

De MatriXmethode

ONDERZOEK NAAR HET VERBETEREN VAN DE ONLINE
TRAINING VAN HET MATRiXMETHODIE INSTITUUT

Naam: K. Rigtering
Studentnummer: 448284
Opleiding: Toegepaste Psychologie
Onderwijsinstelling: Hogeschool Saxion

1^e begeleider: L. Ekkel
2^e begeleider: J. Jolij

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'onderzoek naar het verbeteren van de online training van het MatriXmethode instituut'. Deze scriptie is geschreven als vereiste voor mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste psychologie (TP) aan het Saxion te Deventer. Het onderzoek voor deze scriptie is uitgevoerd bij het MatriXmethode instituut te Ede, in opdracht van Walter Franssen en Ingrid Stoop. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode September 2021 tot en met Juni 2022. Ik heb de afgelopen 10 maanden hard gewerkt om mijn verantwoordingsverslag en de daarbij behorende beroepsproducten tot stand te laten komen. Het schrijven van mijn scriptie ging met veel vallen en opstaan, maar gedurende deze periode hebben verschillende mensen mij voorzien van hulp, begeleiding en een luisterend oor.

Als eerste wil ik mijn eerste begeleider Laurens Ekkel bedanken. Na het wisselen van 1^e begeleider was ik erg onzeker en wist ik niet waar ik moest beginnen, maar na het eerste gesprek met meneer Ekkel zag ik toch weer licht aan het einde van de tunnel. Meneer Ekkel, u heeft mij het gevoel gegeven dat u ook verder kijkt dan de student die afstudeert. U heeft gekeken naar wie ik ben als persoon en dit heeft veel voor mij betekend. Naast de belangrijke rol van begeleider, was u ook een luisterend oor en fungeerde u ook vaak als klagmuur in de moeilijker tijden. Ik wil u hiervoor enorm bedanken, want zonder u was ik nooit zover gekomen. Verder wil ik mijn beide opdrachtgevers Walter Franssen en Ingrid Stoop bedanken voor hun vertrouwen en de mogelijkheid om dit onderzoek uit te voeren binnen hun organisatie. Jullie hebben mij onthaald in een warme omgeving met veel begrip, steun en toeverlaat. Bedankt voor jullie betrokken en flexibele begeleiding. Via deze weg wil ik ook mijn mede stagiairs: Jannus van Wolferen en Hajar Aznadi bedanken. Het was fijn om met jullie te kunnen sparren over onze opdrachten. Jullie enthousiasme, steun en hulp hebben mij enorm geholpen bij het schrijven van mijn onderzoek.

Tot slot wil ik in het bijzonder mijn vriend bedanken die mijn rots in de branding is geweest. Hij gaat het gemopperd en gevloek aan de keukentafel zeker niet missen. Ik wil hem bedanken voor de steun en kracht die hij mij heeft gegeven de afgelopen periode. Bedankt voor de koffie en lekkere hapjes die je kwam brengen als ik uren achter elkaar achter mijn computer zat. Bedankt voor je strenge, maar aanmoedigende woorden. Jouw steun heeft mij enorm geholpen.

Bedankt allemaal.

Veel leesplezier gewenst!

Kyrsa Rigtering

Oldenzaal, Juni 2022

Samenvatting

Sinds februari 2020 is (ook) Nederland getroffen door de coronapandemie. Dit betekent dat alle onderwijsinstellingen en opleiding- en training- organisaties voor een groot deel afhankelijk zijn geworden van het online netwerk. Opleidingsinstituten zullen het (online) aanbod hierdoor de komende jaren kwalitatief en kwantitatief moeten verbeteren (Mesters, 2020). Het is van belang dat het MatriXmethode instituut aansluit bij deze groei binnen de e-learning wereld. Door de onzekerheid over de fysieke training wil het MatriXmethode instituut hun online training optimaliseren door de belangen en motivaties van de cursisten te onderzoeken, zodat uiteindelijk cursisten langdurig en actief gebruik maken van de MatriXmethode. Naast de impact van de coronapandemie speelt de leeftijd van beide leidinggevende partners van de MatriXmethode instituut een belangrijke rol bij het willen optimaliseren van de online training. Beide partners zijn op het moment 63 jaar en zouden graag in de nabije toekomst het stokje willen overdragen aan een eventuele opvolger. Dit onderzoek geeft antwoord op de vraag: “Hoe kan de online training van de MatriXmethode aangepast worden aan de wensen en motivaties van de cursisten, zodat cursisten frequent gebruik (blijven) maken van de methode”. Het doel van het onderzoek is om met de data die voortkomen uit het onderzoek de online training aan te passen aan de wensen en motivaties van de cursisten, zodat op deze manier de kwaliteit van de online training verbeterd wordt en hiermee langdurig gebruik te stimuleren.

Om de ervaring van cursisten ten opzichte van de online training te meten is gebruik gemaakt van een uitgebreide online vragenlijst die bestaat uit kwalitatieve en kwantitatieve vragen. De data zijn geanalyseerd aan de hand van SPSS en de find themes methode. Uit de data van de vragenlijst kan gesteld worden dat respondenten die hebben deelgenomen aan de online training van de MatriXmethode zich na afloop bekwaam genoeg achten om de MatriXmethode uit te kunnen voeren. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat er geen noodzaak is voor grootschalige of drastische aanpassingen binnen de huidige online training van de MatriXmethode. Desondanks zijn verbeterpunten benoemd die zouden kunnen bijdragen aan het optimaliseren van de online training. Om oplossingen te genereren voor de verbeterpunten die zijn gegeven door de cursisten heeft een brainstormsessie plaatsgevonden met alle betrokken stakeholders.

De resultaten afkomstig uit de brainstormsessie zijn meegenomen in het schrijven van een conclusie en aanbevelingen. Er zijn in totaal 8 aanbevelingen gedaan. De aanbevelingen variëren van enkele tekstuele aanpassingen tot het reorganiseren van het groeitraject. Aan de hand van deze aanbevelingen zijn 2 beroepsproducten tot stand gekomen. Het eerste beroepsproduct zal worden vorm gegeven aan de hand van infographic met als doel om werkgevers van cursisten te informeren over de MatriXmethode. Het tweede beroepsproduct is een kwalitatieve vragenlijst met als doel het vaststellen van ervaringen van mensen die de MatriXmethode hebben ondergaan.

Als discussiepunt was het wellicht beter geweest om meer focus te leggen op een specifiek deel van de online training. Echter sluit het huidige onderzoek sterk aan op de wensen van beide opdrachtgevers. Indien zou zijn gekozen om andere methodes in te zetten had dit mogelijk voor meer diepgang gezorgd. Er is echter toch gekozen voor een vragenlijst en een brainstormsessie, aangezien dit voor een grotere bereikbaarheid en bredere representativiteit binnen de doelgroep heeft opgeleverd.

Het onderzoeksdoel is in grote lijnen behaald, aangezien dit onderzoek de wensen en motivaties van de cursisten goed in kaart heeft weten te brengen. Ook zijn er diverse manieren en mogelijkheden benoemd die de online training zouden verbeteren in de ogen van de cursist. Voor specifieke toelichting waarom sommige onderdelen minder worden toegepast en wat de reden is voor het gebrek aan zelfverzekerdheid bij bepaalde onderdelen zal verder onderzoek moeten worden verricht.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting.....	2
Begrippenlijst.....	4
1. Inleiding.....	5
1.1. Organisatieomschrijving	5
1.2. Aanleiding	5
1.3. Doelgroep	6
1.4. Doelstelling	6
1.5. Relevantie	6
1.5.1. Micro niveau.....	6
1.5.2. Meso niveau	6
1.5.3. Macro niveau.....	7
1.6. Onderzoeksvragen	7
1.7. Stakeholders	7
1.8. Ethiek	8
1.9. Leeswijzer	8
2. Inspiration-fase.....	9
2.1. Onderzoeksmethode.....	9
2.2. Literatuurstudie.....	9
2.2.1. Resultaten literatuurstudie.....	9
2.3. Communicatie opdrachtgevers	10
2.4. Vragenlijst.....	11
2.5. Respons.....	11
2.6. Thema's vragenlijst	12
2.7. Betrouwbaarheid en validiteit	13
2.8. Analyse.....	13
2.8.1. SPSS (kwantitatieve gegevens)	13
2.8.2. Find themes	14
2.9. Resultaten.....	15
2.10. Conclusie.....	19
3. Ideation-fase.....	21
3.1. Onderzoeksmethode.....	21
3.1.1. Brainstorm	21
3.1.2. Deelnemers	21
3.1.3. Materialen	21
3.1.4. Procedure	22
3.2. Resultaten.....	23
3.3. Conclusie.....	26
4. Conclusie en discussie	28
4.1. Eindconclusie.....	28
4.2. Discussie.	29
5. Literatuurlijst	32
Bijlage 1: Informatieblad	34
Bijlage 2: Toestemmingsformulier.....	36
Bijlage 3: Vragenlijst	37
Bijlage 4: Statistieken per construct en item	43
Bijlage 5: Notitieblad brainstorm.....	47
Bijlage 6: PowerPoint Brainstorm	51
Bijlage 7: Toestemmingsformulier brainstorm	52
Bijlage 8: Vragen brainstormsessie	53
Bijlage 9: Behoeftetabel	54

Begrippenlijst

Definitie	Verklaring
Accreditatiepunten	Accreditatiepunten zijn punten die door de accreditatiecommissie van het Kwaliteitsregister zijn gekeurd en aan hun kwaliteitseisen voldoen. Je kunt accreditatiepunten behalen door activiteiten te volgen die door V&V (verpleegkundigen en verzorgenden) geaccrediteerd zijn.
Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	In de Algemene verordening gegevensbescherming zijn de belangrijkste regels voor de omgang met persoonsgegevens vastgelegd.
Commitment	Bereidheid om met iemand of iets mee te doen.
E-learning	E-learning is een Engels woord voor online opleiden.
Evidence based practice (EBP)	EBP gaat om de combinatie van de 3 pijlers: het best beschikbare bewijsmateriaal (onderzoek), de klinische expertise (kennis en ervaring) van de professional en de wensen, waarden en voorkeuren van de patiënt (omni cura academy, 2021).
Likertschaal	Een likertschaal wordt ook wel een waarderingsschaal of gedwongen-keuzeschaal genoemd.
MatriX-emotiemodel	Het MatriX-emotiemodel is het model van de MatriXmethode dat wordt ingezet bij emotioneel beladen hulpvragen (trauma's, angsten, onverwerkte emoties etc.).
IBM SPSS statistics 28	IBM SPSS Statistics 28 helpt bij het analyseren en visualiseren van data.
Infographic	Een infographic of informatieve illustratie geeft een informatieve weergave van verschillende objecten met een combinatie van tekst en beeld.
International journal of psychology	Het International Journal of Psychology is een tweemaandelijks peer-reviewed wetenschappelijk tijdschrift dat alle aspecten van psychologie behandelt.
STAP-subsidie	Op 1 maart 2022 voerde de Nederlandse overheid het STAP-opleidingsbudget in. Met deze nieuwe regeling kan iedere burger die daarvoor in aanmerking komt 1000 euro krijgen om zichzelf bij te scholen.

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt kennis gemaakt met de organisatie waar het afstudeeronderzoek is uitgevoerd. Vervolgens worden de aanleiding, doelstelling en relevantie van het onderzoek toegelicht. Dit zal worden opgevolgd met het benoemen van de onderzoeksvragen en de daarbij horende HCD (Human Centered Design) fase, en tot slot wordt stilgestaan bij de stakeholders en ethische verantwoording van dit onderzoek.

1.1. Organisatieomschrijving

Het MatriXmethode instituut is een kleinschalig trainingsbureau dat zich voornamelijk bezighoudt met het opleiden en trainen van hbo- en universitair geschoolde professionals die zich willen specialiseren in een nieuwe interventie. Het betreft hier een interventie die veilig, kortdurend en doelgericht is. De MatriXmethode is een breed inzetbare coaching techniek met als missie mensen regie te geven over het eigen hoofd. De MatriXmethode is een effectieve gesprekstechniek voor leer-, gedrags-, mentale en emotionele problemen. Deze problemen zijn ook behandelbaar zonder een diagnose. (MatriXmethode Instituut, z.d.-b). De methodiek richt zich op de belevingsgerichte zintuigen: beeld, geluid, gevoel, reuk, smaak en gedachten die zijn ontstaan bij de oorsprong van het probleem. De MatriXmethode kan ingezet worden bij o.a.: enkelvoudige trauma's, angsten, fobieën, overmatige stress, een vol hoofd, onverwachte emoties, informatie handiger onthouden, pijnklachten verhelpen, SOLK klachten en tinnitus/ oorsuizen (MatriXmethode Instituut, z.d.-b). Het MatriXmethode instituut maakt vijf beloftes die komen kijken bij het uitvoeren van de MatriXmethode, namelijk (MatriXmethode Instituut, z.d.-b):

- De oorzaak van het probleem hoeft niet te worden besproken.
- Als professional stel je de juiste vragen, je cliënt gaat zelf in het eigen hoofd aan het werk.
- Er zal geen sprake zijn van (heftige) herbelevingen en negatieve bijwerkingen.
- Betrouwbaar en veilig toepasbaar bij cognitieve en emotionele klachten.
- Tijdsbesparende methode.

Om hbo- en universitaire professionals te laten leren over de inhoud van de MatriXmethode wordt gebruikgemaakt van trainingsdagen die gevolgd worden op locatie. Hiernaast kan ook gekozen worden voor een online trainingsprogramma waarbij toegang wordt verleend tot een online leeromgeving (pluvo) waar cursussen, lessen en opdrachten kunnen worden doorlopen met aanvullend gezamenlijke online bijeenkomsten die begeleid worden door een ervaren MatriX-trainer.

1.2. Aanleiding

Sinds februari 2020 is (ook) Nederland getroffen door de coronapandemie. In verband met het tegen gaan van het coronavirus geldt sinds maart 2020 het dringende advies van de overheid om zoveel mogelijk thuis te werken (Van 't Wout, 2020). Dit betekent dat alle onderwijsinstellingen en opleiding- en training organisaties voor een groot deel afhankelijk zijn geworden van het online netwerk. Opleidingsinstellingen zullen het (online) aanbod hierdoor de komende jaren kwalitatief en kwantitatief moeten verbeteren (Mesters, 2020). E-learning neemt de komende jaren volgens Han Mesters (2020) een grote vlucht. Het is een vorm van kennisoverdracht die betaalbaar, efficiënt, toegankelijk en schaalbaar is. Een aantal maatschappelijke ontwikkelingen zoals het goedkoper en beter worden van samenwerksoftware, de digitalisering en acceptatie van thuiswerken zijn belangrijke componenten die ertoe gaan leiden dat er steeds frequenter gebruik gemaakt zal worden van online trainingsprogramma's (Mesters, 2020). Bovenop deze structurele trends leidt de coronacrisis tot een versnelling in de kwalitatieve en kwantitatieve groei van e-learning-programma's (Mesters, 2020). Het is van belang dat het MatriXmethode instituut aansluit bij deze groei binnen de e-learning wereld. De fluctuerende regelgeving voor het advies om thuis te werken zorgt binnen de organisatie voor veel onrust (W. Franssen, persoonlijke communicatie, 31 augustus 2021). Door de onzekerheid over de fysieke training wil het MatriXmethode instituut hun online training optimaliseren door de belangen en motivaties van de cursisten te onderzoeken, zodat uiteindelijk zoveel mogelijk cursisten langdurig en actief gebruik maken van de MatriXmethode. Het MatriXmethode instituut wil dat de online training optimaal functioneert, zodat er gestreefd kan worden naar de visie van het MatriXmethode instituut: "iedereen op deze wereld verdient het om baas te zijn over eigen hoofd en eigen leven" (MatriXmethode Instituut, z.d.-b).

Naast de impact van de coronapandemie speelt de leeftijd van beide leidinggevende partners van de MatriXmethode instituut een belangrijke rol bij het optimaliseren van de online training. Beide partners zijn op het moment 63 jaar en zouden graag in de nabije toekomst het stokje willen overdragen aan een eventuele opvolger. Ze vinden het van belang dat hiervoor een optimaal functionerende online training aangeboden wordt, die het gedachtegoed achter de MatriXmethode goed weet over te brengen.

1.3. Doelgroep

De doelgroep betreft cursisten die de afgelopen 2 jaar hebben deelgenomen aan de online training van de MatriXmethode. De cursisten van de online training betreft een zeer gevarieerde groep professionals. Over het algemeen kan iedere hbo- en/of universitaire professional deelnemen aan de online training. Dit maakt ook dat de doelgroep erg varieert in zowel vakgebied als motivatiefactoren om de online training te doorlopen. De beroepen die de cursisten bijvoorbeeld uitoefenen zijn: *Huisarts, leerkracht, verpleegkundige, coach, trainer, re-integratie consulent, boekhoudster, osteopaat en algemeen directeur*. Kortom: De online training is geschikt voor iedereen met een hbo- of hoger werk en denkniveau die baat heeft bij het leren van de MatriXmethode.

1.4. Doelstelling

De opdrachtgevers willen weten wat de cursisten beweegt om de MatriXmethode wel of niet toe te passen binnen de beroepspraktijk. De opdrachtgevers geven aan dit te willen onderzoeken op de gebieden: kennen, kunnen, willen, mogen en durven. Vanuit een cognitief perspectief op motivatie maken individuen gedragskeuzes op basis van een combinatie van factoren. Deze kennis zou waardevol zijn bij het bepalen van hoe de cursisten te motiveren zijn om gedragskeuzes te maken die de missie en visie van de organisatie ten goede komen (Seyler et al., 1998). Vanuit een praktisch oogpunt zou het beter begrijpen van de cursist zijn of haar motivatie voor het leren van de training kunnen bijdragen aan het verbeteren van de online training (Seyler et al., 1998). Het uiteindelijke doel van het onderzoek zal zijn om de behoeftes van cursisten in kaart te brengen, zodat de kwaliteit van de online training verbeterd kan worden aan de hand van deze behoeftes.

1.5. Relevantie

Het optimaliseren van de online training van de MatriXmethode heeft relevantie op micro, meso en macro niveau (Movisie, 2019).

1.5.1. Micro niveau

Op microniveau wordt gekeken naar de relevantie voor het individu (Movisie, 2019). In dit geval is het individu de hbo-professional die deel neemt aan de online training van de MatriXmethode. Zodra de online training is geoptimaliseerd zal de training beter aansluiten op de wensen en behoeftes van de cursisten, zodat de cursisten tevreden en gemotiveerd de online training kunnen doorlopen. Online trainingen zijn geschikt omdat ze ervoor zorgen dat de cursist: de geleerde kennis toepast binnen het vakgebied, continu blijft leren en zijn of haar professionele kwalificatie ermee versterkt (Iglesias & Salgado, 2012). Naast het leren van vaardigheden en kennis zijn de meningen van cursisten ook één belangrijk criterium binnen de training (Bell et al., 2017). Hoe positiever de cursist is over de training, hoe groter de kans is dat ze hiermee positieve prestaties zullen leveren op het werk. Daarnaast kunnen eerdere positieve trainingservaringen bijdragen aan deelname en motivatie voor toekomstige ontwikkelingsprogramma's, die de leerresultaten en het werkgedrag positief kunnen beïnvloeden (Martins, Zerbini, & Medina, 2019).

1.5.2. Meso niveau

Wanneer wordt gekeken naar de relevantie op mesoniveau wordt er gekeken naar een specifieke groep die gevolgen zal ervaren van het optimaliseren van de online training (Movisie, 2019). In dit geval zullen de cliënten van de cursisten deze groep representeren. De MatriXmethode is inzetbaar bij diverse hulpvragen. Als de cursist de MatriXmethode goed beheerst en zich comfortabel voelt met het toepassen van de methode, zou hij of zij hier uiteindelijk ook meerdere cliënten succesvol mee kunnen helpen. Op het moment zijn ruim 74.000 mensen in Nederland aan het wachten op geestelijke gezondheidszorg. Voor zowel de basis-ggz als de gespecialiseerde ggz is de maximaal aanvaardbare totale wachttijd 14 weken. Ruim 27.000 mensen wachten langer dan de maximaal aanvaardbare wachttijd (Nederlandse Zorgautoriteit, 2022). Doordat de MatriXmethode kan worden ingezet door zowel hbo-als universitair geschoolde professionals wordt het de cliënt makkelijker gemaakt om in aanraking te komen met een MatriX-coach. Voor het bezoeken van een (gespecialiseerde) coach is er in de meeste gevallen een wachttijd van 5 dagen (Meijer, 2018). Doordat de MatriXmethode ingezet kan worden zonder dat de cliënt hoeft te spreken over zijn of haar problemen, zal de stap naar hulp zoeken minder hoog worden. De cliënt zal immers niet meteen uitgebreid over zijn of haar problemen hoeven te spreken indien ze dit zelf niet prettig vinden. Er is in 2018 een kleinschalig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de effectiviteit en ervaring van de MatriXmethode bij trauma's, uitgevoerd door een Toegepaste Psychologie student van het Hogeschool Leiden (Boutkan, 2018). Uit dit kleinschalig onderzoek is gebleken dat mensen die de MatriXmethode hebben ondergaan verbeteringen in het algemeen welzijn ervaren. Gedurende het onderzoek

gaven de respondenten aan geen enorme verschillen te ervaren in het dagelijks leven. Wel wordt aangegeven dat er minder sprake is van angsten en alertheid, waardoor er meer ruimte is voor ontspanning.

1.5.3. Macro niveau

Met macroniveau wordt gesproken over relevantie voor de gehele samenleving (Movisie, 2019). Het leren van nieuwe kennis vervult zowel een individuele als maatschappelijke functie (Bishop, 1995). Hoewel het MatriXmethode instituut aangeeft bezig te zijn met het in kaart brengen van de daadwerkelijke effectiviteit van de methode, zijn de geluiden vanuit de cursisten nu al zeer positief (Het MatriXmethode instituut, z.d.). Mochten de voorspellingen rondom het succes van de MatriXmethode uitkomen, dan zal de MatriXmethode diverse problematieken binnen de samenleving kunnen verminderen, al dan niet oplossen. Het MatriXmethode instituut heeft een methode ontwikkeld die kan bijdragen bij het versimpelen van het leerproces, waardoor mensen makkelijker informatie kunnen opslaan in het brein (het alfabet, rekenen en klokkijken). Dit zou uiteindelijk kunnen resulteren in een sneller leerproces, waardoor er tijd overblijft voor het leren van andere (belangrijke) dingen. Daarnaast zouden de wachttijden binnen de GGZ (geestelijke gezondheidszorg) kunnen worden verkort, doordat de MatriXmethode beloftes maakt die garanderen dat efficiënte en kortdurende behandeling mogelijk worden gemaakt door het toepassen van de MatriXmethode. Dit zou kunnen worden ingezet binnen de POH-GGZ praktijken, om op deze manier doorstroom naar de GGZ instellingen te verminderen. Ook kunnen diverse coaches worden ingezet om beginnende problematieken te verhelpen. Het op tijd signaleren van (het ontstaan van) deze problemen en het aanbieden van de benodigde hulp, ondersteuning en zorg kan voorkomen dat er onnodig menselijk leed en vermijdbare maatschappelijke kosten ontstaan (Hermanns et al., 2005).

