is om in de eerste helft van 2019 met alle coaches een traject te doorlopen om de basiskennis op gebied van zingeving te vergroten. Onderdeel van dit traject is het bepalen welke coaches zich op dit vlak verder willen ontwikkelen. Zij zullen begin 2020 een training volgen om vanaf maart 2020 in staat te zijn gericht te coachen op zingeving.

6.2 KAARTSPEL

Een manier om de basiskennis van de coaches over zingeving te vergroten is het spelen van een zingevingsspel. De coaches kunnen middels een kaartspel zingeving toepassen in de coaching zonder dat daar kennis en vaardigheden voor vereist zijn. Het spel vormt een laagdrempelige manier om aandacht te besteden aan zingeving in de coaching. Daarnaast ontstaat door toepassing van het spel bewustwording over zowel de eigen zingeving als die van de jongeren. Bewustwording vormt de eerste essentiële stap richting duurzame gedragsverandering (Brug, Assema & Lechner, 2012).

Aan de hand van het kaartspel stellen de coaches en jongeren elkaar op interactieve wijze vragen. De Ronde, Stolke & Vente (2009) benoemen dat een spel een verbinding vormt tussen de binnenwereld en buitenwereld. Door een spel te spelen ontstaat een andere verhouding tussen

mensen en ontstaat sneller een diepe betrokkenheid op zowel de inhoud van het spel (Ronde et al., 2009). Doordat coach en jongere beide deelnemen aan het spel ontstaat een rolverandering. Zowel coach als jongere stellen en beantwoorden vragen. Daarnaast ontstaat gelijkwaardigheid, vertrouwen en intimiteit. Volgens Grün (2002) zorgen vertrouwen en intimiteit voor dat mensen tot bloei komen. Ook vormt de coach met zijn of haar eigen verhaal een rolmodel voor de coachee. Dit sluit aan op zowel de visie als de werkwijze van Update.

Doel is dat eind 2019 alle coaches over basiskennis op het gebied van zingeving beschikken en weten wat de eigen zingeving is, doordat zij minimaal twee keer het zingevingsspel hebben toegepast in de coaching. De ingeplande evaluaties in het jaar 2019 meten de toegenomen kennis over zingeving bij de coaches door middel van toepassing van het spel.

6.3 TRAINING

De coaches hebben naar aanleiding van het spel inzichten en kennis opgedaan met betrekking tot zingeving. Daarnaast is duidelijk geworden welke coaches affiniteit hebben met zingeving en welke coaches zich daar verder in willen ontwikkelen. Deze coaches leren door middel van een training hoe zij kunnen werken met zingeving in de praktijk. Een training stimuleert verandering van gedrag, vaardigheden en overtuigingen bij de deelnemers (de Galan, 2015). De output uit de evaluaties van het werken met het spel dient als leidraad bij het ontwikkelen van de training.

Doel is om begin 2020 een training aan te bieden voor de coaches die zich willen ontwikkelen op het gebied van zingeving. Door middel van een training leren deze coaches vaardigheden om te werken met zingeving in de praktijk, zodat zij vanaf maart 2020 in staat zijn te coachen op zingeving.

BRONNEN

2GetThere. (z.d.). Missie en Visie. Geraadpleegd op 5 september 2018, van is www.2gettherecoaching.nl/missie-en-visie.html

Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Goede, M. de., Julsing, M., Peters, V., & Velden, T. van der. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het inzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.

Baarda, B., Goede, M. de., & Hulst, M. van der. (2012). *Basisboek interviewen*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.

Baarda, B., Goede, M. de., & Kalmijn, M. (2014) *Basisboek Enquêteren. Handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van enquêtes* (vierde druk). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.

Belzen, J. (2010). *Towards Cultural Psychology of Religion: Principles, Approaches, Applications*. New York: Springer.

Brug, J., Assema, P. van., & Lechner, L. (2012). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering: Een planmatige aanpak*. (8e druk). Assen: Van Gorcum.

Debats, D. (1996). *Meaning in life. Psychometric, clinical and phenomenological aspects*. Dissertatie Rijksuniversiteit Groningen.

