

ACADEMIEJAAR 2018-2019

GEDRAG SUCCESVOL VERANDEREN

EEN ONDERZOEK NAAR PRAKTISCHE HANDVATEN DIE VORMINGPLUS OOST-BRABANT KAN
GEBRUIKEN TIJDENS EEN NABESPREKING OM DEELNEMERS AAN TE ZETTEN TOT
GEDRAGSVERANDERING

Scriptie ingediend door **SOFIE TIREZ** voor het behalen van het
bachelordiploma in het sociaal werk

GEDRAG SUCCESVOL VERANDEREN

EEN ONDERZOEK NAAR PRAKTISCHE HANDVATEN DIE VORMINGPLUS OOST-BRABANT KAN GEBRUIKEN TIJDENS EEN NABESPREKING OM DEELNEMERS AAN TE ZETTEN TOT GEDRAGSVERANDERING

SOFIE TIREZ

ABSTRACT

Vormingplus Oost-Brabant wil met haar werking mensen aanzetten tot gedragsverandering om zo te komen tot een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij. In het LAB-traject experimenteert ze met nabesprekingen na educatieve activiteiten over duurzame thema's. In deze bachelorproef deed ik onderzoek naar hoe Vormingplus Oost-Brabant deelnemers door middel van deze nabesprekingen kan aanzetten tot het veranderen van hun gedrag. Ik ging op zoek naar de betekenis van gedragsverandering voor Vormingplus Oost-Brabant, naar succesfactoren van een nabespreking om gedragsverandering te bekomen, hoe een begeleider tijdens een nabespreking tot deze gedragsverandering kan bijdragen en wat de impact van zo een nabespreking op de deelnemers ervan is. Om dit te onderzoeken, deed ik een literatuurstudie, zes expertinterviews, een focusgroep met medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant en een online enquête bij deelnemers aan activiteiten die gevolgd werden door een nabespreking. Ook deed ik beroep op mijn eigen observaties en ervaringen. Ik bekwam een reeks van praktische handvaten die Vormingplus Oost-Brabant en andere organisaties kunnen gebruiken om een nabespreking vorm te geven.

Kernwoorden: gedragsverandering – nabespreking – Vormingplus Oost-Brabant – impact

ACADEMIEJAAR 2018-2019

Scriptie ingediend voor het behalen van het bachelordiploma sociaal werk

Het is moeilijk diëten in een snoepwinkel.

- Barbara Janssens

Woord vooraf

Met deze bachelorproef sluit ik mijn opleiding Sociaal Cultureel Werk af. Drie jaar lang leerde ik over de sociaal culturele sector, de samenleving met al haar facetten en mezelf. Ik neem al deze kennis en ervaringen mee naar het volgende hoofdstuk van mijn leven.

Ik prijs mezelf gelukkig dat ik mijn laatstejaarsstage mocht volbrengen bij Vormingplus Oost-Brabant. Ik kreeg er vele leerkansen en werd uitgedaagd, maar bovenal kon ik er genieten van een helpend en vreugdevol team. Met dit onderzoek wil ik hen dan ook wat teruggeven.

Tijdens mijn stage mocht ik meewerken aan LAB waarbij Vormingplus educatieve activiteiten organiseert gevolgd door een nabespreking en dit rond duurzame thema's op huis-tuin-keuken-niveau. In samenspraak met mijn stagebegeleider Wim Erkelbout ben ik bij het onderwerp gedragsverandering terecht gekomen. Kunnen mensen iets leren, daarover in gesprek gaan en vervolgens hun gedrag veranderen? Een interessante, maar – al snel bleek – geen evidente vraag. Zoals Barbara Janssens van Netwerk Bewust Verbruiken het tijdens ons gesprek verwoordde: "Het is moeilijk diëten in een snoepwinkel", verwijzend naar het sociale karakter van gedragsverandering. Voor mij duiden deze woorden ook goed de complexiteit aan van het veranderen van gedrag.