1.6. Onderzoeksvragen

Hoofdvraag: Hoe kan de Online training van de MatriXmethode aangepast worden aan de wensen en motivaties van de cursisten, zodat cursisten frequent gebruik (blijven) maken van de methode.

1 Inspiration-fase: In hoeverre voelen cursisten zich aan het einde van online training bekwaam genoeg om de MatriXmethode uit te voeren?

- 1.1 Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste kennis beschikken om de MatriXmethode toe te passen?
- 1.2 Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste (aangeleerde) vaardigheden beschikken om de MatriXmethode goed uit te voeren?
- 1.3 Durven de cursisten na het doorlopen van de online training de MatriXmethode toe te passen binnen hun eigen beroepspraktijk?
- 1.4 Hoe hebben de cursisten de leeromgeving ervaren?

2. Inspiration-fase: In hoeverre wordt de MatriXmethode door de cursisten van de online training toegepast?

- 2.1 Wat motiveerde de cursisten om deel te nemen aan de online training?
- 2.2 Hoe wordt de MatriXmethode ingezet na het doorlopen van de online training?
- 2.3 Voelen cursisten zich voldoende gesteund gedurende de online training (leidinggevende, collega's en mede cursisten)?
- 2.4 Ervaren cursisten obstakels rondom het uitvoeren van de MatriXmethode?

3. Ideation-fase: Hoe kan de online leeromgeving worden aangepast met de nieuwe inzichten die zijn voortgekomen uit de inspiration-fase?

1.7. Stakeholders

De stakeholders die een belangrijke rol spelen gedurende dit onderzoek zijn: De cursisten die de afgelopen 2 jaar hebben deelgenomen aan de online training van de MatriXmethode. Zodra de online training is geoptimaliseerd zal de training beter aansluiten op de wensen en behoeftes van de cursisten, zodat de cursisten tevreden en gemotiveerd de online training kunnen doorlopen. Hoe positiever de cursist is over de training, hoe groter de kans is dat ze hiermee positieve prestaties zullen leveren op het werk. Daarnaast kunnen eerdere positieve trainingservaringen bijdragen aan deelname en motivatie voor toekomstige ontwikkelingsprogramma's, die de

leerresultaten en het werkgedrag positief kunnen beïnvloeden (Martins, Zerbini, & Medina, 2019). Daarnaast zijn de 2 leidinggevende partners van de MatriXmethode stakeholders die een actieve adviserende rol spelen binnen het onderzoek. Het belang van beide leidinggevende partners is met name gericht op het kunnen leveren van een optimaal functionerende online training die aansluit op de missie en visie van de MatriXmethode. Daarnaast is het ook belangrijk om de mogelijkheden en perspectieven van de MatriX-trainers mee te nemen gedurende het onderzoek.

1.8. Ethiek

Er worden geen belangrijke persoonsgegevens verzameld gedurende dit onderzoek. Er zal gevraagd worden naar: gender, leeftijd en hoelang het geleden is dat de cursist heeft deelgenomen aan de online training. Deze informatie is geanonimiseerd. Er zijn twee bestanden gemaakt waarin één bestand bestaat uit namen met de sleutels en één bestand met de versleutelde codes en de overige data. Iedere deelnemer is vooraf aan het onderzoek goed op de hoogte gebracht over: De inhoud van het onderzoek, wat de deelnemer zijn/ haar rol is in het onderzoek, eventuele risico's, waar de data voor gebruikt zal worden en wat de deelnemer zijn/haar rechten zijn met betrekking tot het onderzoek. Het onderzoek is onafhankelijk uitgevoerd zonder enige belangen bij de uitkomst.

1.9. Leeswijzer

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het Human Centered Design model. Bij het Human Centered design model staat de eindgebruiker centraal (IDEO.org, 2015). De meningen, behoeftes en wensen van de cursisten vormen de bouwstenen voor het onderzoek en daar bijbehorende beroepsproducten. Het Human Centered Design model bestaat uit drie fases, namelijk: de inspiration-fase, de ideation-fase en de implementation-fase (IDEO.org, 2015). Gedurende dit onderzoek zullen echter alleen de inspiration- en ideation-fase worden uitgevoerd. De implementation-fase zal eventueel in een vervolgonderzoek kunnen worden uitgevoerd.

Gedurende de inspiration-fase wordt actief gesproken met de opdrachtgevers om hun visie goed in kaart te kunnen brengen. Daaropvolgend is een literatuuronderzoek gedaan om op deze manier de juiste vragen op te stellen voor de uitgebreide digitale vragenlijst. De informatie dat voortkomt uit het literatuuronderzoek zal samen met de belangen van de opdrachtgevers de bouwstenen vormen voor een uitgebreide online vragenlijst. De vragenlijst richt zich specifiek op de ervaring van de deelnemer. De resultaten van de kwantitatieve vragen zijn geanalyseerd aan de hand van SPSS, daarnaast zijn de kwalitatieve vragen geanalyseerd aan de hand van de find themes methode. De resultaten afkomstig van SPSS en find themes beantwoorden gezamenlijk deelvraag één en twee. Deze resultaten zijn terug te vinden in een tussentijdse conclusie.

De resultaten van de ideation-fase vormen de basis voor het uitvoeren van de inspiration-fase. De inspiration-fase focust zich op het vinden van passende oplossingen voor obstakels die zijn ontdekt gedurende de ideation-fase. De diverse obstakels zijn gefilterd op relevantie met de opdrachtgevers, zodat de belangrijkste obstakels besproken konden worden in een uitgebreide brainstormsessie. De bevindingen van de brainstormsessie vormen een antwoord op deelvraag drie. Ook deze bevindingen worden geformuleerd in een tussentijdse conclusie. De behoeftes die kenbaar zijn gemaakt in de inspiration fase en ideation fase zijn inzichtelijk gemaakt aan de hand van een behoeftetabel.

Tot slot komen de discussie, eindconclusie en aanbevelingen aan bod. De hoofdvraag van het onderzoek wordt beantwoord in de algehele eindconclusie. In dit hoofdstuk wordt kritisch naar het onderzoek gekeken en worden aanbevelingen gedaan voor een mogelijk vervolgonderzoek. In dit verslag worden de onderzoeksstappen op een chronologische wijze beschreven.

2. Inspiration-fase

In dit hoofdstuk worden de stappen van de inspiration-fase behandeld. Zo worden de verschillende methodes besproken waarmee in deze fase van het onderzoek informatie is vergaard. Tot slot worden de resultaten en interpretaties behandeld die antwoord geven op de deelvragen. In de inspiration-fase staan de volgende deelvragen centraal:

1. In hoeverre voelen cursisten zich aan het einde van online training bekwaam genoeg om de MatriXmethode uit te voeren?

- 1.1 Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste kennis beschikken om de MatriXmethode toe te passen?
- 1.2 Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste (aangeleerde) vaardigheden beschikken om de MatriXmethode goed uit te voeren?
- 1.3 Durven de cursisten na het doorlopen van de online training de MatriXmethode toe te passen binnen hun eigen beroepspraktijk?
- 1.4 Hoe hebben de cursisten de leeromgeving ervaren?

2. In hoeverre wordt de MatriXmethode door de cursisten van de online training toegepast?

- 2.1 Wat motiveerde de cursisten om deel te nemen aan de online training?
- 2.2 Hoe wordt de MatriXmethode ingezet na het doorlopen van de online training?
- 2.3 Voelen cursisten zich voldoende gesteund gedurende de online training (leidinggevende, collega's en mede cursisten)?
- 2.4 Ervaren cursisten obstakels rondom het uitvoeren van de MatriXmethode?

2.1. Onderzoeksmethode

De onderzoeksmethodes die gebruikt zijn in deze fase van het onderzoek zullen hieronder in subparagrafen worden toegelicht.

2.2. Literatuurstudie

Allereerst is er naar relevante literatuur gezocht om meer kennis te vergaren over de aspecten die onderdeel zijn van kennisoverdracht en toepassingsgerichtheid van een online training. Zoektermen die bijvoorbeeld zijn gebruikt gedurende het literatuuronderzoek zijn: "kennisoverdracht online training", "motivatie deelname online training", "kwaliteiten goede (online)trainer" en "succesvol leerproces". De zoektermen zijn ook naar het Engels vertaald om internationale literatuur mee te nemen in het literatuuronderzoek. Zoektermen zijn ingevoerd in de online catalogus van de Saxion bibliotheek en Google Scholar.

2.2.1. Resultaten literatuurstudie

Als eerste is er gekeken naar literatuur over het opdoen van kennis en bijkomend proces. Wanneer een cursist wat geleerd heeft kan hij of zij een relatief stabiele verandering in zijn of haar gedrag of gedragsmogelijkheden waarnemen (Boekaerts & Simons, 2003). Het leren is dan het gevolg van diverse leeractiviteiten en beschikt over een zekere mate van wendbaarheid. Dit wil zeggen dat het geleerde flexibel genoeg is dat het ook toegepast kan worden in nieuwe situaties (Ober et al., 2015). Dit wordt ook wel transfer genoemd. Het optreden van een goede transfer is de beste manier om te controleren of er daadwerkelijk iets geleerd is (Boekaerts & Simons, 2003; Mulder, 2001; Driscoll, 2005). De basiselementen die een rol spelen bij transfer zijn de lerende, de oefentaak, transfer taak, de oefen context en de transfercontext (McKeough, Lupart, Marini, 2010, Mulder, 2001, Shumway-cook & Woollacott, 2007). Het interne leerproces kan niet gemeten worden, aangezien alleen het resultaat van het leerproces zichtbaar is en niet het leerproces zelf (Ober et al., 2015). Een ander belangrijk thema dat naar voren komt in de literatuur is het belang van de omgevingsfactoren gedurende de online training. Denk hierbij aan: Steun en sancties van de supervisor en steun vanuit je collega's. Het gaat hierbij om de perceptie van de cursisten en wat hij of zij verwacht tegen te komen in de werksetting die de motivatie om een transfer te maken kunnen bevorderen. Kennis over het transferklimaat waarin de cursist zou terugkeren zou hun motivatie om te leren kunnen beïnvloeden, evenals hun motivatie om de training te gebruiken (Tannenbaum & Yukl, 1992). Een ander belangrijk proces bij de cursist is het zelfverzekerder worden in hun eigen handelen omtrent de uitvoering van de MatriXmethode. Dit wordt ook wel zelfeffectiviteit genoemd.

Zelfeffectiviteit leidt tot betere prestaties en betere uitvoering van een bepaalde taak/ oefening. Iemand zal eerder durven taken uit te voeren, aangezien ze zelfverzekerder zijn in hun eigen kunnen (Zimmerman, 2000). Verder is er ook gekeken naar literatuur over de eisen aan een goed functionerende leeromgeving. In eerste instantie is de kwaliteit van de inhoud van je leeromgeving erg belangrijk, maar daarnaast is het belangrijk dat je leeromgeving en professioneel uitziet (De Jonge, 2020). Herkenbaarheid en kwaliteit zijn erg belangrijk voor een aantrekkelijke uitstraling. Denk hierbij aan: uitnodigende en consistent beeldmateriaal, duidelijke titels en het geluid en beeldkwaliteit van de video's moet goed zijn. De cursist kan zich zo beter focussen op de inhoud en wordt niet afgeleid door randzaken (De Jonge, 2020). Tot slot is er gezocht naar literatuur die zou aansluiten bij de competenties die komen kijken een goede (MatriX)- trainer. In het boek van Lianne Kaufman en Janneke Ploegmakers staat een onderbouwd competentieprofiel met 6 kerncompetenties waaraan een goede trainer zou moeten voldoen, een goede trainer is: prestatiegericht, sociaal vaardig (samenwerking, contactvaardigheid, inlevingsvermogen), presentatievaardig, creatief, adviesvaardig en onafhankelijk (Kaufman & Ploegmakers, 2012).

2.3. Communicatie opdrachtgevers

De communicatie met beide opdrachtgevers is een belangrijk element voor het opstellen van vragen voor de vragenlijst, aangezien zij ervoor kunnen zorgen dat de vragenlijst aansluit op de beleevingswereld van de cursisten. Uit de mondelinge communicatie kwam naar voren dat Ingrid Stoop het erg belangrijk vindt dat de cursisten zich bekwaam genoeg achten om de MatriXmethode uit te voeren, en dat ze hiervoor ook de juiste tools voor worden aangereikt (I. Stoop, persoonlijke communicatie, 6 September 2021). Bekwaamheid betekent dat er over de juiste vaardigheden, kennis en professionele houding wordt beschikt om de MatriXmethode zelfstandig en zelfverzekerd uit te voeren (I. Stoop, persoonlijke communicatie, 6 September 2021). Ze geeft aan dat het gevoel van bekwaamheid sterk samenhangt met het oefenproces. Door op de juiste manier frequent te (blijven) oefenen met de MatriXmethode leren cursisten hun persoonlijke stijl in het uitvoeren van de MatriXmethode (I. Stoop, persoonlijke communicatie, 6 September 2021). Het is voor Ingrid belangrijk om te weten of de cursisten zich bekwaam genoeg achten na het doorlopen van de online training, of cursisten voldoende oefenen gedurende de online training en op wat voor manier de cursisten het beste kennis tot zich nemen. Uit het gesprek met de andere opdrachtgever, Walter Franssen, kwam naar voren dat hij het belangrijk vond om te weten of er obstakels worden ondervonden rondom het uitvoeren van de MatriXmethode (W. Franssen, persoonlijke communicatie, 31 augustus 2021). Walter geeft aan meer inzicht te willen in het uiteindelijk toepassen van de MatriXmethode door cursisten. Hij heeft zelf weinig overzicht over hoeveel de MatriXmethode wordt toegepast door cursisten. Daarnaast is hij geïnteresseerd in de meerwaarde van het groeitraject en of dit wat bijdraagt aan het uiteindelijk toepassen van de MatriXmethode. Tot slot is hij geïnteresseerd in algemene ervaring van de cursisten en of er eventuele terugkerende verbeterpunten zijn (W. Franssen, persoonlijke communicatie, 31 augustus 2021).

2.4. Vragenlijst

Vanuit de theoretische basis van de literatuurstudie en de mondelinge communicatie met de opdrachtgevers is er een uitgebreide online vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst is bedoeld voor de cursisten van de online training van het MatriXmethode instituut. Deze vragenlijst bestaat 65 kwantitatieve vragen met een 5-punts likertschaal (1 = helemaal oneens tot 5 = helemaal eens). Daarnaast zijn ook 13 open vragen toegevoegd aan de vragenlijst om op deze wijze ook kwalitatieve data te verzamelen over de diverse thema's. De vragenlijst is verzonden via de e-mail. Er is driemaal een mail verstuurd met het verzoek om de vragenlijst in te vullen. Zodra de cursisten de vragenlijst link hebben geopend worden de cursisten naar een introductie gestuurd met daarin de link naar de informatiebrief (bijlage 1) en toestemmingsformulier (bijlage 2). Er wordt vermeld dat deze formulieren belangrijk zijn om te lezen, zodat de cursisten op de hoogte zijn van de benodigde informatie en van hun rechten als deelnemer. Als de informatiebrief en de toestemmingsbrief goed zijn doorgenomen kan de deelnemer kiezen of hij/ zij wel of niet akkoord gaat met deze voorwaarden. Mocht het zo zijn dat een deelnemer niet akkoord gaat met de voorwaarden, dan wordt de vragenlijst per direct beëindigd. Als de deelnemer akkoord gaat met de voorwaarden worden er nog een aantal vragen gesteld over naam, leeftijd, sekse en hoelang het geleden is dat de deelnemer heeft deelgenomen aan de online training. Zodra deze gegevens zijn ingevuld zal de deelnemer kunnen beginnen aan de 20 minuten durende vragenlijst. In de vragenlijst worden er 13 thema's uitgevraagd (zie tabel 1). De vragen over het groeitraject zullen niet door iedereen kunnen worden beantwoord, aangezien deze pas is geïntroduceerd sinds dit jaar. De vragenlijst is op 20 December 2021 geopend en op 9 Januari 2022 gesloten. Iedere maandag is er een (herinnerings-)mail gestuurd met het verzoek om de vragenlijst in te vullen. Zodra de vragenlijst compleet is ingevuld door de deelnemer wordt de benodigde tijd en inzet beloond door middel van een kleine compensatie, namelijk: Toegang tot de primeur van de video's die de MatriXmethode onderbouwd vanuit de neuropsychologie.

Tabel 1

Structuur Vragenlijst.

Constructen	Soort vragen	
	Gesloten	Open
Ervaring algemeen	5	2
Oefenen	10	1
Online ervaring	3	0
Leren	4	1
MatriX-trainer	8	0
Steun en motivatie	5	1
Bekwaam voelen	3	1
Zelfverzekerd	6	0
Beperkingen	1	2
Toepassen	8	1
Groeitraject ervaring	6	0
Online omgeving	7	1
Algemene verbeterpunten	0	3
Totaal	65	13

Noot. De volledige vragenlijst is terug te vinden in Bijlage 3.

2.5. Respons

De hoeveelheid respondenten is geëindigd op 33, waarvan 28 vragenlijsten volledig zijn ingevuld en 5 deels zijn ingevuld. Er is gekozen om de niet volledige vragenlijsten ook mee te nemen in het onderzoek. De respondenten zijn hiervan op de hoogte gebracht door middel van het lezen van de informatiebrief. De leeftijd van de respondenten variëren tussen de 32 en 70 jaar. De participanten bestaan uit 5 mannen (15,2%) en 28 vrouwen (84,8%). De respondenten hebben binnen de afgelopen 2 jaar de online training doorlopen. Uit tabel is af te lezen dat 52,8% van de respondenten de online training langer dan 12 maanden geleden hebben doorlopen.

Tabel 2

Structuur Vragenlijst.

Hoelang geleden de training is doorlopen	Percentage respondenten	Cumulatief
< 2 maanden	2,78%	2,78%
Tussen de 3 en 6 maanden	19,44%	22,22%
Tussen de 6 en 12 maanden	25,00%	47,22%
>12 maanden	52,78%	100%
Totaal	100%	100%

2.6. Thema's vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit 13 thema's die zijn opgesteld aan de hand van de theoretische basis van de literatuurstudie en de mondelinge communicatie met de opdrachtgevers

- 1) **Ervaring algemeen:** Dit construct meet de algemene ervaring over de online training. Daarnaast wordt ook gekeken naar de motivatie om deel te nemen aan de online training en in hoeverre hun verwachting overeenkomen met de realiteit.

Voorbeelditem: "Ik ben blij dat ik de MatriXmethode training heb gevolgd."

Item: 1,2,3,4,5,6 en 7

- 2) **Oefenen:** De vragen bij die dit construct geven inzicht in welke oefeningen de cursisten als leerzaam hebben ervaren en hoe vaak zij naast de bijeenkomsten hebben geoefend met het toepassen van de MatriXmethode.

Voorbeelditem: "De oefeningen die aan bod kwamen gedurende de bijeenkomst hielpen mij een beter inzicht te krijgen in hoe ik de MatriXmethode zou kunnen toepassen binnen mijn eigen werkveld".

Item: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 en 18.

- 3) **Online ervaring:** Bij het construct online ervaring wordt gekeken naar hoe de deelnemer het heeft ervaren dat hij/zij de training digitaal heeft doorlopen. Daarnaast is gevraagd of de MatriXmethode er in is geslaagd om een representatief beeld creëren over hoe de MatriXmethode in de praktijk zou kunnen worden toegepast via het digitale netwerk.

Voorbeelditem: "De context waarin werd geoefend gaf mij een representatief beeld over hoe ik de methode in de praktijk zou kunnen toepassen".

Item: 19, 20 en 21.

- 4) **Leren:** Het construct leren bestaat uit vragen die inzicht geven over wat de deelnemer een belangrijk manier vindt om te leren.

Voorbeelditem: "Ik vind het belangrijk om te leren van intervisie".

Item: 22, 23, 24, 25 en 26.

- 5) **MatriX-trainer:** Dit construct geeft aan hoe de cursisten de MatriX-trainer hebben ervaren.

Voorbeelditem: "Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die een veilige omgeving kan bieden waarin fouten gemaakt mogen worden".

Items: 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 en 34.

- 6) **Steun en motivatie:** Er wordt gekeken naar de hoeveelheid steun de deelnemer heeft ontvangen gedurende de online training.

Voorbeelditem: "Ik ontvang steun van mijn leidinggevende gedurende de training".

Item: 35, 36, 37, 38, 39 en 40.

- 7) **Bekwaam voelen:** Dit construct geeft een indicatie over hoe bekwaam de deelnemer zich voelt rondom het uitvoeren van de MatriXmethode.

Voorbeelditem: "Ik heb het idee dat ik over de juiste vaardigheden beschik om de MatriXmethode te kunnen toepassen".

Item: 41, 42, 43 en 44.

- 8) **Zelfverzekerd:** De vragen die zijn gesteld bij dit construct zijn vragen rondom het zelfverzekerd uitvoeren van de diverse onderdelen van de MatriXmethode.

Voorbeelditem: "Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand te helpen met zijn of haar angsten en trauma's te verwerken (EQ)".

Item: 45, 46, 47, 48, 49 en 50.

- 9) **Beperkingen en restricties:** Dit construct geeft weer of de deelnemer beperkingen en/ of restricties hebben rondom het uitvoeren van (delen) van de MatriXmethode.

Voorbeelditem: "Ervaart u beperkingen en obstakels binnen uw werkveld rondom het toepassen MatriXmethode op IQ gebied (Hoofd opruimen, informatie handiger opslaan), zo ja voor welk onderdeel en waarom?"