Diversion. (2011). *Peer education 2.0: Voor de klas op sneakers*. Geraadpleegd op 6 december 2018, van http://diversion.nl/site/assets/files/1736/peereducationboekdiversion_pdf-compressed_klein_doc.pdf

Donk, C. van der, & Lanen, B. van. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (Tweede druk). Amsterdam: Uitgeverij Coutinho.

Frankl, V. (1978). *De zin van het bestaan. Een inleiding tot de Logotherapie*. Rotterdam: Ad. Donker.

Galan, K. de. (2015). *Trainen: een praktijkgids* (Derde druk). Pearson Education.

Grün, A. (2002). *Vriendschap*. Zoetermeer: Meinema-Kapellen: Pelckmans.

Leijssen, M. (2004). Zingeving en zingevingproblemen vanuit psychologisch perspectief. In: *Wetenschappelijk denken: een laboratorium voor morgen?* Lessen voor de eenentwintigste eeuw, 241-268. Leuven: Universitaire Pers Leuven.

Loesje. (2014, 2 december). *De zin van het leven die schrijf je zelf* [Online afbeelding]. Geraadpleegd op 9 januari 2019, van <https://www.loesje.nl/posters/de-zin-van-het-leven-die-schrijf-je-zelf-2141202/>

Migchelbrink, F. (2016). *De kern van participatief actieonderzoek*. Amsterdam: SWP.

Nederlands JeugdInstituut. (2017). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren*. Geraadpleegd op 14 september 2018, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Arbeidstoeleidinguitgebreidehandreiking.pdf>

O'conner, K., & Chamerlain, K. (2000). Dimension and discourses of meaning in Life: Approaching Meaning from Qualitative Perspectives. In: G.T. Reker & K. Chamerlain (eds.), *Exploring Existential Meaning. Optimizing Human Development Across the Life Span* (pp. 75-92). London: Sage Publications.

Renkens, J., & Overbeek, N, van. (2015). Verwerken interviews & andere kwalitatieve data. Handleiding Toegepaste Psychologie. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Ronde, M. de., Stolker, W., & Vente, C. (2009). De gereedschapskist: Effectiviteit van spellen voor training, coaching en supervisie. *Tijdschrift voor supervisie en coaching*. Jaargang 26, nr 3.

Steger, M., Frazier, P., Kaler, M., & P., Oishi, S. (2006). *The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life*. In: *Journal of Counseling Psychology*, 53 (1), 8093.

Vereniging voor Geestelijke Verzorgers in Zorginstellingen (VGZV) (2000). *Beroepsstandaard voor de geestelijk verzorger in zorginstellingen*. Gedownload op 15 september 2018, van www.vgzv.nl/userfiles/files/beroepsstandaard.pdf

Wijnants, N. (12 februari 2017). Nienke Wijnants: Waarde van Zingeving – Brainwash Talks. Geraadpleegd op 15 september 2018, van https://www.human.nl/speel~VPWON_1261020~nienke-wijnants-waarde-van-zingeving-brainwash-talks~.html

Wong, P., & Fry, P. (1998). *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.

Toestemming deelname onderzoek

Ik geef toestemming voor deelname aan het onderzoek

- Ik kies er zelf voor om mee te doen met dit onderzoek.
- Ik mag altijd stoppen. Ik hoef dan niet uit te leggen waarom ik wil stoppen met het onderzoek.
- De onderzoeker heeft mij duidelijk uitgelegd waar het onderzoek over gaat en wat meedoen met het onderzoek voor mij betekent.
- Mijn vragen zijn door de onderzoeker goed beantwoord.
- Als ik nog vragen heb over het onderzoek, zal de onderzoeker die beantwoorden.
- Er mogen WEL/GEEN* geluidsopnamen/beeldopnamen* gemaakt worden. Deze opname wordt alleen gebruikt om precies op te kunnen schrijven wat ik gezegd heb. Als het onderzoek klaar is wordt de opname gewist.
- De onderzoeker zal mijn naam niet noemen als hij vertelt aan anderen over het onderzoek.
- De onderzoeker zal mijn naam niet noemen in het verslag dat hij schrijft over het onderzoek.

Datum:

Naam deelnemer:

Handtekening:

Naam onderzoeker:

Handtekening:

*doorstrepen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE 2. INTERVIEW GUIDE

- Laat de respondenten voorafgaand aan het interview het **toestemmingsformulier** ondertekenen (bijlage 6).