Item 51, 52 en 53.

- 10) Toepassen:** Bij dit construct worden vragen gesteld die een indicatie geven over hoeveel diverse onderdelen van de MatriXmethode momenteel wordt toegepast, en waarom een deelnemer ervoor kiest om een bepaald onderdeel van de MatriXmethode wel of niet toe te passen.

Voorbeelditem: "Ik ben actief op zoek geweest naar verbanden tussen wat ik wel en niet kan gebruiken binnen mijn werkveld".

Item: 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 en 62.

- 11) Groeitraject ervaring:** Dit construct bevat vragen over het groeitraject. Het groeitraject fungeert als een na traject waarbij cursisten elke 3 weken bij elkaar komen om te oefenen en vragen te stellen. De vragen over het groeitraject geven een indicatie over in welke gebieden de cursisten het groeitraject ervaren als een meerwaarde.

Voorbeelditem: "Het groeitraject heeft mij meer zelfvertrouwen gegeven rondom het uitvoeren van de methode".

Item: 63, 64, 65, 66, 67 en 68.

- 12) Online omgeving:** Dit construct geeft weer of de inhoud van de online leeromgeving wordt ervaren als (pluvo) duidelijk, helder en consistent. Ook zijn er vragen toegevoegd over de kwaliteit van de video's en de geluidskwaliteit bij de video's.

Voorbeelditem: "Ik heb de video's in pluvo ervaren als uitnodigend

Item: 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75 en 76.

- 13) Algemene verbeterpunten:** Dit construct geeft de cursisten de mogelijkheid algemene verbeterpunten te benoemen. Er is gevraagd naar dingen die ze liever anders hadden gezien, verbeterpunten en of ze de MatriXmethode zouden aanbevelen aan anderen.

Voorbeelditem: Zou u de online training van de MatriXmethode aanbevelen aan anderen?

Item: 77, 78 en 79

2.7. Betrouwbaarheid en validiteit

Er is een is een geen steekproef gebruikt. Alle cursisten die de online training hebben doorlopen zijn gecontacteerd. Dit houdt in dat iedere cursisten de mogelijkheid heeft gekregen om de vragenlijst te beantwoorden. Uiteindelijk is er een respons ontstaan van 29,37 % (89 cursisten: 100%) * (33 ingevulde vragenlijsten). De constructen van de vragenlijst hebben een sterke inhoudsvaliditeit, aangezien er vragen zijn gesteld die afgestemd zijn op de diverse componenten en onderdelen van de online training (Merkus, 2021).

2.8. Analyse

Voor het analyseren van de vragenlijst zijn verschillende methodes en mediums gebruikt om de kwalitatieve en kwantitatieve data te analyseren. Als eerst zijn de gegevens die zijn verzameld in qualtrics geëxporteerd naar SPSS. In SPSS zijn de kwantitatieve gegevens geanalyseerd. Het statistische computerprogramma SPSS heeft geholpen bij het verzamelen, lezen, bewerken en analyseren van de gegevens. De kwalitatieve data dat is voortgekomen uit de open vragen zijn naar een apart *word* bestand geëxporteerd. Hier zijn alle belangrijke antwoorden geclusterd in bepaalde categorieën aan de hand van de methode '*find themes*' (IDEO.org, 2015).

2.8.1.SPSS (kwantitatieve gegevens)

De resultaten van de vragenlijsten worden verwerkt in IBM SPSS statistics 28. Hierbij zijn gemiddelden, standaarddeviaties en percentages van de verschillende constructen berekend. Zoals al eerder is benoemd zijn de antwoordmogelijkheden op de vragenlijst oplopend van helemaal oneens (1) tot helemaal eens (5). De vragen zijn opgesteld met een positief uitgangspunt, hierdoor was hercoderen niet nodig. De gemiddelden van de constructen en individuele gemeten vragen zijn geanalyseerd aan de hand van de grenswaardes die beschreven staan in tabel 3. Deze vragen zijn niet eerder toegepast; er is dus geen onderzoek specifiek naar de interne consistentie gedaan. Er bestaat dus ook geen wetenschappelijke beoordelingskader op basis van dat onderzoek. Echter zijn er wel grenswaardes opgesteld in overleg met de opdrachtgevers.

Tabel 3*Interpretatie kwantitatieve data.*

Antwoordmogelijkheden	Toegekend cijfer	Gekoppelde waarde	Grenswaardes
Helemaal oneens	1	Helemaal niet goed	< 1.495
Oneens	2	Niet goed	1.495- 2.495
Neutraal	3	Niet goed & niet slecht	2.495 - 3.495
Eens	4	Goed	3.495 - 4.495
Helemaal eens	5	Helemaal goed	≥ 4.495

2.8.2. Find themes

Voor het analyseren van de kwantitatieve gegevens van de vragenlijst is de methode ‘find themes’ gebruikt (IDEO.org, 2015). Door alle kwalitatieve gegevens per vraag uit te printen zijn er verbanden gezocht. Bij iedere open vraag is gezocht naar patronen en relaties tussen de antwoorden van de respondenten. Er is bijgehouden hoe frequent een antwoord is gegeven. Bij iedere open vraag is zijn thema’s en clusters gemaakt. Door alle kwalitatieve gegevens per vraag uit te printen zijn er verbanden gezocht. Vervolgens zijn de meest voorkomende onderwerpen en belangrijke representatieve citaten gecategoriseerd per deelvraag.

2.8.3. Toelichting behoeftetabel

De behoeftetabel (bijlage 9) is opgesteld zodat het proces van iedere behoefte dat kenbaar wordt gemaakt kan worden gevolgd. De behoeftetabel is een geordende lijst met gedetailleerde informatie over bepaalde behoeftes. De behoeftetabel zal niet alleen gebruikt worden in de inspiration-fase van het onderzoek, maar ook in de ideation-fase. In de behoeftetabel vind je alle inhoudelijke wensen en eisen van diverse stakeholders. In de tabel staan alle: functionele wensen, gebruikerswensen, oplossingen en ontwerpbeperkingen op een logische volgorde beschreven.

2.9. Resultaten

Om uiteindelijk antwoord te kunnen geven op de deelvragen zal eerst antwoord worden gegeven op de diverse subvragen. Het beantwoorden van de subvragen leidt tot een conclusie voor beide deelvragen.

Deelvraag 1: Inspiration-fase: In hoeverre voelen cursisten zich aan het einde van online training bekwaam genoeg om de MatriXmethode uit te voeren?

Subvraag 1.1: Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste kennis beschikken om de MatriXmethode toe te passen?

Er kwam naar voren dat voor zeker 5 respondenten het vergroten van hun kennis de voornaamste reden is geweest om de online training te doorlopen. Respondent vinden dat zij over de juiste kennis beschikken om de MatriXmethode te kunnen uitvoeren ($n= 29$, $M= 4.03$, $SD= .626$). Daarnaast zijn de respondenten het er mee eens dat de kennis van de MatriXmethode is vergroot door deel te nemen aan het groeitraject ($n= 9$, $M= 4.33$, $SD= .707$). Uit de open vragen kwam driemaal naar voren dat er behoefte was aan meer diepgang over de wetenschappelijke achtergrond van de MatriXmethode. Een typerende opmerking dat dit goed weergeeft is:

“Wat ik miste was echt meer professionele onderbouwing. Ik vond het aan de kwaliteit afdoen dat Wikipedia als bron werd gebruikt.”

Twee respondenten geven aan meer informatie en toerusting te willen op de extra toepassingen en andere somatische problematieken. Tot slot geeft een respondent aan toch behoefte te hebben aan meer verdieping rondom het oplossen van angsten en trauma's.

Subvraag 1.2: Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste (aangeleerde) vaardigheden beschikken om de MatriXmethode goed uit te voeren?

De respondenten vinden dat zij over het algemeen de juiste vaardigheden beschikken om de MatriXmethode te kunnen toepassen ($n= 29$, $M= 3.97$, $SD= .626$). 13 respondenten geven aan dat de MatriXmethode geen verdere ondersteuning hoeft te bieden om meer te oefenen naast de online training, de reden die 4 respondenten hiervoor geven is: Het is je eigen verantwoordelijkheid. Toch is gebleken dat er wel meer geoefend had kunnen worden gedurende de online training ($n= 31$, $M= 2.77$, $SD= 1.175$). De respondenten vinden het belangrijk om leren via: intervisie ($n= 30$, $M= 4.27$, $SD= .583$), het bekijken van video's ($n= 30$, $M= 4.17$, $SD= .791$) en het leren in hun eigen werkomgeving ($n= 30$, $M= 4.43$, $SD= .568$). De MatriX-community wordt als minst belangrijke leerelement beschouwd ($n= 30$, $M= 3.50$, $SD= 1.075$). Twee respondenten geven de aan de community te hebben ervaren als onoverzichtelijk. De video's worden 14 keer benoemd als belangrijke bijdrage binnen het leerproces. De video's worden omschreven als nuttig (2x), zinvol (1x) en verhelderend (1x), echter geven 3 respondenten aan het prettig te vinden om meer video's te zien van MatriX-trainers die 'echte' cliënten helpen. Een citaat dat dit goed omschrijft is:

“En dat er ook veel video's waren met mensen die zelf ook in de cursus zaten en daardoor al veel meer in de materie zaten. Maar ik begrijp ook dat het lastig is om video's te publiceren van echte cliënten”.

Ook kwam 1 respondent met het idee om de cursisten een individuele sessie met de MatriX-trainer of een ervaren therapeut te laten doorlopen.

Subvraag 1.3: Durven de cursisten na het doorlopen van de online training de MatriXmethode toe te passen binnen hun eigen beroepspraktijk?

Respondenten vinden dat zij de MatriXmethode zelfverzekerd kunnen toepassen binnen hun beroepspraktijk ($n= 29$, $M= 3.943$, $SD= .763$). Het onderdeel angsten of trauma's verwerken wordt met de minste zelfverzekerdheid uitgevoerd. Zeker 4 respondenten hebben aangegeven zich niet kundig genoeg te achten om (complexe) trauma's te verwerken. Alle 4 de respondenten geven aan dit liever aan psychologen/ (gespecialiseerde) professionals over te laten. Een passend citaat is:

“Ja, bij trauma lijkt het alsof je als coach je boekje te buiten gaat. Voor trauma hoor je naar de psycholoog te gaan”.

Een andere respondent vult dit aan door te zeggen dat ze werkzaam is met leerlingen die soms (zware) medicatie slikken, waardoor zij hier niet tussen wil staan. De onderdelen hoofd opruimen, emoties verwerken en waarde hiërarchie worden met het meeste zelfvertrouwen uitgevoerd (zie tabel 5). De onderdelen informatie handiger onthouden en het oplossen van pijnklachten liggen qua gemiddelde vrij dicht bij de grens van neutraal. Respondenten geven aan dat door de MatriXmethode te oefenen (4x), te blijven uitvoeren (3x) en door op de hoogte te blijven (2x), zij nu zelfverzekerd de MatriXmethode kunnen uitvoeren. Ondanks dat de respondenten het eens zijn met de stelling dat zij zich bekwaam genoeg achten om de gehele MatriXmethode uit te voeren ($n=29$, $M=4.00$, $SD=.707$), zijn er nog een aantal aanvullingen gegeven die zouden kunnen bijdragen aan het verbeteren van de zelfverzekerdheid van de cursisten. Opvallend is dat respondenten over het algemeen door de oefeningen een goed beeld hebben gekregen over hoe ze de MatriXmethode zouden kunnen toepassen binnen hun eigen werkveld ($n=31$, $M=4.13$, $SD=.670$), maar toch zijn er vier respondenten die aangeven moeite te hebben met het toepassen van de MatriXmethode binnen hun eigen werkveld. De reden die ervoor gegeven is dat het oefenen niet altijd overeenkomt met hoe het in de werkelijkheid gaat. Een citaat dat dit goed weergeeft is:

“Ook merkte ik dat het oefenen met mensen binnen de trainingsgroep heel anders was dan oefenen met mensen die niets van de methode wisten. Ik denk dat mijn eigen vertrouwen in de methode niet groot genoeg was om echt veel te durven oefenen met ‘echte’ coachees”

Subvraag 1.4: Hoe hebben de cursisten de online leeromgeving ervaren?

De respondenten geven aan blij te zijn dat ze de online training hebben gevolgd ($n=33$, $M=4.33$, $SD=.595$). 16 respondenten geven aan dat hun verwachtingen van de online training gelijk aan of beter waren dan dat ze hadden verwacht. De respondenten hebben de oefenvragen die aan bod kwamen gedurende de online bijeenkomsten als leerzaam ervaren ($n=31$, $M=4.35$, $SD=.486$). Het digitaal doorlopen van de online training is als prettig hebben ervaren ($n=31$, $M=4.08$, $SD=.588$). Verder werd zoom als een prettig medium ervaren. Er kan gesteld worden dat de MatriX-trainer(s) als zeer prettig is ervaren (zie tabel 6). Ondanks dat de MatriX-trainer is ervaren als een persoon die openstaat voor kritiek ($n=29$, $M=4.21$, $SD=.861$), werd driemaal benoemd dat het als storend is ervaren dat er wordt gedaan alsof de MatriXmethode een wondermethode is. Een bijpassend citaat is:

“Iets minder ‘reclame-achtig’ en minder uitspraken dat het altijd en voor iedereen werkt, dat werkt eerder het tegenovergestelde effect op”.

Het groeitraject wordt gezien als een goede toevoeging aan de online training (zie tabel 6). Het groeitraject heeft bijgedragen aan het vergroten van respondenten hun kennis, zelfvertrouwen en motivatie van de MatriXmethode is vergroot. Ook zijn de respondenten door het groeitraject de MatriXmethode meer gaan inzetten. De enige opmerking over het groeitraject is als volgt:

“Voor mij had het groeitraject een wat langere tijd mogen bestrijken, de tijd tussen de bijeenkomsten en ook de duur van de groeibijeenkomsten mogen langer zijn”.

Tabel 4

Steekproef, gemiddelde en standaarddeviaties bij de vragen die het construct zelfverzekerdheid meten.

Zelfverzekerdheid ($n=29$)	<i>M</i>	<i>SD</i>
Hoofd opruimen	4.34	.81
Informatie handiger onthouden	3.52	1.15
Emoties verwerken	4.14	.88
Angsten of trauma's verwerken	3.39	1.10
Pijnklachten oplossen	3.62	1.08
Waarde hiërarchie	4.10	.860

Tabel 5

Steekproef, gemiddelde en standaarddeviaties bij de vragen van de thema's MatriX-trainer en groeitraject

MatriX-trainer ($n=29$)	<i>M</i>	<i>SD</i>
Kennis over de methode	4.25	.83
Goede feedback	4.62	.56
Kennis over lesgeven	4.76	.44
Ontwikkelen eigen stijl	4.41	.87
Open voor kritiek	4.21	.86
Veilige omgeving	4.66	.67
Enthousiast	4.69	.47
Intrinsiek gemotiveerd	4.76	.44
Groeitraject ($n=9$)		
Waardevol	4.33	.71
Kennisverruiming	4.33	.71
Zelfvertrouwen toegenomen	4.22	.83
Gestegen motivatie	4.22	.83
Meer inzetten	4.11	.93

Noot. De volledige vragenlijst is terug te vinden in Bijlage 3.

De online omgeving wordt als prettig ervaren. De video's in de leeromgeving zijn ervaren als duidelijk, consistent en uitnodigend. De inhoud van de MatriXmethode wordt volgens de respondenten goed weergegeven in de online leeromgeving. Ondanks dat de online omgeving als goed is beschouwd zijn er ook een aantal. 2 respondenten gaven aan te veel herhaling te hebben ervaren gedurende het bekijken van de video's, met name het herhalen van het introductiebeeld is beschouwd als overbodig. Daarnaast is er tweemaal benoemd dat sommige punten die worden besproken gedurende de video's niet overal overeenkomen met wat beschreven staat in de opleidingsreader. Het zat een respondent erg dwars dat de online omgeving maar voor een beperkte tijd beschikbaar is. Aanvullend hierop geven 4 respondenten aan de prijs voor de online training erg hoog te vinden, ook het lidmaatschap dat kan worden afgesloten wordt benoemd als prijzig. Een passend citaat is:

“De prijs kwaliteit verhouding. Matrix opleiding is in verhouding erg prijzig. Meestal kost een training ongeveer 200 euro per dag. Matrix was fors duurder”

Ondanks de feedbackpunten die zijn benoemd over het doorlopen van online leeromgeving geven 24 respondenten aan de MatriXmethode vooralsnog aan te bevelen aan anderen.

Tabel 6

Steekproef, gemiddelde en standaarddeviaties bij de vragen van het thema online leeromgeving

(n=28)	M	SD
Prettige omgeving	4.25	.59
Makkelijk	3.96	.84
Video's duidelijk	4.26	.59
Video's consistent	4.07	.72
Video's uitnodigend	4.11	.66
Helder geluid	4.11	.66
Inhoud goed	4.07	.54
weergegeven		

Noot. De volledige vragenlijst is terug te vinden in Bijlage 3.

Deelvraag 2: In hoeverre wordt de MatriXmethode door de cursisten van de online training toegepast

Subvraag 2.1: Wat motiveerde de cursisten om deel te nemen aan de online training?

De respondenten geven aan de gehele trainingsperiode gemotiveerd te zijn geweest om de MatriXmethode in te zetten na het doorlopen van de training ($n=33$, $M=4.18$, $SD=.727$). Zo gaven zeker 10 respondenten aan de methode te willen leren voor hun werk om zo een nieuwe tool in handen te hebben, om anderen verder te helpen. Daarnaast gaven ook 4 respondenten aan anderen te willen helpen, zonder dit te relateren aan werk. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de voornaamste reden voor het doorlopen van de online training het op een andere wijze helpen van anderen is. Daarop volgt dat zeker 5 respondenten kennisverruiming als de belangrijkste motivatie factor hebben ervaren voor het leren van de MatriXmethode. Ook schreven zeker 6 respondenten de vele voordelen van de MatriXmethode in te zien, waardoor zij de online training zijn gaan doorlopen. Ook is een nuttige tijdsbesteding in de lockdown tweemaal als reden genoemd voor deelname aan de online training. 20 respondenten geven aan zelf de MatriXmethode te hebben ondergaan en er iets belangrijks mee te hebben verholpen.

Subvraag 2.2: Hoe wordt de MatriXmethode ingezet na het doorlopen van de online training?

Respondenten zijn actief op zoek geweest naar verbanden tussen wat ze wel en niet kunnen gebruiken in hun werkveld ($n=28$, $M=4.11$, $SD=.832$). In tabel 6 wordt weergegeven in hoeverre de deelnemers het gemiddeld eens of oneens zijn met het toepassen van verschillende onderdelen van de MatriXmethode. Hieruit is af te lezen dat de onderdelen emoties verwerken, angsten of trauma's verwerken en hoofd opruimen het meest worden toegepast na het doorlopen van de online training. Het onderdeel waarde hiërarchie ook wordt toegepast na de afronding van de online training ($n=28$, $M=3.57$, $SD=1.069$). Dit onderdeel heeft echter wel een gemiddelde die vrij dicht bij de grenswaarde neutraal ligt, vandaar dat deze niet onder de meest gebruikte methoden wordt gecategoriseerd. Als vervolgens naar de gemiddeldes wordt gekeken van de onderdelen informatie handiger onthouden, pijnklachten oplossen en extra toepassingen kan geconcludeerd worden dat deze onderdelen aanzienlijk minder worden ingezet. Opvallend is dat alle onderdelen een verhoogde standaarddeviatie hebben, wat wil zeggen dat alle onderdelen niet door iedere respondent evenveel wordt toegepast. 7 Respondenten geven aan dat het inzetten van de verschillende onderdelen van de MatriXmethode afhankelijk is van de hulpvraag van de cliënt (7x), de functie die ze uitoefenen (2x) en de doelgroep waarmee gewerkt wordt (2x).

Subvraag 2.3: Voelen cursisten zich voldoende gesteund gedurende de online training (door leidinggevende, collega's en andere cursisten)?

De respondenten voelen zich voldoende gesteund gedurende de online training ($n=29$, $M=3.75$, $SD=0.579$). De respondenten zijn gemotiveerd door de groep waarmee ze de online training hebben doorlopen ($n=29$, $M=4.17$, $SD=0.759$). De respondenten hebben voldoende ruimte gekregen om te oefenen met de MatriXmethode ($n=29$, $M=3.83$, $SD=.711$). Daarnaast beantwoordde respondent de stelling over dat hij of zij steun heeft ontvangen vanuit hun leidinggevende met neutraal ($n=29$, $M=3.24$, $SD=0.912$). Ook de stelling over de ontvangen steun en motivatie vanuit collega's werd beantwoord met neutraal ($n=29$, $M=3.41$, $SD=0.964$). Zowel de neutrale steun vanuit collega's als de steun vanuit de leidinggevende zou verklaard kunnen worden, doordat zeker 7 respondenten aangeven ZZP'er te zijn. 11 respondenten schreven voldoende steun te hebben ontvangen gedurende de trainingsperiode. Redenen die hiervoor genoemd zijn: resultaten werken motiverend (2x), voldoende ruimte gekregen om te oefenen (3x) en gemotiveerde trainers (3x).

Tabel 7

Steekproef, gemiddelde en standaarddeviaties bij die vragen die het construct toepassen meten.

Toepassen ($n=28$)	<i>M</i>	<i>SD</i>
Hoofd opruimen	3.86	1.177
Informatie handiger onthouden	2.71	1.084
Emoties verwerken	4.00	1.018
Pijnklachten oplossen	3.11	1.197
Angsten of trauma's verwerken	3.96	1.036
Waarde hiërarchie	3.57	1.069
Extra toepassingen	2.96	1.071
Totaal	3.94	.743

Subvraag 2.4: Ervaren cursisten obstakels rondom het uitvoeren van de MatriXmethode?

Het eerste obstakel dat komt kijken bij het uitvoeren van de MatriXmethode is het gegeven dat de MatriXmethode niet officieel gevalideerd is. 3 respondenten geven aan dat zij vanuit hun werk alleen werken met gevalideerde of evidence-based methodieken, waardoor de MatriXmethode niet kan worden ingezet binnen hun werkveld. Een citaat dat dit goed weergeeft is:

“Vanuit mijn werkgever zijn toch de nodige vraagtekens met betrekking tot de methode – werkt met voorkeur vanuit evidence-based methodieken”.

Het tweede obstakel komt voort uit 2 respondenten die hebben gemerkt dat de MatriXmethode lastig is toe te passen op jongere cliënten die niet openstaan voor de onderdelen die deel zijn van de MatriXmethode. Aanvullend hierop begeleid 1 respondent mensen met een niet aangeboren hersenletsel (NAH), waardoor de methode vaak als ongeschikt wordt ervaren vanwege: concentratie en aandacht problematieken, beperkt verbeeldingsvermogen en geheugen. Het derde obstakel dat wordt beschreven komt vanuit een respondent die aangeeft veel moeite te hebben gehad met het toepassen van de MatriXmethode bij haar hulpvragers die ASS (Autisme Spectrum Stoornis) hebben. Ze geeft aan dat het mensen met autisme minder vaak denken in plaatjes. Ze is er onderhand achter gekomen dat door meer voorbeelden te geven en goed de interne processen van haar cliënt in de gaten te houden, dat de MatriXmethode vooralsnog goed in te zetten is bij mensen met ASS. Tot slot heeft 1 extra respondent aanvulling gegeven door te zeggen dat mensen het idee hebben dat hun verbeeldingsvermogen erg goed moet zijn om de MatriXmethode te doen laten slagen.

2.10. Conclusie

Deelvraag 1: In hoeverre voelen cursisten zich aan het einde van online training bekwaam genoeg om de MatriXmethode uit te voeren?

1.1 Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste kennis beschikken om de MatriXmethode toe te passen?

Cursisten zijn van mening dat zij over de juiste kennis beschikken om de MatriXmethode te kunnen uitvoeren. Daarnaast zijn de respondenten het er mee eens dat de kennis van de MatriXmethode is vergroot door deel te nemen aan het groeitraject. De MatriX-trainer wordt gezien als iemand die kennis heeft over de MatriXmethode en intrinsiek gemotiveerd is om deze kennis te delen. Er is echter behoefte aan: meer diepgang over de wetenschappelijke achtergrond van de MatriXmethode, meer toerusting op de extra toepassingen en meer verdieping rondom de onderdelen angsten en trauma's oplossen.

1.2 Vinden de cursisten van de online training dat ze over de juiste (aangeleerde) vaardigheden beschikken om de MatriXmethode goed uit te voeren?

De cursisten vinden dat zij over het algemeen de juiste vaardigheden beschikken om de MatriXmethode te kunnen toepassen. Het zelfvertrouwen in het uitvoeren van de MatriXmethode is door het groeitraject toegenomen. De cursisten vinden het belangrijk om leren via: intervisie, video's en door het geleerde toe te passen in hun eigen werkomgeving. De MatriX-community wordt als minst belangrijke leerelement beschouwd. Er zijn daarnaast kritische geluiden ontstaan met betrekking tot de oefeningen die worden gebruikt om de MatriX-vaardigheden aan te leren. De oefeningen zouden in een aantal gevallen geen representatief beeld geven over hoe de MatriXmethode kan worden ingezet binnen het werkveld. Cursisten zijn beïnvloed door de kennis die ze hebben over de MatriXmethode, waardoor er een valkuil bestaat waarin sociaal wenselijke antwoorden kunnen worden gegeven.

1.3 Durven de cursisten na het doorlopen van de online training de MatriXmethode toe te passen binnen hun eigen beroepspraktijk?

De cursisten voeren gemiddeld de MatriXmethode met voldoende zelfverzekerdheid uit. De onderdelen informatie handiger onthouden en pijnklachten oplossen toch met minder zelfvertrouwen wordt uitgevoerd dan de andere onderdelen. De onderdelen angsten en trauma's verwerken wordt met de minste zelfverzekerdheid uitgevoerd. De reden hiervoor is dat een aantal cursisten zich hier niet kundig genoeg voor achten en dat het oplossen van (complexe) trauma's en angsten toch liever wordt overgelaten aan de daarvoor bestemde (gespecialiseerde) professional. De onderdelen hoofd opruimen, emoties verwerken en waarde hiërarchie worden met het meeste zelfvertrouwen uitgevoerd. Dit voorspelt dat deze onderdelen gepaard gaan met betere prestaties en een betere uitvoering (Zimmerman, 2000). Respondenten geven aan dat door de MatriXmethode te oefenen (4x), te blijven uitvoeren (3x) en door op de hoogte te blijven (2x), zij nu zelfverzekerd de MatriXmethode kunnen uitvoeren. Daarnaast weet de MatriX-trainer de cursist een veilige omgeving te bieden waarin fouten gemaakt mogen worden en waar het onderzoeken van de persoonlijke stijl wordt gestimuleerd.

1.4 Hoe hebben de cursisten de leeromgeving ervaren?

De cursisten geven aan blij te zijn dat ze de online training hebben gevolgd. Een grote hoeveelheid cursisten geven aan dat hun verwachtingen van de online training beter waren dan dat ze hadden verwacht. Hoe positiever de cursist is over de training, hoe groter de kans is dat ze hiermee positieve prestaties zullen leveren op het werk (Martins, Zerbini, & Medina, 2019). De online leeromgeving (pluvo) wordt gezien als een prettige omgeving die makkelijk is in gebruik. De inhoud van de MatriXmethode staat goed weergegeven in de online leeromgeving. Hierdoor kan de cursist zich beter focussen op de inhoud en wordt niet afgeleid door randzaken (De Jonge, 2020). De video's in pluvo zijn ervaren als duidelijk, consistent en uitnodigend. De geluidskwaliteit van de video's is helder. Het introductiebeeld aan het begin van iedere video wordt echter beschouwd als overbodig. Daarnaast is er inconsistentie geconstateerd tussen de opleidingsreader en de video's die staan in de online leeromgeving. Een aanvulling hierop is dat er behoefte is aan video's waarin te zien is hoe een professionele MatriX-trainer iemand coacht die niks weet over de inhoud van de MatriXmethode. Momenteel worden er video's gebruikt waarop te zien is hoe een professionele MatriX-trainer een cursist of andere MatriX-trainer coacht, waardoor deze video's als minder representatief worden beschouwd.

Conclusie

Er kan gesteld worden dat de respondenten die hebben deelgenomen aan de online training van de MatriXmethode zich na afloop bekwaam genoeg achten om de MatriXmethode uit te kunnen voeren. De cursisten zijn van mening dat zij over het algemeen genoeg kennis en vaardigheden beschikken om zelfstandig en zelfverzekerd de MatriXmethode in te zetten. De behoeftes afkomstig uit de resultaten van deelvraag 1 zijn verwerkt in de behoeftetabel (Bijlage 9).

Deelvraag 2: In hoeverre wordt de MatriXmethode door de cursisten van de online training toegepast?

2.1 Wat motiveerde de cursisten om deel te nemen aan de online training?

Cursisten hebben voor de online training van de MatriXmethode gekozen, zodat ze een extra methode op zak hebben om anderen (verder) te kunnen helpen. Ook is kennisverruiming een belangrijk motivatie factor geweest voor deelname aan de online training. Verder vonden cursisten het belangrijk om hun tijd nuttig te kunnen besteden (in de lockdown). Deze kennis is een waardevolle bijdrage aan het verbeteren van de online training (Seyler et al., 1998).

2.2 Hoe wordt de MatriXmethode ingezet na het doorlopen van de online training?

Na afronding van de online training worden een aantal onderdelen veel toegepast. Dit zijn de onderdelen: emoties verwerken, angsten en trauma's verwerken, hoofd opruimen en waarde hiërarchie. De onderdelen informatie handiger onthouden, pijnklachten verhelpen en de extra toepassingen worden aanzienlijk minder ingezet dan de andere onderdelen. Het groeitraject heeft ervoor gezorgd dat de cursisten de MatriXmethode uiteindelijk meer zijn gaan inzetten. Hoe de cursist de MatriXmethode uiteindelijk inzet is afhankelijk van verschillende aspecten, namelijk: de functie van de cursist, de hulpvraag van de cliënt en de doelgroep waarmee wordt gewerkt.

2.3 Voelen cursisten zich voldoende gesteund gedurende de online training (leidinggevende, collega's en mede cursisten)?

De cursisten voelen zich voldoende gesteund gedurende de online training. Factoren die hieraan hebben bijgedragen zijn: Andere cursisten, positieve resultaten, voldoende mogelijkheden om te oefenen en een gemotiveerde trainer. De steun vanuit collega's en/ of leidinggevende is vaak afwezig. Dit kan verklaard worden aangezien een grote groep als ZZP'er werkzaam is.

2.4 Ervaren cursisten obstakels rondom het uitvoeren van de MatriXmethode?

Obstakels die zijn ondervonden door de cursisten zijn wanneer er sprake is van: beïnvloedende medicijnen, (niet aangeboren) hersenletsel of wanneer een cliënt niet openstaat om geholpen te worden (door middel van de MatriXmethode). Er staat echter duidelijk in de opleidingsreader dat de methode zijn effect verliest wanneer er sprake is van medicijngebruik, (niet aangeboren) hersenletsel of wanneer de cliënt niet openstaat voor hulp. Er zijn een aantal cursisten die van hun werkgever/ leidinggevende de MatriXmethode niet mogen inzetten, aangezien er alleen gewerkt mag worden met gevalideerde of evidence-based methodieken. Daarnaast wordt het als lastig ervaren om de MatriXmethode op de reguliere wijze uit te voeren bij mensen die moeite hebben met het voorstellingsvermogen. Een cursist had achteraf de groeibijeenkomsten liever over een langere periode verspreid. Ook zou de duur van een bijeenkomst langer mogen. Uit verhalen van cursisten kon worden opgemaakt dat de MatriXmethode wordt gepresenteerd als een wondermethode dat het antwoord is op alle hulpvragen. Dit is als onprettig en reclameachtig ervaren. Een enkele cursist gaf aan het prettig te vinden om een sessie een-op-een te hebben met de MatriX-trainer. Ook wordt er door een aantal cursisten kritisch gekeken naar de prijs kwaliteitverhouding. De online training en het (eventueel) daarop volgend abonnement worden ervaren als prijzig. Als laatste wordt het door een enkeling als vervelend ervaren dat de online leeromgeving een aantal weken na het doorlopen van de online training niet meer toegankelijk is voor de cursisten.

Conclusie

De onderdelen: emoties verwerken, angsten en trauma's verwerken, hoofd opruimen en waarde hiërarchie worden over het algemeen het meest ingezet na afronding van de online training. De onderdelen informatie handiger onthouden, pijnklachten verhelpen en de extra toepassingen worden aanzienlijk minder ingezet dan de andere onderdelen. Hoe de cursist de MatriXmethode uiteindelijk inzet is afhankelijk van: de functie van de cursist, de hulpvraag van de cliënt en de doelgroep waarmee gewerkt wordt. De cursisten voelen zich voldoende gesteund gedurende de online training en hebben enkele obstakels ondervonden gedurende de online training. De behoeftes afkomstig uit de resultaten van deelvraag 2 zijn verwerkt in de behoeftetabel (Bijlage 9).

3. Ideation-fase

In dit hoofdstuk worden de stappen van de ideation-fase behandeld. In dit deel van het onderzoek worden de resultaten volgend uit de inspiration-fase concreet gemaakt. Ook worden mogelijke oplossingen gegenereerd voor de thema's die in het vorige hoofdstuk zijn besproken. In de ideation-fase staat de volgende deelvragen centraal:

3. Hoe kan de online leeromgeving worden aangepast met de nieuwe inzichten die zijn voortgekomen uit de inspiration-fase?

3.1. Onderzoeksmethode

Om antwoord te kunnen geven op de deelvraag, wordt een methode gebruikt uit HCD model (IDEO.org, 2015). De onderzoeksmethode die gebruikt is in deze fase van het onderzoek zal hieronder in subparagrafen worden toegelicht. Ook zullen de resultaten worden samengevoegd in de behoeftetabel, zodat de samenhang met de resultaten afkomstig van vragenlijst duidelijk in kaart kan worden gebracht.

3.2. Brainstorm

Door de methode 'Find Themes' toe te passen in de inspiration-fase zijn diverse inzichten, ideeën en obstakels tot stand gekomen. Deze nieuwe kennis vormt de basis voor de brainstormsessie. Er is gekozen om de brainstormsessie via teams uit te voeren, aangezien alle participanten erg ver van elkaar woonachtig zijn. Daarnaast is het erg waardevol om de brainstormsessie te kunnen vastleggen, zodat de besproken onderwerpen nog teruggekeken kunnen worden. De methode 'brainstormen' is vrijwel altijd toepasbaar binnen een situatie waar nieuwe ideeën en/of oplossingen moeten worden gegenereerd (Wilson, 2013). De kracht van brainstorming is dat er in een korte tijd veel ideeën kunnen worden gegenereerd. Daarnaast wordt het vaak als prettig ervaren om door middel van sociale interactie problemen op te lossen (Wilson, 2013).

3.3. Deelnemers

In totaal hebben 6 personen deelgenomen aan de brainstormsessie. Deze selectie is gemaakt op grond van de wensen van beide opdrachtgevers. De selectie bestaat uit diverse stakeholders, daarnaast zijn er ook andere relevante personen betrokken door de opdrachtgevers. Deze personen zijn gekozen op basis van hun expertise, kennis en functie. De diverse belangen binnen de selectie zal gedurende de brainstorm zorgen voor veel inzichten, oplossingen en kaders.

3.4. Materialen

Vooraf aan de brainstormsessie is naar iedere deelnemer een mail verzonden met daarin de resultaten die staan beschreven in hoofdstuk twee. Het doel hiervan is om de deelnemers te informeren over het onderzoek en de diverse punten die worden aangehaald gedurende de brainstorm. 5 minuten voor de brainstormsessie ontvangt iedere deelnemer per mail een digitaal notitieblad (bijlage 5) met daarin de vragen en stellingen die worden behandeld gedurende de brainstorm. De brainstorm vindt digitaal plaats via teams. Gedurende de brainstorm zal gebruik worden gemaakt van een PowerPoint presentatie (bijlage 6). In de PowerPoint staat:

- Wat is een brainstorm?
- De ideale brainstorm omgeving
- De regels van brainstormen
- Brainstorm punten
- Eindproduct

Na afronding van de brainstorm hebben alle deelnemers een toestemmingsformulier (bijlage 7) ondertekend, waarin ze akkoord gaan met het feit dat de gegevens die zijn gedeeld gedurende de brainstorm gebruikt mogen worden voor onderzoeksdoeleinden.

3.5. Procedure

De werving van de betrokken deelnemers van de brainstorm is geregeld door de opdrachtgever. Om contact te leggen met de betrokken deelnemers is een introductie mail verstuurd. Om een geschikte datum te vinden voor de brainstormsessie is er gebruik gemaakt van een website genaamd: datumprikker. Omwille van de tijd is ervoor gekozen om een selectieve hoeveelheid punten te behandelen die relevant zijn voor de opdrachtgevers. De punten zijn besproken in een gezamenlijk overleg met de opdrachtgevers. De punten zijn verwerkt in diverse stellingen in een PowerPoint presentatie. In de PowerPoint presentatie staat toegelicht dat het doel van een brainstormsessie is om snel en veel nieuwe ideeën te genereren over een bepaalde onderwerpen. Daarnaast wordt een ideale brainstorm omgeving omschreven. De ideale brainstorm omgeving stimuleert creativiteit en productiviteit (Van der Wardt, 2021). Vervolgens worden de regels van het brainstormen doorgenomen. De regels die worden doorgenomen zijn afkomstig uit het HCD model (IDEO.org, 2015). De regels zijn:

- Stel je mening uit
- Stimuleer wilde ideeën
- Bouw verder op andermans ideeën
- Blijf gefocust op het onderwerp
- Een gesprek tegelijkertijd
- Maak het visueel
- Ga voor kwantiteit

Nadat alle kennis rondom het correct uitoefenen van een brainstormsessie is besproken, zal gestart worden met de daadwerkelijke brainstorm punten (bijlage 8). Er wordt aangegeven dat iedere cursist 2 minuten de tijd krijgt om hun ruwe gedachten, meningen en oplossingen voor een vraag te verwoorden op het notitieblad. Doordat de deelnemers 2 minuten de tijd krijgen om individueel na te denken over een vraag voorkomt het dat de gedachteprocessen worden besmet met de gedachten en meningen van andere deelnemers. Nadat de 2 minuten voorbij zijn gaan de deelnemers met elkaar in overleg over de punten die iedereen heeft opgeschreven. De punten zijn opgedeeld in 3 categorieën namelijk: Oplossingsgerichte vragen, gedachtegang vragen en overige vragen. De oplossingsgerichte vragen zijn vragen die als doel hebben een of meerdere oplossingen uit te lokken. Een voorbeeld hiervan is:

“Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist zich meer toegerust voelt om de extra toepassingen uit te voeren?”

De gedachtegang vragen zijn vragen die als doel hebben om diverse perspectieven op een specifieke stelling te genereren. De gedachtegang vragen zijn gesteld om te controleren in hoeverre de punten als correct of incorrect worden beschouwd. Een voorbeeld van een gedachtegang vraag is:

“Wat vinden we van het idee om het groeitraject over een langere periode te verspreiden en de bijeenkomsten langer te laten duren?”

Als laatste hebben we de overige vragen. De overige vragen zijn vragen die niet worden behandeld gedurende de brainstormsessie, maar wel staan op het notitieblad.

“Wat vinden we ervan dat cursisten de online training ervaren als prijzig en zijn hier eventuele oplossingen voor?”

Het is de bedoeling dat de overige vragen na de brainstormsessie worden beantwoord door de cursisten. Het is de bedoeling dat iedere cursist zijn of haar digitale notitieblad volledig invult en na afronding van de brainstorm naar de onderzoeker toe stuurt. Na afronding van de brainstorm ontvangt iedere cursist een toestemmingsformulier die ondertekend terug moet worden gestuurd naar de onderzoeker. Het toestemmingsformulier is achteraf verzonden, zodat de cursisten een bewuste keuze kunnen maken of ze hun inbreng beschikbaar willen stellen voor het onderzoek

3.6. Resultaten

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist (en hun werkgever) het als een minder groot obstakel gaat ervaren dat de MatriXmethode (nog) niet evidence based is?

Meer transparantie omtrent de erkenning van de MatriXmethode zou kunnen bijdragen aan het vertrouwen in de MatriXmethode. De verwachtingen zijn dat de MatriXmethode volledig evidence based is in ongeveer 3 jaar. Deze verwachtingen kunnen gedeeld worden met mensen die eventuele vraagtekens hebben bij de MatriXmethode door het feit dat het niet evidence based is. Deze kennis zou ook geïmplementeerd kunnen worden in de training. Het laten ervaren van de MatriXmethode werd benoemd als een belangrijk middel om de werking van de MatriXmethode te laten inzien. Ook zouden er meerdere succesverhalen gedeeld kunnen worden (via video), zodat iedereen kan zien de methode daadwerkelijk effect heeft op diverse problematieken. De zorgen van werkgevers/leidinggevende omtrent het uitvoeren van de MatriXmethode zou verklaard kunnen worden door kennisgebrek. Werkgevers/leidinggevende hebben vaak weinig inzicht in de trainingen die door werknemers wordt aangedragen. Het zou daarom van belang zijn om werkgevers meer te betrekken bij het trainingsproces. Hierbij kan gedacht worden om de werkgever de methode zelf te laten ervaren door middel van een coaching-sessie of door de werkgever/leidinggevende te betrekken in het groeitraject. De werkgever/leidinggevende kan ook voorzien worden van kennis over de MatriXmethode door middel van een (online) brochure of andere informatiebron. Het integraal aanbieden van meer wetenschappelijke onderzoeken zou uiteindelijk ook kunnen bijdragen aan het vertrouwen in de MatriXmethode. Dit kan gedaan worden door linkjes te implementeren die de cursist navigeert naar praktisch (soortgelijke) literatuur die goed aansluit op de inhoud van de MatriXmethode.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist zich meer toegerust voelt om de extra toepassingen uit te voeren?

Het onderdeel extra toepassingen wordt ervaren als een ontwikkelfout, aangezien de extra toepassingen vallen onder het emotiemodel. Doordat het onderdeel onder een andere naam staat beschreven wordt er een indruk gewekt dat er voor ieder onderdeel andere handelingen moeten worden verricht. Echter is de rode draad van het MatriX-emotiemodel is voor iedere toepassing hetzelfde. Het staat alleen niet duidelijk aangegeven binnen de opleidingsreader en de online training, dat zorgt voor onduidelijkheid. Het is belangrijk om te benoemen dat veel problematieken te maken hebben met (negatieve) denkprocessen en dat je als hulpverlener moet proberen die mensen hun denkwijze te laten veranderen door middel van de MatriX-vragen. Hier zal aan worden gewerkt in de gehele herontwikkeling van de online training. In de toekomst zullen er aanpassingen worden verricht die ervoor zorgen dat de cursisten beter begrijpen hoe de extra toepassingen passen binnen de werkzame elementen van het MatriX-emotiemodel. Uitgebreidere video's en voorbeelden over de extra toepassingen zouden mogen worden toegevoegd, aangezien ze op het moment erg kort worden benoemd. Mocht maximale toerusting op de extra toepassingen gewenst zijn dan zou er een extra oefendag deel kunnen worden geïmplementeerd binnen de online training, aangezien er nu voornamelijk wordt gefocust op de basis. Het is belangrijk om te benadrukken dat er mogelijkheden zijn om ervaringen met elkaar te delen, zo zouden er diverse thema sessies georganiseerd kunnen worden, samenkomen om te spreken over hun ervaringen rondom een specifiek thema.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de video's een representatiever beeld vormen aan de werkelijkheid?

Het zou gunstig zijn om meer diversiteit te zien in de video's. Dit zou voor nieuwe inzichten kunnen resulteren voor de cursisten, aangezien ze dan de mogelijkheid hebben om te kunnen afkijken hoe andere professionals de methode uitvoeren. Echter door de rechten van Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is het erg lastig om andere mensen te betrekken in de video's. Dit kan door middel van korte onderbrekingen met daarbij een stem die toelichting geeft over bepaalde aspecten van de video. Het voorzien van extra context zou kunnen bijdragen aan de bewustwording van waarom bepaalde handelingen worden verricht in bepaalde scenario's. Hier zouden de toetsingsvragen ook op kunnen worden aangepast, zodat het proces van de video's (beter) getoetst kunnen worden. Ook zouden er video's ontleed kunnen worden gedurende de bijeenkomsten. Dit zou kunnen bijdragen aan meer diepgang en representativiteit van de video's, aangezien diverse perspectieven op een situatie met elkaar gedeeld kunnen worden.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de oefeningen een representatiever beeld vormen van hoe de MatriXmethode kan worden ingezet in de cursist zijn of haar werkveld?