Stap 1. Inleiding interview

- Dit gesprek gaat over jou en wie je in wezen bent.
- Het gesprek duurt ongeveer één uur.
- De gegevens worden anoniem verwerkt.
- Interview wordt opgenomen en na afloop getranscribeerd (uitleggen wat dit betekent).
- Het interview kan ten allen tijden op verzoek van jou beëindigd worden.
- Geef het aan als je ergens geen antwoord op wilt geven.
- Wanneer het gesprek te ver afdwaalt van de focus, onderbreek ik het gesprek en gaan we terug naar de vraag.
- Alle antwoorden zijn goed, foute antwoorden bestaan niet. Ik vorm geen oordeel.
- Benoem dat er pauzemogelijkheden zijn, op signaal van de respondent.
- Zijn er nog vragen?

Stap 2. Inleidende vragen

- Heb je wel eens het gevoel dat het allemaal geen zin heeft?

Wanneer is dit?

Wat denk je dan?

Wat voel je dan?

Wat vind je daarvan?

- Heb je ook wel eens het gevoel dat het wel zin heeft?

Wanneer is dit?

Wat denk je dan?

Wat voel je dan?

Wat vind je daarvan?

- Wat betekent zingeving voor jou?

Stap 3. Verdiepende vragen

- Net gehad over wanneer je zin hebt en wanneer niet. Hoe maak je nou zin?

Wat doe je op die momenten? Wat denk je op die momenten? Wat voel je?

- Wanneer ben je optimistisch? Hoe kom jij tot bloei?

Waardoor komt dat dan? Wat denk je op die momenten? Wat voel je op die momenten?

- Als je afspraak hebt met je coach heb je daar dan altijd zin in?

Wanneer heb je vooral zin? Wanneer heb je minder zin?

Kan je hierover met je coach praten?

- Wat is jouw droom?

Wat doe je om dat te bereiken?

Wat betekent de coaching hierin voor jou?

- Wat betekent de coaching voor jou?

Stap 4. Afsluiting

- Hoe heeft de respondent het interview ervaren?
- Zijn er nog vragen of opmerkingen?
- Bedanken voor deelname aan onderzoek.

BIJLAGE 3. INFORMED CONSENT

Beste lezer,

Hierbij wil ik je uitnodigen om deel te nemen aan een onderzoek dat wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Update Arnhem.

Het onderzoek waar ik je medewerking voor wil vragen heeft als onderwerp motivatie en zingeving. Het onderzoek heeft als doel inzichtelijk maken wat voor rol zingeving speelt binnen de coaching. Gebaseerd op de resultaten wordt een product ontwikkelt. Het product zal bijdragen aan de duurzaamheid van de gedragsverandering die wij als coaches bij de jongeren realiseren.

Middels deze enquête krijg ik inzicht in hoe jij zingeving inzet. Jouw antwoorden dragen bij aan de duurzame gedragsverandering bij de jongeren. Ik wil je daarom vragen eerlijk antwoord te geven op de vragen, dat levert het meeste op!

Belangrijk om te weten, is dat:

- 1) Je anonimiteit gewaarborgd is en dat je antwoorden of gegevens onder geen enkele voorwaarde aan derden worden verstrekt, tenzij je hiervoor van tevoren uitdrukkelijke toestemming hebt verleend.
- 2) Je zonder opgave van redenen kunt weigeren mee te doen aan het onderzoek of je deelname voortijdig kunt afbreken. Ook kunt u achteraf (binnen 24 uur na deelname) je toestemming intrekken voor het gebruik van je antwoorden of gegevens voor het onderzoek.
- 3) Deelname aan het onderzoek geen noemenswaardige risico's of ongemakken met zich meebrengt, geen moedwillige misleiding plaatsvindt, en je niet met expliciet aanstootgevend materiaal zult worden geconfronteerd.
- 4) Je uiterlijk vijf maanden na afloop van het onderzoek de beschikking kunt krijgen over een onderzoek rapportage waarin de algemene resultaten van het onderzoek worden toegelicht.