Het is erg belangrijk om rollenspellen te doen om de techniek van de MatriXmethode eigen te maken. Als je rollenspellen doet kun je daadwerkelijk focussen op de methodiek en de stappen die gezet moeten worden. Wat er op het moment veel gebeurt is dat mensen problemen uit het dagelijks leven gaan gebruiken als oefencasus, maar dit leidt vaak af van het oefenproces, met als resultaat dat er op ten duur sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven. Het is handig om een of meerdere casussen paraat te hebben die gebruikt kunnen worden gedurende de bijeenkomsten, zodat er daadwerkelijk geoefend kan worden met de MatriXmethode eigen maken. Er zou extra benoemd kunnen worden dat er geoefend moet worden aan de hand van fictieve casussen en geen eigen problemen. Bij de herontwikkeling van de online training staat er in de introductie vermeld dat het erg belangrijk is om te oefenen met mensen in je omgeving uit diverse leeftijdscategorieën. Dit is toegevoegd om de cursist te stimuleren een breder en representatiever beeld te laten op zoeken binnen hun eigen netwerk, zodat zij op deze manier hun eigen draai met de MatriXmethode kunnen aanleren.

Wat vinden we van het idee om het groeitraject over een langere periode te verspreiden en de bijeenkomsten langer te laten duren?

Er zou meer tijd tussen de groeibijeenkomsten zouden mogen zitten. Er is gesproken over iedere 3-4 weken een groeibijeenkomst, zodat eventuele uitval en vakanties opgevangen kunnen worden. Een langere tijd tussen bijeenkomst zorgt voor meer rust en ruimte. Er zou een valkuil kunnen ontstaan als er langer dan 4 weken tussen iedere groeibijeenkomst zou gaan zitten, aangezien de cursisten zitten te wachten op accreditatiepunten. Er is angst dat de cursisten hun commitment verliezen zodra ze na 2 maanden trainen ook nog 5 maanden moeten investeren in hun groeitraject. Het verwachtingsmanagement zou hier een belangrijke rol kunnen spelen. In plaats van 5 groeibijeenkomsten van 1 uur om de 2 weken, zouden er 3 groeibijeenkomsten van 1,5/2 uur om de 3-4 weken kunnen plaatsvinden. Zo heb je meer tijd tussen de bijeenkomsten en heb je ongeveer dezelfde totale duur van het groeitraject. Uit onderzoek van een cursist vanuit is naar voren gekomen dat de algemene duur van de gehele training prima was, maar dat er wel behoefte was aan een vrijblijvend terugkom moment waar de cursisten elkaar nog weer zouden ontmoeten na 1-2 maand.

Wat vinden we van de behoefte naar meer nuance over de MatriXmethode?

Er is gemerkt dat de manier waarop de MatriXmethode wordt gepresenteerd mensen zou kunnen afschrikken. De vraag die binnen de groep wordt gesteld is of dit dan wel de mensen zijn waarop je je moet focussen qua marketing. Het zou volgens de groep weinig opleveren als de marketing, de website en de manier van presenteren hierop zou worden aangepast. De manier van marketing wordt nu juist gezien als een manier om de MatriXmethode te kunnen onderscheiden van de rest. Door de jaren heen wordt er steeds meer gevraagd als organisatie, aangezien de cursisten steeds meer behoefte hebben aan de wetenschappelijke onderbouwing en hogere kwalitatieve content. Echter is er een duidelijke verschuiving in de doelgroep merkbaar en dat vereist een andere kijk op hoe de organisatie mensen informeert en welke kennis er met mensen wordt gedeeld. Zo zal meer gekeken moeten worden naar hoe je mensen met een kritische wetenschappelijke blik kan voorzien van de informatie die zij nodig hebben om de MatriXmethode serieus te nemen.

Wat vinden we van het idee om cursisten langdurig toegang te verlenen in de online leeromgeving (pluvo)

De online leeromgeving is momenteel een half jaar beschikbaar. Uit de bezoekgegevens blijkt dat cursisten over het algemeen na 4 maanden de online omgeving niet meer gebruiken. Het zou daarom overbodig zijn om de toegang te verlengen. Als hier belang bij is kan er contact worden opgenomen met het MatriXmethode instituut. Er is echter wel belang bij een goede opleidingsreader die volledig aansluit op de online omgeving. Mochten de cursisten dan nog eens weer de inhoud van de training willen bekijken kunnen ze dit terug lezen in de opleidingsreader.

Wat vinden we van het idee om een-op-een sessies tussen MatriX-trainer en cursist te implementeren binnen de online training?

Gedurende bijeenkomsten proberen trainers iedereen al individueel te woord staan. Ook staat iedere MatriX-trainer open voor een-op-een contact als dit kenbaar wordt gemaakt. Het wordt als prettig ervaren dat er tijd wordt gemaakt voor persoonlijke feedback per cursist. Een goed idee zou zijn om cursisten mee te laten kijken met een MatriX-coach. Daarnaast zou intervisie met mensen die binnen dezelfde beroepsgroep horen ook erg behulpzaam kunnen zijn.

Hoe kunnen we de inconsistentie binnen de opleidingsreader en de MatriX-video's herkennen en oplossen?

Er wordt momenteel hard gewerkt aan de herontwikkeling van de online leeromgeving. Het is van belang om een kritische blik te werpen op alle leerdoelen die zijn gesteld vanuit de MatriXmethode. Het belangrijk om duidelijk te benadrukken in de training dat de methode continue in ontwikkeling is. Als er in de toekomst sprake is van inconsistenties gedurende de online training, dan kan dit gemeld worden bij de desbetreffende trainer. Hij of zij zal dit dan noteren en doorgeven aan het MatriXmethode instituut.

Wat vinden we ervan dat cursisten de online training ervaren als prijzig en zijn hier eventuele oplossingen voor?

De prijs voor de online training van het MatriXmethode instituut zal niet veranderen. De oplossing die door beide geboden wordt is om extra te benadrukken dat de MatriXmethode een enorme meerwaarde is en erg breed toepasbaar is. Door extra nadruk te leggen op de brede toepasbaarheid van de methode (IQ en EQ), de snelle werking en de goede resultaten kunnen veel obstakels worden weggenomen. Wanneer de MatriXmethode dadelijk erkend is voor de STAP-subsidie kan iedereen 1000 euro subsidie krijgen.

3.7. Analyse brainstorm

De opname van de brainstorm is nauwkeurig bekeken en samengevat. De belangrijkste oplossingen en inzichten zijn beknopt beschreven. De resultaten zijn toegevoegd aan de behoeftetabel (bijlage 9). In de behoeftetabel is te zien hoe diverse behoeftes zich gedurende de ideation fase hebben ontwikkeld.

3.8. Conclusie

Om het obstakel rondom gebrek aan de titel evidence based te verminderen is het belangrijk om transparant te zijn over de huidige en toekomstige ontwikkeling omtrent de weg naar erkenning van de MatriXmethode. Meer duidelijkheid over de weg naar erkenning van de MatriXmethode zou kunnen bijdragen aan het algemeen vertrouwen in de MatriXmethode. Het is van belang om werkgevers en/of leidinggevende van de cursisten te voorzien van kennis over de MatriXmethode en ze (meer) te betrekken binnen het proces. Om een werkgever/ leidinggevende meer te betrekken binnen het proces zou de werkgever/ leidinggevende een sessie kunnen doorlopen en/of zou hij of zij kunnen aansluiten bij een groeibijeenkomst. Een andere suggestie is om in de nabije toekomst praktische (soortgelijke) wetenschappelijke bronnen integraal aan te bieden in de online training. Dit kan gedaan worden door linkjes te implementeren die de cursist navigeert naar de wetenschappelijke literatuur die past bij het betreffende onderdeel. Dit zal uiteindelijk gaan bijdragen aan de kwaliteit van de inhoud van de online training.

Om ervoor te zorgen dat de cursisten zich meer toegerust voelen om de 'extra toepassingen' uit te voeren zal dit onderdeel in de toekomst beter worden uitgelegd in de opleidingsreader en online leeromgeving. De aanpassingen die zullen worden verricht gaan ervoor zorgen dat de cursisten beter begrijpen hoe de 'extra toepassingen' binnen de werkzame elementen van het MatriX-emotiemodel vallen. Om verdere toerusting op de extra toepassingen te bevorderen zouden uitgebreidere video's en voorbeelden kunnen worden toegevoegd. Om Maximale toerusting op de uitvoering van de extra toepassingen te bereiken zou hier een extra oefendag deel aan kunnen worden gewijd. Ook zou implementeren van themasessies op kennisgebied niveau kunnen bijdragen aan de toerusting op de extra toepassingen. Het doel is om de zelfverzekerdheid rondom dit onderdeel te verhogen waardoor betere uitvoering en prestaties gestimuleerd worden (Zimmerman, 2000).

Er zijn geen oplossingen gevonden om op korte termijn de video's een representatiever beeld te laten vormen aan de werkelijkheid. Het toevoegen van nieuwe video's is niet mogelijk door de wetten van de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming). Om toch de kwaliteit van de video's te optimaliseren zou een procesbeschrijving kunnen worden toegevoegd aan de huidige video's. Op deze manier maak je de processtappen inzichtelijker en wordt er inzicht gecreëerd in knelpunten die cursisten mogelijk ook ervaren (Groen et al., z.d.). Dit zal bijdragen aan de bewustwording waarom bepaalde handelingen worden verricht. Daarnaast zouden er ook voorbeeld video's gedurende de bijeenkomst kunnen worden ontleed om hier groepsgevoel op te reflecteren en te discussiëren.

Om de oefeningen een representatiever beeld te geven is het belangrijk om te benadrukken dat bij het oefenen de richtlijnen van een rollenspel moeten worden gevolgd. Momenteel worden vaak echt problematieken van de cursisten gebruikt bij het oefenen. Het resulteert uiteindelijk in het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Het is daarom belangrijk om van tevoren te benadrukken dat er geoefend wordt aan de hand van rollenspellen met fictieve casuïstiek. Om dit proces makkelijker te maken is het voor de trainers goed een aantal voorbeeldcasussen te hebben voorbereid, zodat de cursisten dit als rode draad kunnen volgen bij het oefenen. Er zal in de herontwikkeling van de online training in de introductie worden omschreven hoe het maximale uit de online training kan worden gehaald. Hierin worden cursisten gestimuleerd om te oefenen met mensen binnen hun eigen netwerk uit diverse leeftijdscategorieën.

Er kan gesteld worden dat het wenselijk is om de periode tussen de groeibijeenkomsten te verlengen naar 3-4 weken. Dit zou eventuele uitval en vakanties opvangen en het geeft meer rust en ruimte om ervaringen op te doen met de MatriXmethode. Een valkuil die zou kunnen ontstaan is dat cursisten commitment gaan verliezen, doordat de totale duur van de training behoorlijk toeneemt. Een eventuele oplossing om de gehele trainingsduur in te perken zou zijn 3 groeibijeenkomsten van 1,5/2 uur te hanteren. Er is echter uit intern onderzoek is gebleken dat de duur van 1 uur voor een groeibijeenkomst als prettig is ervaren. Indien de behoefte naar een langere periode tussen groeibijeenkomsten wordt opgepakt, zou eventueel een groeibijeenkomst vervangen kunnen worden door een (vrijblijvend) terugkoment.

De geluiden over de behoefte naar meer nuance over de MatriXmethode worden erkend. Er zijn echter geen verbeterpunten gegenereerd. Het MatriXmethode instituut ziet de manier waarop de methode wordt gepresenteerd als een manier om zich te kunnen onderscheiden van andere opleidingsinstituten. Er is echter wel

gemerkt dat er meer gekeken moet worden naar hoe je mensen met een kritische en wetenschappelijke instelling kan voorzien van de informatie die zij nodig hebben om de MatriXmethode serieus te nemen.

Er zal niks worden gedaan met de behoefte naar langdurige toegang van de online leeromgeving, aangezien de bezoekgegevens van de online leeromgeving er op wijzen dat weinig cursisten gebruik maken van de online omgeving nadat de training is afgerond.

De huidige inconsistenties tussen de informatie in de opleidingsreader en de online omgeving wordt erkent. Deze inconsistenties worden aangepast in de gehele herontwikkeling van de online training. Het is voor nu van belang om te benoemen dat de MatriXmethode continue in ontwikkeling is en dat de inconsistenties binnen de online omgeving en de opleidingsreader worden aangepast.

Het idee om een-op-een sessies te implementeren binnen de huidige online training wordt als overbodig gezien. Het meekijken met een MatriX-professional wordt echter als erg leerzaam worden. Daarnaast zou intervisie met cursisten uit dezelfde beroepsgroep ook kunnen bijdragen aan het leerproces.

Het bedrag van de online training zal niet veranderen. Om de kritiek rondom de (hoge) prijs te weerleggen zal de nadruk worden gelegd op de brede toepasbaarheid van de MatriXmethode. Zodra de MatriXmethode erkend is voor de STAP-subsidie kan iedere cursist 1000,- subsidie krijgen op de deelname.

De behoeftes en oplossingen die hierboven staan beschreven zullen worden genoteerd en/of worden samengevoegd in de behoeftetabel (Bijlage 9).

4. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt de hoofdvraag van het onderzoek beantwoord. Op basis van de deelvragen en de behaalde resultaten wordt een conclusie geformuleerd op de onderzoeksvraag. Verder wordt het onderzoek ter discussie gesteld en zal er kritisch worden gekeken naar de opzet van het onderzoek.

4.1. Eindconclusie

De hoofdvraag die gedurende dit onderzoek centraal stond, is:

Hoe kan de Online training van de MatriXmethode aangepast worden aan de wensen en motivaties van de cursisten, zodat cursisten frequent gebruik (blijven) maken van de methode.

Er kan gesteld worden dat de respondenten die hebben deelgenomen aan de online training van de MatriXmethode zich na afloop bekwaam genoeg achten om de MatriXmethode correct uit te voeren. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat er geen noodzaak is voor grootschalige of drastische aanpassingen binnen de huidige online training van de MatriXmethode. De cursisten zijn over het algemeen erg tevreden met de online training. De online training voldoet en/ of overtreft de verwachtingen van de meeste cursisten. De positieve kijk op de online training voorspelt dat ze hiermee positieve prestaties zullen leveren op het werk (Martins, Zerbini, & Medina, 2019). De cursisten zijn van mening dat zij over het algemeen genoeg kennis en vaardigheden beschikken om zelfstandig en zelfverzekerd de MatriXmethode in te kunnen zetten binnen hun werkveld. Er zijn echter wel punten benoemd die zouden bijdragen aan het optimaliseren van de online training, zodat deze (nog) beter aansluit bij de wensen en motivaties van de cursisten.

Een obstakel dat zich voordoet bij cursisten en hun werkgevers speelt rondom gegeven dat de MatriXmethode (nog) niet Evidence based practice (EBP) is. Het MatriXmethode instituut zit midden in het proces om EBP te worden. Om het vertrouwen in de MatriXmethode te laten toenemen is het bevorderlijk om transparant te zijn over de weg die de MatriXmethode aan het afleggen is om EBP te worden. De kritische houding van werkgevers/leidinggevende kan verklaard worden door het gebrek aan kennis over de MatriXmethode. Het zou om deze reden gunstig zijn om werkgevers/ leidinggevende meer te betrekken en te voorzien van (wetenschappelijke) informatie.

In de nabije toekomst zal er een gehele herontwikkeling van de online leeromgeving en opleidingsreader plaatsvinden. Hierbij zullen de verbeterpunten die al langer bekend zijn worden gecombineerd met de nieuwe bevindingen van dit onderzoek, zodat de online training in zijn geheel kan worden geoptimaliseerd. De Wikipedia bronnen zullen worden vervangen door wetenschappelijke bronnen die goed aansluiten op de inhoud. Het implementeren van goede wetenschappelijke bronnen draagt bij aan het verhogen van de kwaliteit van de online leeromgeving en voldoet de behoefte naar meer wetenschappelijke diepgang. Daarnaast is gebleken dat er enkele informatieve inconsistenties zitten tussen de video's van de online training en de opleidingsreader. De MatriXmethode instituut beschikt momenteel over een overzicht van deze inconsistenties.

Aanvullend zal er gedurende de herontwikkeling worden gekeken naar het herformuleren van het onderdeel extra toepassingen. Door de manier waarop het onderdeel extra toepassingen wordt uitgelegd wordt er een indruk gewekt dat hier een ander soort protocol voor moet worden gebruikt. De aanpassingen die zullen worden verricht gaan ervoor zorgen dat de cursisten beter begrijpen hoe de extra toepassingen binnen de werkzame elementen van het MatriX-erotiemodel vallen. Om verdere toerusting van de extra toepassingen te bevorderen zouden er uitgebreidere video's en voorbeelden kunnen worden toegevoegd aan de online training. Voor maximale toerusting zou een extra oefendag deel wenselijk zijn. Eventuele themasessies op kennisgebied niveau zouden ook kunnen bijdragen aan een bredere kennis over de extra toepassingen van de MatriXmethode. Indien de zelfverzekerdheid van cursisten bij voor dit onderdeel toeneemt wordt voorspeld dat dit gepaard met betere prestaties en een betere uitvoering (Zimmerman, 2000).

Bijkomend is er ook behoefte aan meer diepgang over het onderdeel trauma's en angsten verwerken. Dit onderdeel wordt gemiddeld ook met een mindere zelfverzekerdheid uitgevoerd, doordat cursisten zich in de meeste gevallen niet kundig genoeg achten om (complexe) trauma's te verhelpen.

Er is behoefte aan meer diversiteit voor de camera, zodat de cursisten ook kunnen leren van andere professionals die werken met de MatriXmethode. Door het toedoen van de strenge regels omtrent de AVG

(Algemene verordening gegevensbescherming) is dit niet mogelijk. Om toch de representativiteit van de video's te optimaliseren zou er een procesbeschrijving kunnen worden toegevoegd aan de huidige video's. Op deze manier maak je de processtappen inzichtelijker en wordt er inzicht gecreëerd in knelpunten die cursisten mogelijk ook ervaren (Groen et al., z.d.).

Het zou bevorderlijk zijn om te benadrukken dat bij het oefenen de richtlijnen van een rollenspel worden gehanteerd en er gebruik wordt gemaakt van fictieve casuïstiek. Er wordt gedurende de online bijeenkomsten veelal geoefend door middel van rollenspellen. Het komt regelmatig voor dat er wordt geoefend aan de hand van een problematiek die een cursist daadwerkelijk ondervindt in het dagelijks leven. Doordat een daadwerkelijk bestaand probleem wordt behandeld, werkt dit sociaalwenselijke antwoorden in hand en verstoort dit het oefenproces van de tegenspeler.

Tot slot kan gesteld worden dat een langere periode tussen de groeibijeenkomsten wenselijk is. Dit zou eventuele uitval en vakanties opvangen en het geeft meer rust en ruimte om ervaringen op te doen. Een valkuil die zou kunnen ontstaan is dat cursisten commitment gaan verliezen. Indien de behoefte naar een langere periode tussen groeibijeenkomsten wordt opgepakt, zou eventueel een groeibijeenkomst vervangen kunnen worden door een (vrijblijvend) terugkommoment. Dit zou een oplossing kunnen zijn om de gehele trainingsperiode in te perken en het commitment verlies te verkleinen. Daarnaast wordt de behoefte van een vrijblijvend terugkom moment ook vervuld.

Een overzicht van alle behoeftes, inzichten en oplossingen zijn terug te vinden in de behoeftetabel (Bijlage 9).

4.2. Discussie.

Na het volledige onderzoeksproces te hebben doorlopen zijn er verschillende sterktes en zwaktes naar voren gekomen van dit onderzoek. De sterktes en zwaktes worden hieronder toegelicht waarbij de consequenties duidelijk worden beargumenteerd. Ook wordt met een kritische blik gekeken naar de waarde van het beroepsproduct.

Als eerst is het belangrijk om te benoemen dat een theoretische basis in combinatie met de belangen van beide opdrachtgevers hebben geresulteerd in een breed vragenlijst onderzoek. Wellicht was het beter geweest om meer focus te leggen op een specifiek deel van de online training. Dit had voor meer structuur en overzicht gezorgd. Daarnaast was er een duidelijker antwoord ontstaan op de hoofdvraag, aangezien de resultaten momenteel verspreid zijn over diverse domeinen van de online training. Echter sluit het huidige onderzoek sterk aan op de wensen van beide opdrachtgevers.

Er is gekozen voor een uitgebreide vragenlijst met kwalitatieve en kwantitatieve vragen, die de visie van cursisten op de gehele online training heeft gemeten. Indien er zou zijn gekozen om de vragenlijst te vervangen voor interviews had dit mogelijk voor meer diepgang gezorgd, aangezien een interview de mogelijkheid biedt om door te vragen op gegeven antwoorden. Hierdoor zou er gedetailleerdere informatie ontstaan (right marktonderzoek, 2017). Er had meer verdiepende kennis verzameld kunnen worden op het gebied van obstakels die worden ondervonden en wat hier eventuele oplossingen voor zouden zijn. Dit was gunstiger geweest voor het ontwikkelen van de beroepsproducten. De diepgang die een interview met zich meebrengt is geprobeerd na te bootsen aan de hand van de kwalitatieve vragen. Hier is de mogelijkheid geboden om toelichting te geven op de kwantitatieve antwoorden. Echter zou verdere toelichting op deze antwoorden in een aantal gevallen erg waardevol zijn geweest. Daarnaast heeft de daaropvolgende brainstormsessie voor diepgang en kaders gezorgd rondom de bevindingen van de vragenlijst.

Een zwakte van de brainstorm is dat de stellingen die zijn gebruikt in een aantal gevallen zijn begonnen met: "Hoe kunnen we..." en "Wat vinden we...". Deze stellingen kunnen consensusvorming teweegbrengen, aangezien dit soort vragen mogelijk impliceren dat er gestreefd wordt naar overeenstemming. Dit is bij een brainstormsessie niet beoogd. Echter zijn de regels van het correct uitvoeren van een brainstorm uitgebreid besproken met de cursisten, waardoor de cursisten bewust waren van het gegeven dat er zoveel mogelijk ideeën en oplossingen gegenereerd moesten worden zonder enige belangen naar overeenstemming.

Het optreden van een goede transfer is de beste manier om te controleren of er daadwerkelijk iets geleerd is door de cursist (Boekaerts & Simons, 2003; Mulder, 2001; Driscoll, 2005). Er is echter gekozen om niet het onderzoek te focussen op de transfer van de cursisten, aangezien dit niet onderzocht kon worden in het tijdsbestek dat de onderzoeker ter beschikking had. Ook lag de focus vanuit de opdrachtgevers niet op het transferproces van de cursist, maar op de beleving, obstakels en ervaringen van de cursisten. De basiselementen die een rol spelen bij transfer en zijn de lerende, de oefentaak, transfer taak, de oefen context en de transfercontext (McKeough, Lupart, Marini, Shumway-cook & Woollacott, Mulder, 2001). Gedurende het onderzoek zijn deze basiselementen aan de hand van diverse vragen in de vragenlijst uitgevraagd. Dit volstaat echter niet om het transferproces van de cursisten te meten. Om het transferproces goed te meten zou een MatriX-professional met veel kennis over het correct uitvoeren van de MatriXmethode de cursisten moeten observeren in een nieuwe situatie, zodat onderzocht kan worden in welke mate het transferproces is geslaagd.

Uit het onderzoek zijn twee eindproducten tot stand gekomen, namelijk: een ervaringsvragenlijst en een infographic voor werkgevers. Na uitgebreid de behoeftetabel (bijlage 9) te hebben besproken met beide opdrachtgevers kwam naar voren dat zij op dit moment het meeste waarde hechten aan: het informeren van werkgevers/leidinggevende van cursisten, en het verzamelen van ervaringsverhalen van mensen die zijn gecoached door middel van de MatriXmethode. Hier is vervolgens een overleg voor ingepland waarbij diverse mogelijkheden en ideeën zijn opgedaan. De vragen in de vragenlijst zijn opgesteld aan de hand van de kennis die de opdrachtgevers relevant achten. Er is geadviseerd een nulmeting te laten plaatsvinden als onderdeel van de ervaringsvragenlijst, maar hier was echter geen behoefte aan vanuit het MatriXmethode instituut. Er is meerdere keren benadrukt dat een 0 meting relevant zou zijn voor een effectmeting en het vastleggen van het gehele proces. Door het implementeren van een nulmeting zou de voortgang van cliënten accurater kunnen worden vastgelegd (Kader Advies, 2020). Desondanks zagen de opdrachtgevers een nulmeting niet zitten. Voor het eindproduct dat de behoefte naar het informeren van de werkgevers/ leidinggevende zou moeten vervullen is gekozen voor een infographic, aangezien bij deze manier van informatieoverdracht sprake is van hoge informatiedichtheid. Door informatie te structureren, samen te voegen en te visualiseren, is het mogelijk om een boodschap compacter te vertellen (Studio Lakmoes admin, 2021). Een zwakte in het ontwikkelen van beide eindproducten is dat er niet gesproken is met de doelgroepen waar de eindproducten voor bedoeld zijn. In het ontwikkelproces is er enkel feedback ontvangen vanuit de opdrachtgevers. Dit zorgt ervoor dat er niet met zekerheid gesteld kan worden dat dit de eindproducten exact aansluiten op de wensen van de cursist. De eindproducten zijn echter wel ontstaan vanuit de behoeftetabel die is opgesteld aan de hand van de resultaten van diverse stakeholders. De kracht van beide beroepsproducten is dat ze sterk aansluiten op de wensen van beide opdrachtgevers.

Het testen van prototypes (implementation-fase) is gedurende dit onderzoek niet gedaan, aangezien de eindproducten eerst een langere periode actief gebruikt moeten worden om de effectiviteit en bruikbaarheid inzichtelijk te maken. Een methode uit het HCD model die hiervoor ingezet kan worden is: Live prototype. Het is hierbij belangrijk om de feedback die je krijgt mee te nemen en gaandeweg passende oplossingen voor te genereren. Ook deze nieuwe oplossingen zullen weer opnieuw getest moeten worden. Tot dat uiteindelijk de eindproducten optimaal functioneren (IDEO.org, 2015). Hier zit geen streeftijd aan verbonden. Op deze manier voorzie je de eindproducten ook van feedback van de eindgebruikers, waardoor het nog meer human centered wordt.

Beide beroepsproducten zullen direct of indirect een bijdrage leveren aan het verbeteren van de online training. Zo zal de ervaringsvragenlijst kunnen resulteren in nieuwe voorbeelden die ingezet kunnen worden voor het vergroten van de toerusting op de onderdelen: extra toepassingen en het verwerken van angsten en trauma's. Ook zouden deze vragenlijsten een bijdrage kunnen leveren in proces naar het evidence based practise (EBP) verklaren van de MatriXmethode. Daarnaast zal de infographic voor werkgevers een bijdrage leveren aan het verminderen van de kritische houding van werkgevers/leidinggevende. Deze kritische houding belemmeren een aantal cursisten in het actief uitvoeren van de MatriXmethode. Het zou om deze reden gunstig zijn om werkgevers/ leidinggevende meer te betrekken en te voorzien van (wetenschappelijke) informatie.

Het onderzoeksdoel is in grote lijnen behaald, aangezien dit onderzoek de wensen en motivaties van de cursisten goed in kaart heeft weten te brengen. Ook zijn er diverse manieren en mogelijkheden benoemd die de

online training zouden verbeteren in de ogen van de cursist. Voor specifieke toelichting waarom sommige onderdelen minder worden toegepast en wat de reden is voor het gebrek aan zelfverzekerdheid bij bepaalde onderdelen zal verder onderzoek moeten worden verricht. Echter is een werknemer van de Matrixmethode gedurende dit onderzoek al gestart aan een gehele herontwikkeling van de online training. De herontwikkeling bleek parallel te lopen aan dit onderzoek. Hierdoor zal echter het gehele herontwikkelen/ herschrijven van de online training niet worden uitgevoerd door de onderzoeker. De bevindingen en verbeterpunten die zijn ontstaan gedurende dit onderzoek zullen zeker worden opgenomen in de herontwikkeling van de online training.

Door het gebruik van het HCD model is er gestreefd naar het verkrijgen van inzichten die afkomstig zijn van de eindgebruikers, in dit geval de cursisten. Desondanks dat de eindproducten (eventueel) nog bijgesteld moeten worden aan de wensen van de eindgebruikers, kan er gesteld worden dat er zeker Human centered te werk is gegaan. Het onderzoek bestaat uit fases waarbij er zowel divergerende als convergerende benaderingen zijn gebruikt. Door het inzetten van een uitgebreide vragenlijst is er eerst breed gekeken, vervolgens zijn hier een aantal punten uit gekomen die het onderzoek enigszins heeft weten te versmallen, vervolgens is er door middel van de brainstorm geprobeerd opnieuw breed te kijken naar de diverse oplossingen en inzichten omtrent de punten die zijn benoemd in de vragenlijst. De belangen van de cursisten hebben ten alle tijden centraal gestaan gedurende deze processen. De beperkingen, wensen en behoeftes van cursisten zijn inzichtelijk gemaakt in een uitgebreide behoeftetabel (bijlage 9). Er zijn diverse oplossingen gegenereerd voor de obstakels die zijn benoemd. Op basis van de oplossingen zijn er eindproducten ontstaan die de als doel hebben de cursisten te voorzien in hun behoeftes.

5. Literatuurlijst

- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 Years of training and development research: What we should want where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102, 1-19. <https://doi.org/10.1037/apl0000142>
- Bishop G. (1995), *Curriculum Development: A Text Book for Students*. Macmillan Education Ltd, London.
- Boekaerts, M. & P.R. Simons (2003). *Leren en instructie: Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Boutkan, A. (2018). *Onderzoek naar de effectiviteit en de ervaring van de MatriXmethode bij trauma*. Geraadpleegd van <https://media-01.imu.nl/storage/matrixmethode.nl/5772/onderzoek-trauma-matrixmethode.pdf>
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- De Jonge, R. (2020, 15 juni). 7 tips voor het ontwikkelen van een goede e-learning. *huber*. Geraadpleegd op 4 juni 2022, van <https://hubper.co/nl/blog/7-tips-voor-het-ontwikkelen-van-een-goede-e-learning>
- Dopfer, K., Foster, J., & Potts, J. (2004). Micro-meso-macro. *Journal of Evolutionary Economics*, 14(3), 263–279. <https://doi.org/10.1007/s00191-004-0193-0>
- Driscoll, M.P (2005). *Psychology Of Learning For Instruction*. Allyn & Bacon.
- Evidence Based Practice. (2016, 18 maart). *Hanze hogeschool Groningen*. Geraadpleegd op 21 april 2022, van <https://www.hanze.nl/nld/onderzoek/kenniscentra/hanzehogeschool-centre-of-expertise-healthy-ageing/lectoraten/lectoraten/lahc/producten/producten/ouderenexpert/informatie/informatie-over/evidence-based-practice>
- Groen, A., Wouters, S., & Moeke, D. (z.d.). *De meerwaarde van process mining bij het optimaliseren van de patient flow*. <https://repository.han.nl>. Geraadpleegd op 16 april 2022, van <https://repository.han.nl/han/bitstream/handle/20.500.12470/2101/21022+De+meerwaarde+van+process+mining.pdf?sequence=1>
- Hermanns, J., F. Öry, G. Schrijvers, m.m.v. M. Junger en M. Blom (2005). *Helpen bij opgroeien en opvoeden: eerder, sneller en beter. Een advies over vroegtijdige signalering en interventies bij opvoed- en opgroei problemen*. Utrecht: Inventgroep (www.integratedcare.nl).
- IDEO.org. (2015). *The field guide to human centered design*. Engeland: IDEO.org.
- Iglesias, M., & Salgado, J. F. (2012). Effectiveness of occupational training through videoconferencing: Comparison with classroom training and individual differences. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28, 183-188. <https://doi.org/10.5093/tr2012a15>
- IISTE Journals February Edition, & Decker, A. (2013). *The National Goals of Education in Kenya: Interrogating the Achievement of National Unity* (3). Academia Press. Geraadpleegd van https://www.academia.edu/download/30751523/The_Effect_of_Training_on_Employee_Performance.pdf
- Kader Advies. (2020, 12 juli). *Nulmeting - quickscan: een uitgebreide uitleg*. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://kader-advies.nl/begrippen/nulmeting/#:%7E:text=Voordelen%20nulmeting&text=vastleggen%20van%20het%20succes%20van,later%2C%20waar%20ligt%20de%20focus>
- Kaufman, L., & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer: de hoofdingrediënten van succesvolle (in-company) trainingen* (Dutch Edition) (01 editie). Pearson Benelux.
- Kelley, D. (2015). *The Field Guide to Human – Centered Design* (1e editie). New York City, Verenigde Staten : IDEO.org
- Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 27–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- MatriXmethode Instituut. (z.d.-a). *Kortdurende interventie - MatriXmethode*. Geraadpleegd op 14 januari 2022, van <https://matrixmethode.nl/de-matrixmethode/>
- MatriXmethode Instituut. (z.d.-b). *Missie en visie - MatriXmethode*. Geraadpleegd op 30 december 2021, van <https://matrixmethode.nl/missie-visie/>
- McKeough, A., Lupart, J. & Marini, A. (2010) *Teaching for Transfer: Fostering generalization in learning*. New York/London: Routledge
- Meijer, B. (2018, 4 juni). *Wachttijstbemiddeling coaching - Cenzo B.V. Centraal Netwerk Zorg*. Geraadpleegd op 14 mei 2022, van <https://www.centraalnetwerkzorg.nl/clienten/wachttijstbemiddeling-coaching/>

- Merkus, J. (2021, 22 oktober). Soorten validiteit in je scriptie of onderzoek (voorbeelden). Scribbr. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/soorten-validiteit/>
- Mesters, H. (2020). Corona-virus wordt katalysator voor e-learning. Geraadpleegd van <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/zakelijke-dienstverlening/coronavirus-wordt-katalysator-voor-e-learning.html>
- Movisie. (2019, 30 april). *Start onderzoek naar sociaal werk op alle niveaus*. Geraadpleegd op 12 juni 2022, van <https://www.movisie.nl/artikel/start-onderzoek-naar-sociaal-werk-alle-niveaus>
- Mulder, T. (2001). *De Geboren Aanpasser: over beweging, bewustzijn en gedrag*. Amsterdam: Uitgeverij Contact.
- Nederlandse Zorgautoriteit. (2022, 28 januari). Informatiekaart Wachttijden ggz 2021. Geraadpleegd op 14 mei 2022, van https://puc.overheid.nl/nza/doc/PUC_648825_22/1/#:~:text=Voor%20zowel%20de%20basis%2Dggz,wachttijd%20bedraagt%20daarmee%20veertien%20weken.
- Ober, C. U., Kreulen, S., Feenstra, M., Regeling, M., Meijers, E. M., & Van Ree, N. (2015). De context van leren. De context van leren, 1–8. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/publication/277329716_De_Context_van_Leren
- omni cura ACADEMY. (2021, 9 juni). EBP - Evidence Based Practice. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://omni-cura.academy/ebp/>
- Postma, S. & RIVM. (2012, 12 december). JGZ-richtlijn Vroegsignalering van psychosociale problemen. Geraadpleegd op 5 januari 2022, van <https://rivm.openrepository.com/handle/10029/261022>
- right marktonderzoek. (2017, 19 juli). *Voor- en nadelen kwalitatief onderzoek*. Geraadpleegd op 9 juni 2022, van <https://www.rightmarktonderzoek.nl/methoden-onderzoek/kwalitatief-onderzoek/voor-en-nadelen-kwalitatief-onderzoek/>
- Robinson, J., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (1991). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (1ste editie). Maarssen, Nederland: Elsevier Gezondheidszorg.
- Seyler, D. L., Holton III, E. F., Bates, R. A., Burnett, M. F., & Carvalho, M. A. (1998). Factors Affecting Motivation to Transfer Training. *International Journal of Training and Development*, 2(1), 0–15. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00031>
- Shumway-Cook, Woollacott (2001, 2007). *Motor control; theory and practical applications*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Studio Lakmoes admin. (2021, 20 april). *6 voordelen van infographics*. Lakmoes - kenniscommunicatie. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://www.studiolakmoes.nl/blog/6-voordelen-van-infographics>
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399–441. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.43.020192.002151>
- V&VN. (z.d.). *Kwaliteitsregister Verpleegkundigen en Verzorgenden*. V&VN. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://www.venvn.nl/registers/kwaliteitsregister/>
- Van 't Wout, B. (16 november 2020). *Gezond en veilig thuiswerken [Kamerbrief]*. Geraadpleegd op 27 November 2021, van [file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/kamerbrief-gezond-en-veilig-thuiswerken%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/kamerbrief-gezond-en-veilig-thuiswerken%20(1).pdf)
- Van der Wardt, R. (2021, 24 april). *Brainstorm Methoden: 5 Technieken die Innovatie Aanwakkeren*. Design Thinking Training & Workshop. Geraadpleegd op 27 maart 2022, van <https://designthinkingworkshop.nl/brainstorm-methoden/>
- Warmbrod, J. R. (2014). Reporting and Interpreting Scores Derived from Likert-type Scales. *Journal of Agricultural Education*, 55(5), 30–47. <https://doi.org/10.5032/jae.2014.05030>
- Wetten. (z.d.). *Autoriteit Persoonsgegevens*. Geraadpleegd op 21 mei 2022, van <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/wetten#:~:text=In%20de%20Algemene%20verordening%20gegevensbescherming,is%20de%20AVG%20van%20toepassing.>
- Wilson, C. (2013). *Brainstorming and Beyond*. Elsevier Gezondheidszorg.
- Yelon, S., Sheppard, L., Sleight, D., & Ford, J. K. (2008). Intention to Transfer: How Do Autonomous Professionals Become Motivated to Use New Ideas? *Performance Improvement Quarterly*, 17(2), 82–103. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.2004.tb00309.x>
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>

Bijlage 1: Informatieblad

Informatieblad voor onderzoek “MatriX online training”

Doel van het onderzoek

Dit onderzoek wordt geleid door Kyrsa Rigtering. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen wat de cursisten van de online training beweegt om de MatriXmethode wel of niet toe te passen binnen hun beroepspraktijk.

Hoe gaan we te werk?

U neemt deel aan een onderzoek waarbij we informatie zullen vergaren aan de hand van een vragenlijst. Gegevens uit het onderzoek zullen vertrouwelijk worden bewaard. Uw persoonlijke gegevens worden geanonimiseerd en alleen de onderzoeker weet om wie het gaat. Naast de onderzoeker, kunnen ook docenten, die de kwaliteit van het onderzoek bewaken uw gegevens inzien. De onderzoeksgegevens worden gebruikt voor een wetenschappelijke publicatie in de vorm van een onderzoeksrapport voor onderwijsdoeleinden, waarin individuele persoonlijke gegevens van participanten niet kenbaar zijn gemaakt. Uw data zou mogelijk gebruikt kunnen worden voor een vervolgonderzoek onder leiding van een nieuwe onderzoeker, ook hier blijft uw privacy volledig gewaarborgd.

Wat wordt ervan u verwacht?

Wanneer u besluit deel te nemen aan het onderzoek wordt ervan u verwacht de vragen uit de vragenlijst naar waarheid in te vullen.

Potentiële risico's en ongemakken

Er zijn geen fysieke, economische of juridische risico's verbonden aan uw deelname aan deze vragenlijst. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.

Vergoeding

U ontvangt voor deelname aan dit onderzoek een vergoeding, namelijk een primeur; Toegang tot de video's die de MatriXmethode onderbouwd vanuit de neuropsychologie.

Vertrouwelijkheid van gegevens

Wij doen er alles aan om uw privacy zo goed mogelijk te beschermen. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor niemand u zal kunnen herkennen. Voordat onze onderzoeksgegevens naar buiten gebracht worden, worden uw gegevens zoveel mogelijk geanonimiseerd. In een publicatie zullen anonieme gegevens of pseudoniemen worden gebruikt. Documenten die in het kader van deze studie worden gemaakt of verzameld, worden opgeslagen op de beveiligde (versleutelde) gegevensdrager van de onderzoeker(s). Als er een vervolgonderzoek zal plaatsvinden over de verzamelde data zal alleen de hoofdonderzoeker toegang worden verleend tot de versleutelde gegevensdrager. De onderzoeksgegevens worden bewaard voor een periode van 4 jaar. Uiterlijk na het verstrijken van dit termijn zullen de gegevens worden verwijderd. De onderzoeksgegevens worden indien nodig (bijvoorbeeld voor een controle op wetenschappelijke integriteit) en alleen in anonieme vorm ter beschikking gesteld aan personen buiten de onderzoeksgroep.

Vrijwilligheid

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt als cursist uw medewerking aan het onderzoek te allen tijde stoppen, of weigeren dat uw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder hier een reden voor op te geven. Het stopzetten van deelname heeft geen nadelige gevolgen voor u. Als u tijdens het onderzoek besluit om uw medewerking te staken, zullen de gegevens die u al hebt verstrekt tot het moment van intrekking van de toestemming in het onderzoek worden gebruikt. Wilt u stoppen met het onderzoek, of heeft u vragen en/of klachten? Neem dan contact op met de onderzoeksleider. U hebt daarnaast het recht om een klacht in te dienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Tot slot heeft u het recht een verzoek tot inzage, wijziging, verwijdering of aanpassing van uw gegevens te doen.

Wilt u verder nog iets weten?

Neemt u rustig de tijd, om deze informatie te lezen en te bespreken met uw partner of andere mensen uit uw omgeving.

Mocht u nog vragen hebben over het onderzoek, dan kunt u deze stellen aan de onderzoeker. Hieronder volgen haar contactgegevens.

Naam onderzoeker: Kyrsa Rigtering

Telefoonnummer: 0613794377

E-mailadres: 448284@student.saxion.nl

Bijlage 2: Toestemmingsformulier

Toestemmingsformulier voor onderzoek

Door op het vinkje “ik geef toestemming” aan te vinken erkent u het volgende:

1. Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek door middel van een separaat informatieblad. Ik heb het informatieblad gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord.
2. Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgaaf van reden, kan beëindigen. Ik hoef een vraag niet te beantwoorden als ik dat niet wil.

Naast het bovenstaande is het hieronder mogelijk voor verschillende onderdelen van het onderzoek specifiek toestemming te geven. U kunt er per onderdeel voor kiezen wel of geen toestemming te geven. Als u voor alles toestemming wil geven, is dat mogelijk via de aankruis mogelijkheden naast de stellingen.

3. Ik geef toestemming om de gegevens die gedurende het onderzoek bij mij worden verzameld te verwerken zoals is opgenomen in het bijgevoegde informatieblad.
6. Ik geef toestemming om mijn antwoorden te gebruiken als quotes in onderzoek publicaties.
7. Ik geef toestemming om de bij mij gegeven onderzoek data te bewaren en te gebruiken voor toekomstig onderzoek en voor onderwijsdoeleinden.
8. Ik geef toestemming voor alles dat hierboven beschreven staat.

Bijlage 3: Vragenlijst

Beste heer/ mevrouw,

Bedankt voor uw interesse om deel te nemen aan het onderzoek. Het uiteindelijke doel is om de online training van de MatriXmethode te optimaliseren naar de wensen en motivaties van alle cursisten. Uw mening wordt zeer gewaardeerd door Ingrid en haar team.

De vragen zullen aangeboden worden in open vragen en stellingen. De beantwoord kunnen worden beantwoord aan de hand van een Likertschaal (5 puntenschaal):

- 1) Helemaal oneens.
- 2) Oneens
- 3) Neutraal
- 4) Eens
- 5) Helemaal eens.

Voordat u begint is het erg belangrijk om het [Informatieblad](#) en [Toestemmingsformulier](#) goed door te nemen, zodat u bewust bent van uw rechten en wat u kunt verwachten. Indien u het informatieblad en toestemmingsformulier nauwkeurig heeft doorgenomen en akkoord gaat met de voorwaarden klikt u dan op: "Ik ga akkoord".

☐ Ik ga akkoord (1)

☐ Ik ga niet akkoord (2)

Wat is uw voornaam?

Wat is uw achternaam?

Wat is uw gender?

☐ Man	☐ Vrouw	☐ Anders
---------------------------	-----------------------------	------------------------------

Wat is uw leeftijd?

Hoe lang is het geleden dat u heeft deelgenomen aan de online training van de MatriXmethode?