Voor meer informatie over dit onderzoek en de uitnodiging tot deelname kun je te allen tijde contact opnemen met Hilde Zweerink.

Ik hoop je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en bij voorbaat hartelijk dank voor je deelname aan dit onderzoek dat voor mij van grote waarde is!

Tot slot wil ik je vragen aan te geven dat je bovenstaande tekst hebt gelezen en begrepen.

BIJLAGE 4. ENQUÊTE

➤ Informed consent

➤ Start enquête

1. Heb je tijdens de coaching de zingeving van de jongeren in beeld?

- A. Ja → door naar vraag 3
- B. Nee → door naar vraag 2.

2. Wat maakt dat je de zingeving van de jongere niet duidelijk in beeld hebt?

→ Einde enquête.

3. Hoe breng je de zingeving van de jongere in beeld?

- A. Door middel van technieken, methodieken en/of interventies
→ Door naar vraag 4.
- B. Ik pas geen technieken, methodieken en/of interventies toe → door naar vraag 6.
- C. Ik ken geen technieken, methodieken en/of interventies waar zingeving in terug komt. → Door naar vraag 6.
- D. Anders, namelijk... → Door naar vraag 7.

4. Welke techniek, methodiek of interventie pas jij toe?

→ Door naar vraag 5

5. Hoe pas jij deze techniek, methodiek of interventie toe gericht op de zingeving?

→ Einde enquête

6. Hoe breng je zonder techniek, methodiek of interventie de zingeving van de jongere in beeld?

→ Einde enquête.

7. Hoe breng je de zingeving van de jongere in beeld?

→ Einde enquête

BIJLAGE 5. GROEPSGESPREK GUIDE

Locatie: kantoor Update

Maximaal 8 deelnemers

Benodigdheden

- Videocamera
- Symboolkaarten
- Flap-over
- Post-its
- Koffie/thee
- Werkvorm uitgeprint (bijlage 5)
- Toestemmingsformulier uitgeprint (bijlage 6)

- Laat de deelnemers voorafgaand aan het interview het **toestemmingsformulier** ondertekenen (bijlage 6).

Stap 1. Introductie:

Korte introductie onderzoek. Waarvoor zijn we samen?

- De bijeenkomst draagt zowel bij aan inzicht in de eigen zingeving van de deelnemers als aan het onderzoek.
- Agenda doornemen.
- Biedt ruimte voor vragen.

Stap 2. Afspraken maken:

- Alles wat besproken is, blijft tussen de deelnemers.
- Luister naar elkaar en laat de ander uitpraten.
- Er zijn geen foute antwoorden, elk antwoord is goed.
- Praat namens jezelf en niet namens een ander.
- Wanneer je informatie niet wilt delen Geef dat dan aan.
- Biedt ruimte voor toevoegingen.

Stap 3. Opwarmoefening: symboolkaarten

Opdracht: geef antwoord op de volgende vragen en gebruik daarbij een of twee symboolkaarten.

1. Wat in jouw leven heeft ervoor gezorgd dat je coach bent geworden?
2. Wat inspireert je nu om jezelf door te ontwikkelen als coach?

Stap 4. Nabespreking

Laat de deelnemers delen antwoorden met de groep. Stel daarbij passende en verdiepende vragen. Stimuleer de groep om vragen te stellen aan elkaar door zo nodig te starten met vragen stellen.

Stap 5. Mindmapping

Verdeel de groep in tweeën.

Opdracht: denk na en overleg wat er volgens jullie bij motivatie en bij zingeving hoort. Schrijf je antwoorden op een post-it en plak deze op het bijbehorende vel.

Verspreid ondertussen de symboolkaarten op een tafel zodat deze klaar liggen voor de werkvorm.

Stap 6. Gesprek aan de hand van mindmaps

Laat de deelnemers weer plaatsnemen in de kring.

Bespreek hoe de deelnemers het vonden om over zingeving na te denken. Betrek hierbij de ingevulde vellen papier. Stel hierbij de volgende vragen:

- Wat betekent zingeving voor de deelnemers?
- Hoe komt zingeving bij de deelnemers terug in het leven en in het werk?

Stap 7. Werkvorm

Deel de uitgeprinte werkvorm uit en laat de deelnemers de antwoorden opschrijven. Verwijs ze hierbij door naar de symboolkaarten.