☐ < 2 maanden	☐ Tussen de 3 a 6 maanden	☐ Tussen de 6 a 12 maanden	☐ 12> maanden
-----------------------------------	---	--	-----------------------------------

Item	Vraag/ stelling	1 Helemaal oneens	2 Oneens	3 Neutraal	4 Eens	5 Helemaal eens
Algemene ervaring						
1	Gedurende de training was ik mij bewust van de meerwaarde van de MatriXmethode.	1	2	3	4	5
2	Ik heb de MatriXmethode zelf ondergaan en heb hiermee iets belangrijks verholpen.	1	2	3	4	5
3	Ik was de gehele trainingsperiode gemotiveerd om de MatriXmethode in te zetten na de training.	1	2	3	4	5
4	Ik was de gehele trainingsperiode gemotiveerd om de MatriXmethode in te zetten na de training.	1	2	3	4	5
5	Ik ben blij dat ik de MatriXmethode training heb gevolgd.	1	2	3	4	5
6	Wat was uw motivatie om deel te nemen aan de online training van de MatriXmethode?					
7	Waren uw verwachtingen over de online training van de MatriXmethode gelijk aan de realiteit? Waarom wel of waarom niet					
Oefenen						
8	De oefenvragen die aan bod kwamen in pluvo heb ik als leerzaam ervaren.	1	2	3	4	5
9	De oefeningen gedurende de online bijeenkomsten heb ik als leerzaam ervaren.	1	2	3	4	5
10	De oefeningen die aan bod kwamen gedurende de bijeenkomst hielpen mij een beter inzicht te krijgen in hoe ik de MatriXmethode zou kunnen toepassen binnen mijn eigen werkveld.	1	2	3	4	5
11	Ik heb buiten de online training om geoefend met het onderdeel hoofd opruimen (IQ).	1	2	3	4	5
12	Ik heb buiten de online training om geoefend met het onderdeel informatie handiger onthouden: Taal, rekenen en tijd (IQ).	1	2	3	4	5
13	Ik heb buiten de online training om geoefend met het oplossen van pijnklachten (EQ).	1	2	3	4	5
14	Ik heb buiten de online training om geoefend met het oplossen van angst of traumaverwerking (EQ).	1	2	3	4	5
15	Ik heb buiten de online training om geoefend met de waardehiërarchie.	1	2	3	4	5
16	Ik heb buiten de online training om geoefend met extra toepassingen (bedplassen, broekpoepen, nachtmerries, eetprobleem, stress, perfectionisme, hoge prestatie lat, rouw, misofonie, tinnitus, concentratieproblemen, moeite met slikken etc.)	1	2	3	4	5
17	Ik heb achteraf gezien meer moeten oefenen met de MatriXmethode.	1	3	4	4	5

18	Zou de MatriXmethode instituut verder ondersteuning kunnen bieden met het oefenen naast de online training? Zo ja, hoe?					
Online ervaring						
19	Ik heb het als prettig ervaren dat ik de training digitaal heb kunnen doorlopen.	1	2	3	4	5
20	Ik heb zoom als een prettige online omgeving ervaren gedurende de bijeenkomsten.	1	2	3	4	5
21	De context waarin werd geoefend gaf mij een representatief beeld over hoe ik de methode in de praktijk zou kunnen toepassen.	1	2	3	4	5
Leren						5
22	Ik vind het belangrijk om te leren van intervisie.	1	2	3	4	5
23	Ik vind het belangrijk om te leren van de community.	1	2	3	4	5
24	Ik vind het belangrijk om te leren via video's.	1	2	3	4	5
25	Ik vind het belangrijk om te leren in mijn eigen werkomgeving.	1	2	3	4	5
26	Welke tools zijn voor u belangrijk geweest om de MatriXmethode te leren en welke niet en waarom?					
MatriX-trainer						
27	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die kennis heeft over lesgeven.	1	2	3	4	5
28	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die goede feedback kan geven.	1	2	3	4	5
29	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die kennis heeft over de MatriXmethode.	1	2	3	4	5
30	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die mij ruimte heeft gegeven om mijn eigen stijl te ontdekken in het uitoefenen van de MatriXmethode.	1	2	3	4	5
31	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die openstaat voor kritiek.	1	2	3	4	5
32	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die een veilige omgeving kan bieden waarin fouten gemaakt mogen worden.	1	2	3	4	5
33	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als een enthousiast persoon die dit ook uitstraalt naar de groep.	1	2	3	4	5
34	Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die intern gemotiveerd is om de kennis van de MatriXmethode te delen.	1	2	3	4	5

Steun en motivatie						
35	Ik ontvang steun van mijn leidinggevende gedurende de training.	1	2	3	4	5
36	Ik ontvang steun van mijn collega's gedurende de training.	1	2	3	4	5
37	Ik kreeg ruimte om met de MatriXmethode te oefenen binnen mijn werkveld.	1	2	3	4	5
38	Ik voelde mij gemotiveerd om met de MatriXmethode te oefenen binnen mijn eigen werkveld.	1	2	3	4	5
39	Ik heb de groep gedurende bijeenkomsten als motiverend ervaren.	1	2	3	4	5
40	Voelde u zich over het algemeen voldoende gesteund en gemotiveerd om de MatriXmethode uit te voeren? Waarom wel of waarom niet?					
Bekwaam						
41	Ik heb het idee dat ik over de juiste kennis beschik om de MatriXmethode toe te kunnen passen.	1	2	3	4	5
42	Ik heb het idee dat ik over de juiste vaardigheden beschik om de MatriXmethode te kunnen toepassen.	1	2	3	4	5
43	Ik heb het idee dat ik bekwaam genoeg ben om de MatriXmethode uit te voeren.	1	2	3	4	5
44	Heeft u het gevoel dat u over een goede basis beschikt om zelfverzekerd de MatriXmethode uit te voeren? Waarom wel of waarom niet?					
Zelfverzekerd						
45	Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemands hoofd op te ruimen (IQ).	1	2	3	4	5
46	Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand informatie handiger te laten onthouden; Taal, rekenen en tijd (IQ).	1	2	3	4	5
47	Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand te helpen met zijn of haar emoties te verwerken (EQ).	1	2	3	4	5
48	Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand te helpen met zijn of haar angsten en trauma's te verwerken (EQ).	1	2	3	4	5
49	Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand zijn pijnklachten op te lossen (EQ).	1	2	3	4	5
50	Ik kan zelfverzekerd de waarde hiërarchie toepassen.	1	2	3	4	5
Beperkingen en restricties						
51	Ik mag de MatriXmethode toepassen binnen mijn werkveld.	1	2	3	4	5

52 Ervaart u beperkingen en obstakels binnen uw werkveld rondom het toepassen MatriXmethode op IQ gebied (Hoofd opruimen, informatie handiger opslaan), zo ja voor welk onderdeel en waarom?

53 Ervaart u beperkingen en obstakels binnen uw werkveld rondom het toepassen MatriXmethode op EQ gebied (Emoties verwerken, angsten en trauma's verwerken en pijnklachten oplossen), zo ja voor welk onderdeel en waarom?

Toepassen

54 Ik ben actief op zoek geweest naar verbanden tussen wat ik wel en niet kan gebruiken binnen mijn werkveld. 1 2 3 4 5

55 Na afronding van de training pas ik het onderdeel hoofd opruimen toe. (IQ) 1 2 3 4 5

56 Na afronding van de training pas ik het onderdeel informatie handiger onthouden (taal, rekenen en tijd) toe (IQ). 1 2 3 4 5

57 Na afronding van de training help ik mensen emoties te verwerken met de MatriXmethode (EQ). 1 2 3 4 5

58 Na afronding van de training help ik mensen door pijnklachten op te lossen met de MatriXmethode (EQ). 1 2 3 4 5

59 Na afronding van de training help ik mensen hun angsten of trauma's te verhelpen met de MatriXmethode. 1 2 3 4 5

60 Na afronding van de training help ik mensen door de waarde hiërarchie toe te passen. 1 2 3 4 5

61 Na afronding van de training pas ik de MatriXmethode voor extra toepassingen (bedplassen, broekpoepen, nachtmerries, eetprobleem, stress, perfectionisme, hoge prestatielat, misofonie, tinnitus, concentratieproblemen, moeite met slikken etc.) toe. 1 2 3 4 5

62 Kiest u ervoor om (delen van) de MatriXmethode niet toe te passen, zo ja waarom?

Groeitraject

63 Heeft u deel genomen aan het groeitraject? Ja of nee

64 Ik vond het groeitraject een goede toevoeging aan de online training. 1 2 3 4 5

65 Het groeitraject heeft mijn kennis rondom de methode vergroot. 1 2 3 4 5

66 Het groeitraject heeft mij meer zelfvertrouwen gegeven rondom het uitvoeren van de methode. 1 2 3 4 5

67 Het groeitraject heeft mijn motivatie om de methode in te zetten vergroot. 1 2 3 4 5

68 Door het groeitraject ben ik de methode meer gaan gebruiken. 1 2 3 4 5

Online leeromgeving

69	Ik vind pluvo een prettige omgeving om een training te volgen.	1	2	3	4	5
70	Ik vind pluvo makkelijk te gebruiken.	1	2	3	4	5
71	Ik heb de video's in pluvo ervaren als duidelijk.	1	2	3	4	5
72	Ik heb de video's in pluvo ervaren als consistent.	1	2	3	4	5
73	Ik heb de video's in pluvo ervaren als uitnodigend.	1	2	3	4	5
74	Ik heb de geluidskwaliteit van de video's in pluvo als helder ervaren.	1	2	3	4	5
75	Ik vind de inhoud van de MatriXmethode goed weergegeven in pluvo.	1	2	3	4	5
76	Zou u iets in pluvo willen aanpassen, zo ja wat en waarom?					

Algemene verbeterpunten

- | | |
|----|---|
| 77 | Zou u de online training van de MatriXmethode aanbevelen aan anderen? |
| 78 | Hoe zou voor u de online training verbeterd kunnen worden? |
| 79 | Zijn er dingen die u graag anders had gezien? Zo ja wat. |

We thank you for your time spent taking this survey.

Your response has been recorded.

Bijlage 4: Statistieken per construct en item

Tabel 8

Gegevens op item niveau van het construct 'ervaring algemeen'

Stellingen ervaring algemeen	N	M	Med	Mod	SD
Gedurende de training was ik mij bewust van de meerwaarde van de MatriXmethode.	33	3.91	4.00	4	0.980
Ik heb de MatriXmethode zelf ondergaan en heb hiermee iets belangrijks verholpen.	33	3.52	4.00	4	1.034
Ik was de gehele trainingsperiode gemotiveerd om de MatriXmethode in te zetten na de training.	33	4.18	4.00	4	0.727
Ik ben blij dat ik de MatriXmethode training heb gevolgd	33	4.33	4.00	4	0.595

Tabel 9

Gegevens op item niveau van het construct 'oefenen'

Stellingen oefenen	N	M	Med	Mod	SD
De oefenvragen die aan bod kwamen in pluvo heb ik al leerzaam ervaren.	31	3.87	4.00	4	0.718
De oefeningen gedurende de online bijeenkomsten heb ik als leerzaam ervaren.	31	4.35	4.00	4	0.486
De oefeningen die aan kwamen gedurende de bijeenkomst hielpen mij een beter inzicht te krijgen in hoe ik de MatriXmethode zou kunnen toepassen binnen mijn eigen werkveld.	31	4.13	4.00	4	0.670
Ik heb buiten de online training om geoefend met het onderdeel hoofd opruimen (IQ).	31	4.19	4.00	4	0.873
Ik heb buiten de online training om geoefend met het informatie handiger onthouden: Taal, rekenen en tijd (IQ).	31	3.58	4.00	5	1.432
Ik heb buiten de online training om geoefend met het oplossen van pijnklachten (EQ).	31	3.58	4.00	5	1.432
Ik heb buiten de online training om geoefend met het oplossen van angst of traumaverwerking (EQ).	31	4.32	4.00	4	0.832
Ik heb buiten de online training geoefend met het verwerken van emoties.	31	4.32	4.00	4	0.832
Ik heb buiten de online training om geoefend met de waarde hiërarchie.	31	3.90	4.00	4	1.136
Ik heb buiten de online training om geoefend met extra toepassingen (bedplassen, broekpoepen, nachtmerries, eetproblemen, stress, perfectionisme, hoge prestatielat, rouw, misofonie, tinnitus, concentratieproblemen, moeite met slikken etc).	31	3.29	4.00	4	1.346
Ik heb achteraf gezien meer moeten oefenen met de MatriXmethode.	31	2.77	3.00	2	1.175

Tabel 10*Gegevens op item niveau van het construct 'online ervaring'*

Stellingen oefenen	N	M	Med	Mod	SD
Ik heb het als prettig ervaren dat ik de training digitaal heb kunnen doorlopen.	31	4.06	4.00	4	0.929
Ik heb zoom als een prettige online omgeving ervaren gedurende de bijeenkomsten	31	4.06	4.00	4	0.629
De context waarin werd geoefend gaf mij een representatief beeld over hoe ik de methode in de praktijk zou kunnen toepassen.	31	4.10	4.00	4	0.700

Tabel 11*Gegevens op item niveau van het construct 'leren'*

Stellingen oefenen	N	M	Med	Mod	SD
Ik vind het belangrijk om te leren van intervisie.	30	4.27	4.00	4	0.583
Ik vind het belangrijk om te leren van de community.	30	3.50	4.00	4	1.075
Ik vind het belangrijk om te leren via video's.	30	4.17	4.00	4	0.791
Ik vind het belangrijk om te leren in mijn eigen werkomgeving	30	4.43	4.00	4	0.568

Tabel 12*Gegevens op item niveau van het construct 'MatriX-trainer'*

Stellingen MatriX-trainer	N	M	Med	Mod	SD
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die kennis heeft over lesgeven.	29	4.52	5.00	5	0.829
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die goede feedback kan geven.	29	4.62	5.00	5	0.561
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die kennis heeft over de MatriXmethode.	29	4.76	5.00	5	0.435
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die mij de ruimte heeft gegeven om mijn eigen stijl te ontdekken in het uitvoeren van de MatriXmethode.	29	4.41	5.00	5	0.867
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die openstaat voor kritiek.	29	4.21	4.00	5	0.861
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die een veilige omgeving kan bieden waarin fouten gemaakt mogen worden.	29	4.66	5.00	5	0.670
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als een enthousiast persoon die dit ook uitstraalt naar de groep.	29	4.69	5.00	5	0.471
Ik heb de MatriX-trainer ervaren als iemand die intern gemotiveerd is om de kennis van de MatriXmethode te delen.	29	4.76	5.00	5	0.435

Tabel 13*Gegevens op item niveau van het construct 'steun en motivatie'*

Stellingen steun en motivatie	N	M	Med	Mod	SD
Ik ontvang steun van mijn leidinggevende gedurende de training.	29	3.24	3.00	3	0.912
Ik ontvang steun van mijn collega's gedurende de training.	29	3.41	3.00	3	0.946
Ik kreeg ruimte om met de MatriXmethode te oefenen binnen mijn werkveld.	29	3.83	4.00	4	0.711
Ik voelde mij gemotiveerd om met de MatriXmethode te oefenen binnen mijn eigen werkveld.	29	4.14	4.00	4	0.639
Ik heb de groep gedurende bijeenkomsten als motiverend ervaren.	29	4.17	4.00	4	0.759

Tabel 14*Gegevens op item niveau van het construct 'bekwaam'*

Stellingen bekwaam	N	M	Med	Mod	SD
Ik heb het idee dat ik over de juiste kennis beschik om de MatriXmethode toe te kunnen passen.	29	4.03	4.00	4	0.626
Ik heb het idee dat ik over de juiste vaardigheden beschik om de MatriXmethode te kunnen toepassen.	29	3.97	4.00	4	0.626
Ik heb het idee dat ik bekwaam genoeg ben om de MatriXmethode uit te kunnen voeren.	29	4.00	4.00	4	0.707

Tabel 15*Gegevens op item niveau van het construct 'zelfverzekerd'*

Stellingen zelfverzekerd	N	M	Med	Mod	SD
Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemands hoofd op te ruimen (IQ).	29	4.34	5.00	5	0.814
Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand informatie handiger te laten onthouden: Taal, rekenen en tijd (IQ).	29	3.52	4.00	4	1.153
Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand te helpen met zijn of haar emoties te verwerken (EQ).	29	4.14	4.00	4	0.875
Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand te helpen met zijn of haar angsten en trauma's te verwerken (EQ).	29	3.93	4.00	4	1.100
Ik kan zelfverzekerd de MatriXmethode toepassen om iemand zijn pijnklachten op te lossen (EQ).	29	3.62	4.00	3	1.083
Ik kan zelfverzekerd de waarde hiërarchie toepassen.	29	4.10	4.00	4	0.860

Tabel 16*Gegevens op item niveau van het construct 'beperkingen en restricties'*

Stellingen oefenen	N	M	Med	Mod	SD
Ik mag de MatriXmethode toepassen binnen mijn werkveld.	29	4.14	4.00	4	0.743

Tabel 17*Gegevens op item niveau van het construct 'toepassen'*

Stellingen toepassen	N	M	Med	Mod	SD
Ik ben actief op zoek geweest naar verbanden tussen wat ik wel en niet kan gebruiken binnen mijn werkveld.	28	4.11	4.00	4	0.832
Na afronding van de training pas ik het onderdeel hoofd opruimen toe (IQ).	28	3.86	4.00	5	1.117
Na afronding van de training pas ik het onderdeel informatie handiger onthouden (taak, rekenen en tijd) toe (IQ).	28	2.71	3.00	3	1.084
Na afronding van de training help ik mensen emoties te verwerken met de MatriXmethode (EQ).	28	4.00	4.00	4	1.018
Na afronding van de training help ik mensen door pijnklachten op te lossen met de MatriXmethode (EQ).	28	3.11	3.00	2	1.197
Na afronding van de training help ik mensen hun angsten of trauma's te verhelpen met de MatriXmethode.	28	3.96	4.00	4	1.036
Na afronding van de training help ik mensen door de waarde hiërarchie toe te passen.	28	3.57	4.00	4	1.069
Na afronding van de training pas ik de MatriXmethode toe voor extra toepassingen (bedplassen, broekpoepen, nachtmerries, eetproblemen, stress, perfectionisme, hoge prestatielat, misofonie, tinnitus, concentratieproblemen, moeite met slikken etc.)	28	2.96	3.00	3	1.071

Tabel 18*Gegevens op item niveau van het construct 'groeitraject'*

Stellingen groeitraject	N	M	Med	Mod	SD
Ik vond het groeitraject een goede toevoeging aan de online training.	9	4.33	4.00	4	0.707
Het groeitraject heeft mijn kennis rondom de methode vergroot.	9	4.33	4.00	4	0.707
Het groeitraject heeft mij meer zelfvertrouwen gegeven rondom het uitvoeren van de methode.	9	4.22	4.00	5	0.833
Het groeitraject heeft mijn motivatie om de methode in te zetten vergroot.	9	4.22	4.00	5	0.833
Door het groeitraject ben ik de methode meer gaan gebruiken	9	4.11	4.00	5	0.928

Tabel 19*Gegevens op item niveau van het construct 'online leeromgeving'*

Stellingen leeromgeving	N	M	Med	Mod	SD
Ik vind pluvo een prettige omgeving om een training te volgen.	28	4.25	4.00	4	0.585
Ik vind pluvo makkelijk te gebruiken.	28	3.96	4.00	4	0.838
Ik heb de video's in pluvo ervaren als duidelijk.	27	4.26	4.00	4	0.594
Ik heb de video's in pluvo ervaren als consistent.	28	4.07	4.00	4	0.716
Ik heb de video's in pluvo ervaren als uitnodigend.	28	4.11	4.00	4	0.658
Ik heb de geluidskwaliteit van de video's in pluvo als helder ervaren.	28	4.11	4.00	4	0.658
Ik vind de inhoud van de MatriXmethode goed weergegeven in pluvo.	28	4.07	4.00	4	0.539

Bijlage 5: Notitieblad brainstorm

Brainstormsessie aantekeningen

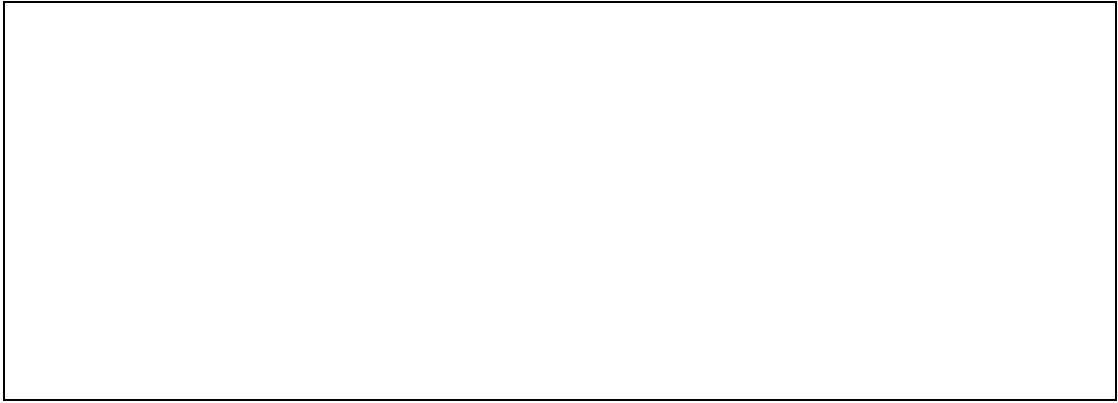
Hoe kunnen we...?

1. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist (en hun werkgever) het als een minder groot obstakel gaat ervaren dat de MatriXmethode (nog) niet evidence based is?

2. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist zich meer toegerust voelt om de extra toepassingen uit te voeren?

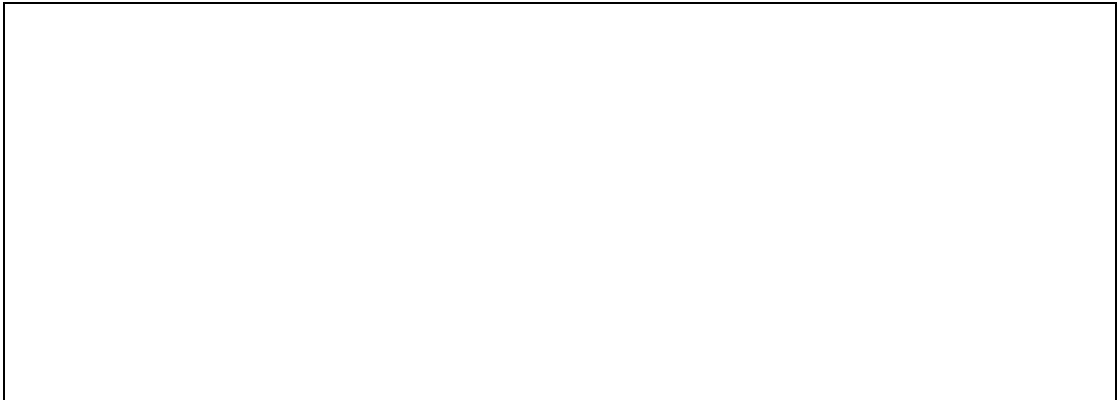
3. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de video's en oefeningen een representatiever beeld vormen aan de realiteit?

4. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de oefeningen een representatiever beeld vormen van hoe de MatriXmethode kan worden ingezet in de cursist zijn of haar werkveld?



Wat vinden we...?

1. Wat vinden we van het idee om het groeitraject over een langere periode te verspreiden en de bijeenkomsten langer te laten duren?



2. Wat vinden we van de behoefte naar meer nuance over de MatriXmethode?



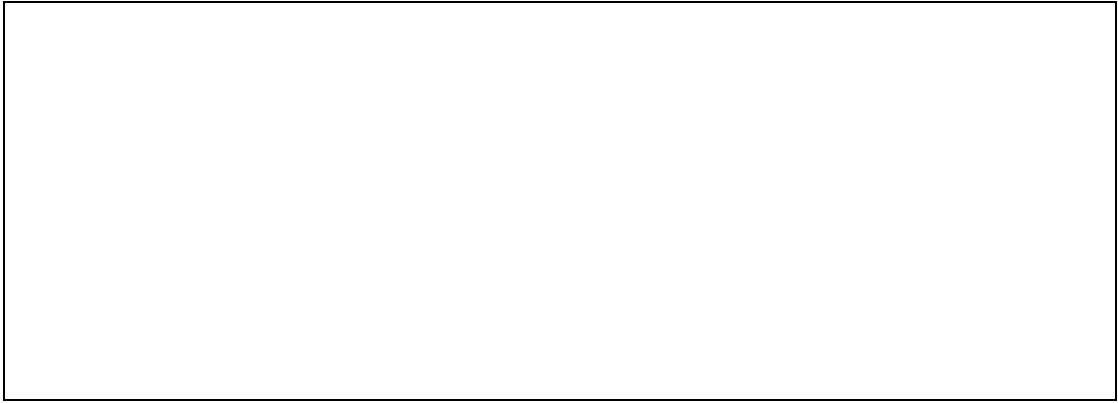
3. Wat vinden we van het idee om cursisten langdurig toegang te verlenen in pluvo?

4. Wat vinden we van het idee om 1 op 1 sessies tussen MatriX-trainer en cursist te implementeren binnen de online training?

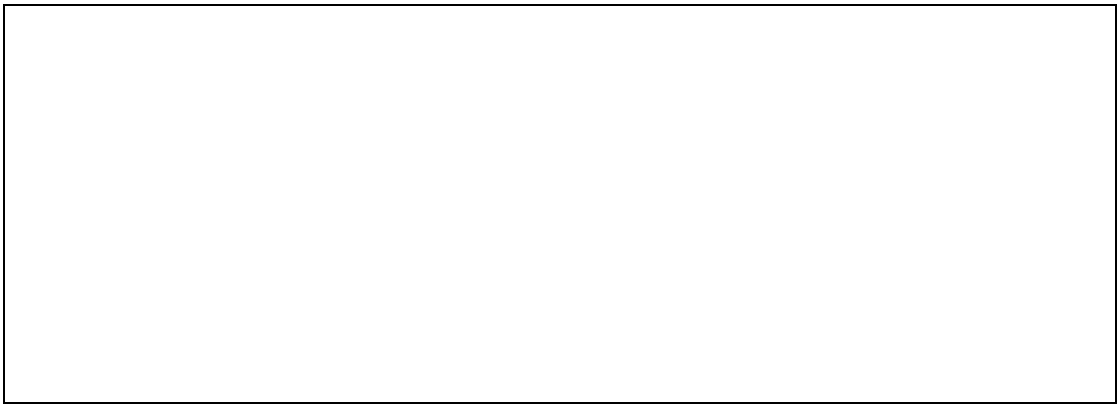
Overige vragen:

1. Hoe kunnen we de inconsistentie binnen de opleidingsreader en de MatriXvideo's herkennen en oplossen?

2. Hoe kunnen we aansluiten op de behoefte naar meer kennis over hoe je langdurig (positieve) resultaten borgt.



3. Wat vinden we ervan dat cursisten de online training ervaren als prijzig en zijn hier eventuele oplossingen voor?



Bijlage 6: PowerPoint Brainstorm

MatrIX methode

welkom
bij de trainingsreizen

Belooft

01 Wat is een brainstorm sessie en hoe het gaat (10 min)	02 Hoe kunnen we... (10 min)	03 Het vinden van... (10 min)	04 Wat zou ik een relevante bijdrage aan kunnen leveren? (10 min)
---	---------------------------------	----------------------------------	--

Wat is een brainstorm sessie?

Brainstormen is een creativiteitstechniek met als doel, snel en veel nieuwe ideeën genereren over een bepaald onderwerp. Het belangrijkste kenmerk van een **brainstorming** is dat het waardebepaald wordt, zodat alle ideeën zijn bedacht.

De ideale brainstormvormgeving

Ga op een plek zitten waar je normaal niet zit	Zorg voor wat te drinken/eten	Zorg dat je comfortabel kunt zitten
Een stille omgeving heeft de voorkeur	De kants op ventilatoren moet gemiddeld zijn	Een aangename temperatuur (niet te warm, niet te koud)

Waarom doet regel geboden worden bij de brainstorm pas echt moeilijker gaan of makkelijker?

De regel geboden is: Denk geen 10 minuten, denk op je plaats en denk alleen maar aan je eigen ideeën. Als ideeën worden aanvaard is geweldig.

De regel niet geboden is: Denk op je plaats en denk alleen maar aan je eigen ideeën. Als ideeën worden aanvaard is geweldig.

De regel geboden is: Denk op je plaats en denk alleen maar aan je eigen ideeën. Als ideeën worden aanvaard is geweldig.

De regel niet geboden is: Denk op je plaats en denk alleen maar aan je eigen ideeën. Als ideeën worden aanvaard is geweldig.

Vragen?

Hoe kunnen we...?

Per onderdeel:
2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

1. Hoe kunnen we er voor zorgen dat de deelnemers hun ideeën geven? Het is niet meer groot denken maar wel denken dat de MatrIXmethode (nog) niet anderszins is?

2. Hoe kunnen we er voor zorgen dat de deelnemers zich meer langzaam voelen om de extra toepassingen uit te voeren?

3. Hoe kunnen we de deelnemers aanpakken op de behoefte naar meer degenen van de werkveldsuppleet als ingrediënt en ontwikkeling van de MatrIXmethode.

4. Wat vinden we van het idee om het groenrijtje over een langere periode te verspreiden en de deelnemers langer te laten denken?

5. Wat vinden we van het idee om de deelnemers langdurig toegang te verlenen in pluvio?

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Wat vinden we van...?

2 minuten schriftelijk
10 minuten besprekend

Bijlage 7: Toestemmingsformulier brainstorm

Toestemmingsformulier voor onderzoek

Door op het vinkje uw handtekening te zetten in het daarvoor bestemde vakje erkent u het volgende:

1. Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek. Ik heb de informatie gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord.
2. Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgaaf van reden, kan beëindigen.
3. Ik geef toestemming dat de gegevens die ik gedurende de brainstormsessie heb gedeeld, gebruikt mogen worden in het onderzoek.
4. Ik geef toestemming om mijn antwoorden te gebruiken als quotes in onderzoek publicaties.
5. Ik geef toestemming om de door mij gegeven onderzoek data te bewaren en te gebruiken voor toekomstig onderzoek en voor onderwijsdoeleinden.

Naam onderzoeker: Kyrsa Rigtering

Handtekening:



Datum: 21-03-2022

Naam participant:

Handtekening:

Datum:

Bijlage 8: Vragen brainstormsessie

Tabel 20

Vragen die zijn Gesteld Gedurende de Bainstormsessie

Oplossingsgerichte vragen
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist (en hun werkgever) het als een minder groot obstakel gaat ervaren dat de MatriXmethode (nog) niet evidence based is?
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de cursist zich meer toegerust voelt om de extra toepassingen uit te voeren?
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de video's representatiever beeld vormen aan de realiteit?
Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de oefeningen een representatiever beeld vormen van hoe de MatriXmethode kan worden ingezet in de cursist zijn of haar werkveld?
Gedachtegang vragen
Wat vinden we van het idee om het groeitraject over een langere periode te verspreiden en de bijeenkomsten langer te laten duren?
Wat vinden we van de behoefte naar meer nuance over de MatriXmethode?
Wat vinden we van het idee om cursisten langdurig toegang te verlenen in pluvo?
Wat vinden we van het idee om een-op-een sessies tussen MatriX-trainer en cursist te implementeren binnen de online training?
Overige vragen
Hoe kunnen we de inconsistentie binnen de opleidingsreader en de MatriX-video's herkennen en oplossen?
Wat vinden we ervan dat cursisten de online training ervaren als prijzig en zijn hier eventuele oplossingen voor?

Bijlage 9: Behoeftetabel

	Behoefte/ wensen/ eisen	Bron	Toelichting	Eindproduct/ oplossing
1	Betaalbaar	1) Mesters (2020) 2) Vragenlijst 3) Brainstorm	Ondanks dat de prijs voor deelname aan de online training door een aantal cursisten als prijzig wordt beschouwd, zal de prijs voor de online training zal niet veranderen. Als de MatriXmethode evidence based wordt verklaard, kan iedere deelnemer 1000,- subsidie krijgen op de deelname door een STAP-subsidie aan te vragen.	Deelnemer vraagt bij evidence based verklaring van de MatriXmethode een STAP-subsidie van 1000,- euro aan.
2	Efficiënt	Mesters (2020)	Volgens het MatriXmethode instituut is de online training efficiënt.	Geen
3	Toegankelijk	Mesters (2020)	Een online training is van zichzelf al toegankelijk, doordat de training doorlopen kan worden.	Geen
4	Positieve trainingservaring	1) Martins, Zerbini, & Medina, (2019) 2) Vragenlijst	Hoe positiever de cursist is over de training, hoe groter de kans is dat ze hiermee positieve prestaties zullen leveren op het werk. De online training wordt als positief ervaren, waaruit gesteld kan worden dat er positieve prestaties geleverd worden in het werkveld van de cursisten.	Geen
5	Sessie een-op-een met de MatriX- trainer	Vragenlijst	Een enkele cursist gaf aan het prettig te vinden om een sessie een-op-een te hebben met de MatriX-trainer. Gedurende bijeenkomsten proberen trainers iedereen al individueel te woord staan. Ook staat iedere MatriX-trainer open voor een-op-een contact als dit kenbaar wordt gemaakt.	Het wordt als prettig ervaren dat er tijd wordt gemaakt voor persoonlijke feedback per cursist. Een goed idee zou zijn om cursisten mee te laten kijken met een MatriX-coach. Daarnaast zou intervisie met mensen die binnen dezelfde beroepsgroep horen ook erg behulpzaam kunnen zijn
6	Gunstige omgevingsfactoren	1) Tannenbaum & Yukl, (1992) 2) Vragenlijst 3) Brainstorm	Steun en sancties van de supervisor en/of collega' en een positief transferklimaat zou de motivatie om te leren kunnen beïnvloeden, evenals de motivatie om de training te gebruiken. De cursisten voelen zich voldoende gesteund gedurende de online training. De steun vanuit collega's en/ of leidinggevende is echter vaak afwezig. Dit kan verklaard worden aangezien een grote groep cursisten als ZZP'er werkzaam is. Het is van belang om werkgevers en/of leidinggevende van de cursisten te voorzien van kennis over de MatriXmethode en ze (meer) te betrekken binnen het proces.	Om een werkgever/ leidinggevende meer te betrekken binnen het proces zou de werkgever/ leidinggevende een sessie kunnen doorlopen en/of zou hij of zij kunnen aansluiten bij een groeibijeenkomst.

7	Zelfeffectiviteit	1) Zimmerman (2000) 2) Vragenlijst	Een belangrijk proces bij de cursist is het zelfverzekerd worden in hun eigen handelen omtrent de uitvoering van de MatriXmethode. Zelfeffectiviteit leidt tot betere prestaties en betere uitvoering van een bepaalde taak/ oefening. De deelnemers zijn over het algemeen zelfverzekerd in het uitvoeren van de MatriXmethode, maar dit verschilt per onderdeel. Het onderdeel angsten en trauma's verwerken wordt met de minste zelfverzekerdheid uitgevoerd.	Er wordt verder geen stappen ondernomen om de zelfeffectiviteit op deze onderdelen te laten toenemen.
8	Diepgang over de wetenschappelijke achtergrond van de MatriXmethode	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Cursisten krijgen steeds meer behoefte aan de wetenschappelijke onderbouwing en hogere kwalitatieve content. Er een duidelijke verschuiving in de doelgroep merkbaar en dat vereist een andere kijk op hoe de organisatie mensen informeert en welke kennis er met mensen wordt gedeeld. Zo zal meer gekeken moeten worden naar hoe je mensen met een kritische wetenschappelijke blik kan voorzien van de informatie die zij nodig hebben om de MatriXmethode serieus te nemen.	In de herontwikkeling Het integraal aanbieden van meer (soortgelijke) wetenschappelijke onderzoeken zou uiteindelijk kunnen bijdragen aan het vertrouwen in de MatriXmethode. Dit kan gedaan worden door linkjes te implementeren die de cursist navigeert naar praktisch (soortgelijke) literatuur die goed aansluit op de inhoud van de MatriXmethode.
9	Kennis hoe je langdurig resultaten borgt	Vragenlijst	Een respondent gaf aan behoefte te hebben aan kennis over hoe je langdurig resultaten borgt. Deze opmerking werd door beide opdrachtgevers niet erkend, aangezien zij van mening zijn dat de MatriXmethode permanent effect heeft.	Geen
10	Meer kennis en toerusting over het onderdeel extra toepassingen	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Respondenten geven aan meer informatie en toerusting te willen op de extra toepassingen en andere somatische problematieken. Het onderdeel extra toepassingen wordt momenteel ervaren als een ontwikkelfout. Om verdere toerusting op de extra toepassingen te bevorderen zouden uitgebreidere video's en voorbeelden kunnen worden toegevoegd. Om Maximale toerusting op de uitvoering van de extra toepassingen te bereiken zou hier een extra oefendag deel aan kunnen worden gewijd.	In de herontwikkeling van de online training zullen er aanpassingen worden aanpassingen verricht die ervoor zorgen dat de deelnemers beter begrijpen hoe de 'extra toepassingen binnen de werkzame elementen van het MatriX-erotiemodel vallen. Om verdere toerusting te bevorderen zouden uitgebreidere video's en voorbeelden kunnen worden toegevoegd. De diverse voorbeelden kunnen worden gehaald uit de resultaten van het ervaringsdocument die is opgesteld als eindproduct van dit onderzoek. Om Maximale bereiken zou er een extra oefendag deel aan de extra toepassingen kunnen worden gewijd.
11	Meer verdieping rondom het onderdeel trauma's en angsten verwerken	Vragenlijst	Er is behoefte aan verdieping rondom het onderdelen angsten en trauma's oplossen. De reden hiervoor is dat een aantal cursisten zich hier niet kundig genoeg voor achten en dat het oplossen van (complexe) trauma's en angsten toch liever wordt overgelaten aan de daarvoor bestemde (gespecialiseerde) professional. Dit vonden de opdrachtgevers geen noodzaak, dus is deze	Geen

			behoefte is gedurende het onderzoek komen te vervallen.	
12	Meer video's van MatriX-trainers die 'echte' cliënten helpen.	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Er is behoefte is aan video's waarin te zien is hoe een professionele MatriX-trainer iemand coacht die niks weet over de inhoud van de MatriXmethode. Momenteel worden er video's gebruikt waarop te zien is hoe een professionele MatriX-trainer een cursist of andere MatriX-trainer coacht, waardoor deze video's als minder representatief worden beschouwd. Het toevoegen van nieuwe video's is echter niet zo simpel door de wetten van de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming).	Om toch de representativiteit van de video's te optimaliseren zal er worden gewerkt aan het toevoegen van procesbeschrijvingen aan de huidige video's. Op deze manier maak je de processtappen inzichtelijker.
13	Realistischere oefeningen gedurende de training	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Er zijn kritische geluiden ontstaan met betrekking tot de oefeningen die worden gebruikt om de MatriX-vaardigheden aan te leren. De oefeningen zouden in een aantal gevallen geen representatief beeld geven over hoe de MatriXmethode kan worden ingezet binnen het werkveld. Cursisten zijn beïnvloed door de kennis die ze hebben over de MatriXmethode, waardoor er een valkuil bestaat waarin sociaal wenselijke antwoorden kunnen worden gegeven.	Gedurende het oefenen wordt er veelal gebruik gemaakt van rollenspellen. Momenteel worden er vaak problemen uit het dagelijks leven gebruikt als oefencasus, maar dit leidt vaak af van het oefenproces. Een oplossing zou zijn om een of meerdere casussen paraat te hebben die gebruikt kunnen worden gedurende de bijeenkomsten. Er zou extra benoemd kunnen worden dat er geoefend moet worden aan de hand van fictieve casussen en geen eigen problematieken. Daarnaast zouden er ook voorbeeld video's gedurende de bijeenkomst kunnen worden ontleed om hier groepsgewijs op te reflecteren en te discussiëren.
14	De MatriXmethode mag wat genuanceerder gepresenteerd worden.	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Er is behoefte aan meer nuance rondom de MatriXmethode. Uit verhalen van cursisten kon worden opgemaakt dat de MatriXmethode wordt gepresenteerd als een wondermethode dat het antwoord is op alle hulpvragen. Dit is als onprettig en reclameachtig ervaren. Het is erkend dat de manier waarop de MatriXmethode wordt gepresenteerd mensen zou kunnen afschrikken. Het zou echter weinig opleveren als de marketing, de website en de manier van presenteren hierop zou worden aangepast.	De manier van marketing wordt nu juist gezien als een manier om de MatriXmethode te kunnen onderscheiden van de rest, dus hier zal de komende tijd niks aan veranderen.
15	Langere periode tussen groeibijeenkomsten	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Er is behoefte aan een langere periode tussen de groeibijeenkomsten. Ook zou de duur van een bijeenkomst langer mogen. Een langere tijd tussen bijeenkomst zorgt voor meer rust en ruimte en vangt eventuele uitval en vakanties op. Cursisten wachten echter op accreditatiepunten. Er is angst dat de cursisten hun commitment verliezen zodra ze na 2 maanden trainen ook nog 5 maanden moeten investeren in hun groeitraject. Uit intern	In plaats van 5 groeibijeenkomsten van 1 uur om de 2 weken, zouden er 3 groeibijeenkomsten van 1,5/ 2 uur om de 3-4 weken kunnen plaatsvinden. Een andere oplossing zou zijn om een vrijblijvend terugkom moment te implementeren.

			onderzoek is naar voren gekomen dat de algemene duur van de gehele training prima was, maar dat er wel behoefte was aan een vrijblijvend terugkom moment waar de cursisten elkaar nog weer zouden ontmoeten na 1-2 maand	
16	Het verwijderen van de introductie video	Vragenlijst	Twee respondenten gaven aan te veel herhaling te hebben ervaren, voornamelijk het herhalen van het introductiebeeld is beschouwd als overbodig. Dit vond de opdrachtgevers geen noodzaak, dus is deze behoefte gedurende het onderzoek komen te vervallen. Dit vond de opdrachtgevers geen noodzaak, dus is deze behoefte gedurende het onderzoek komen te vervallen.	Geen
17	De online omgeving langer beschikbaar maken voor cursisten.	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Het zat een respondent erg dwars dat de online omgeving maar voor een half jaar toegankelijk is. Uit de bezoekgegevens van de online leeromgeving blijkt dat de meeste mensen na het doorlopen van de training niet meer kijken naar de online omgeving. Vandaar de keuze om de toegang niet te verlengen.	Geen
19	Inconsistenties binnen de opleidingsreader en de MatriX-video's oplossen	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Deze inconsistenties zijn bekend bij het MatriXmethode instituut. Deze inconsistenties zullen worden aangepast gedurende de herontwikkeling van de online training.	Het belangrijk om duidelijk te benadrukken in de training dat de methode continue in ontwikkeling is. Als er in de toekomst sprake is van inconsistenties gedurende de online training, dan kan dit gemeld worden bij de desbetreffende trainer.
20	De MatriXmethode evidence based practice verklaren.	1) Vragenlijst 2) Brainstorm	Er zijn een aantal cursisten die van hun werkgever/leidinggevende de MatriXmethode niet mogen inzetten, aangezien er in de meeste gevallen gewerkt wordt met enkel gevalideerde of evidence-based methodieken. De verwachtingen is dat de MatriXmethode volledig evidence based is in ongeveer 3 jaar. Meer duidelijkheid over de weg naar erkenning van de MatriXmethode zou kunnen bijdragen aan het algemeen vertrouwen in de MatriXmethode. Het is van belang om werkgevers en/of leidinggevende van de cursisten te voorzien van kennis over de MatriXmethode en ze (meer) te betrekken binnen het proces.	Om werkgevers te voorzien van kennis over de MatriXmethode is er een infographic opgesteld. Hierin staat in grote lijnen beschreven wat de MatriXmethode inhoudt en dat de verwachting is dat de methode over 3 jaar evidence based practice wordt verklaard.
21	Meer toerusting bij het uitvoeren van de MatriXmethode bij mensen die moeite hebben met het voorstellend vermogen.	Vragenlijst	Een aantal respondenten lieten weten dat zij van mening waren dat dat het verbeeldingsvermogen erg goed moet zijn om de MatriXmethode te doen laten slagen. Hier hadden ze graag wat meer informatie over ontvangen. Dit vond de opdrachtgevers geen noodzaak, dus is deze behoefte gedurende het onderzoek komen te vervallen.	Geen