Wanneer de deelnemer niet met de kaarten wilt werken, is dit goed. Het dient als een hulpmiddel en is geen vereiste.

Let op: deze oefening wordt niet nabesproken.

Stap 8. Afronding bijeenkomst

Iedereen neemt weer plaats in de kring.

Stel de volgende vragen:

- In één woord hoe vond je deze bijeenkomst?
- Wat neem je mee uit de bijeenkomst?
- Hebben jullie op- of aanmerkingen?

BIJLAGE 6. WERKVORM SYMBOOLKAARTEN

Werkvorm symboolkaarten

Leeftijd:

Opleiding:

Kaart 1. Wat geeft je voldoening in je werk/leven? Licht dit toe..

Kaart 2. Wanneer heb je plezier in je werk/leven? Licht dit toe...

Kaart 3. Wat zegt deze kaart over jouw drijfveren? Licht dit toe..

Kaart 4. Wat zegt deze kaart over jouw bijdrage aan de coaching? Licht dit toe..

Afsluitende vraag

Hoe was het om deze bijeenkomst te doen?

BIJLAGE 7. SCREENSHOT CODEERLABELS (MICROSOFT EXCEL)

Hieronder staan de labels die gebruikt zijn voor het coderen van de wat (1), wie (2) en hoe (3).

1. Wat

◀	Omslagpunt
◀	Toekomst
◀	Verleden
◀	Zingeving
◀	Affectieve component
◀	Cognitieve component
◀	Motivationele component
◀	Intrinsieke motivatie
◀	Instrumentele motivatie
◀	Zelfoverstijgende motivatie
◀	Coaching
◀	

2. Wie

◀	Praten namens zelf
◀	Praten namens anderen
◀	Naasten
◀	Veraf
◀	Coach van Update
◀	Hulpverlener

3. Hoe

◀	Positief
◀	Negatief
◀	Conflict
◀	Harmonie
◀	Vermijden
◀	Ontkenning

BIJLAGE 8. UITWERKING LABELS

THEMATISCH GECODEERDE LABELS	DEFINITIE
ZINGEVING	Zingeving is een proces waarbij mensen betekenis geven aan het leven (VGZV, 2000). 'Zingeving' gaat zowel over dit proces als zaken waar men betekenis aan geeft, waardoor het leven voor hem of haar zin heeft.
AFFECTIEVE COMPONENT	Het gevoel bijbehorend aan de zingeving. Dit gevoel kan zowel positief als negatief zijn (Leijssen, 2004).
COGNITIEVE COMPONENT	Het denkwerk bijbehorend aan de zingeving (Leijssen, 2004). Hieronder vallen overtuigingen en gedachten.
MOTIVATIONELE COMPONENT	De waarde bijbehorend aan de zingeving die ervoor zorgen dat een individu in actie komt (Leijssen, 2004).
INTRINSIEKE MOTIVATIE	In actie komen vanuit een interne waarde, waarbij het gedrag uitvoeren leidt tot een interne bevrediging (Leijssen, 2004).
INSTRUMENTELE MOTIVATIE	In actie komen omdat het gedrag leidt tot een externe opbrengst (Leijssen, 2004).
ZELFOVERSTIJGENDE MOTIVATIE	In actie komen om bij te dragen aan een groter geheel (Leijssen, 2004).
COACHING	Coaching van Update Arnhem.

BIJLAGE 9. GEBRUIKTE PATRONEN VOOR ANALYSE

Deel vraag 1. Wat is de behoefte van jongeren aan coaching van Update op het gebied van zingeving?

Voor bovenstaande deelvraag zijn de volgende patronen gebruikt:

<i>Wie</i>	<i>Wat</i>	<i>Hoe</i>
Zingeving	Praten namens zelf	
Zingeving	Praten namens anderen	
Zingeving	Coach van Update	
Zingeving	Hulpverlener	
Cognitieve component	Praten namens zelf	
Cognitieve component	Praten namens anderen	
Motivationele component	Praten namens zelf	
Motivationele component	Praten namens anderen	
Coaching	Praten namens zelf	Positief
Coaching	Praten namens zelf	Negatief

BIJLAGE 10. MINDMAPS