Hoewel deze bachelorproef mijn naam draagt, was deze nooit tot stand gekomen zonder de vele hulp die ik heb gekregen. Allereerst bedank ik graag mijn stagebegeleider Wim Erkelbout voor de interessante inzichten, kritische bemerkingen en open ruimte die ik kreeg tijdens mijn stage. Ook Vormingplusmedewerkers Katrien Zuallaert, Bart Schoovaerts, Tiny Alaerts en Malika Errahmani wil ik bedanken om samen met Wim deel te nemen aan mijn focusgroep. Ik bedank het hele team van Vormingplus Oost-Brabant voor de warme en leuke maanden die ik mocht beleven bij de organisatie. Ik kwam elke dag met veel zin naar stage en voelde me meteen deel van het team!

Verder wil ik de zes experts die ik heb bevroegd, bedanken voor hun onmisbare bijdrage aan dit onderzoek. Koen Joly, Stef Steyaert, Barbara Janssens, Marc Jans, Bruno Verbeeck en Gie Van den Eeckhaut dankjewel voor het vrijmaken van jullie tijd om met mij in gesprek te gaan. Ik vond het een boeiende en leerrijke trip doorheen jullie gedachten en organisaties.

Ook bedank ik graag Frie De Greef, mijn praktijklector, voor de ondersteuning en nuttige tips tijdens dit proces.

Een bloemetje voor mijn ouders voor de steun en grammaticale correcties.

Veel leesplezier!

Sofie Tirez

Inhoudsopgave

Woord vooraf	i
Inhoudsopgave	ii
Inleiding	1
1 De probleemstelling	2
1.1 Vormingplus Oost-Brabant.....	2
1.2 Het LAB-traject	3
1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen.....	3
1.4 Situering op macro-, meso- en microniveau.....	4
1.5 De gehanteerde onderzoeksmethodologie.....	5
1.5.1 Vijf onderzoeksmethoden	5
1.5.2 Beperkingen en moeilijkheden van de gebruikte onderzoeksmethoden.....	8
2 Gedragsverandering, een complex begrip.....	10
2.1 Gedragsverandering volgens de literatuur	10
2.1.1 Een keuze van begrip	10
2.1.2 Gedragsverandering	11
2.1.3 Verwante begrippen	11
2.1.4 Modellen en theorieën van gedragsverandering.....	13
2.2 Gedragsverandering volgens 6 experts.....	20
2.3 Gedragsverandering volgens Vormingplus Oost-Brabant.....	29
2.3.1 Gedragsverandering volgens de literatuur van Vormingplus Oost-Brabant .	29
2.3.2 De focusgroep	30
2.4 Conclusie	40
3 De nabespreking: een aanzet tot gedragsverandering	43
3.1 Een nabespreking, een wat?	43
3.1.1 Een definitie	43
3.1.2 Waarom gebruik maken van een methode of werkvorm?.....	43
3.2 Experts aan het woord: een kritische blik	44
3.2.1 Case: Stel dat jij begeleider bent van een nabespreking.....	44
3.2.2 Een kritische blik op de pijn-fijn-methode.....	50
3.3 Succesfactoren	55
3.3.1 Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep.....	55
3.3.2 Timing: kies het juiste moment.....	56
3.3.3 Haal inspiratie uit de literatuur.....	56
3.3.4 Ontwikkel een sociaal en interactief proces.....	57

3.3.5	Zet een leercontext op	58
3.3.6	Zorg voor de juiste setting	58
3.3.7	Neem een correcte begeleidersrol aan	59
3.3.8	Voorzie 'incentives'	59
3.3.9	Kies een focus	59
3.3.10	Zorg voor een positieve mindset	60
3.3.11	Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter	61
3.3.12	Ga in de diepte	62
3.3.13	Iedereen aan het woord? JA!	62
3.3.14	Laat mensen nadenken over een concrete actie	63
3.3.15	Keep it simpel.....	63
3.3.16	Zorg voor herhaling	64
3.3.17	Evalueer!	65
3.4	Conclusie	66
4	De begeleider als succesfactor	67
4.1	De begeleider, wat zegt de literatuur?.....	67
4.1.1	De waarderende benadering	67
4.1.2	Motiverende gespreksvoering	69
4.1.3	Oplossingsgericht werken	71
4.1.4	Deep democracy	72
4.2	De begeleidersrol volgens zes experts.....	73
4.2.1	Koen Joly	73
4.2.2	Stef Steyaert	74
4.2.3	Barbara Janssens	75
4.2.4	Marc Jans.....	75
4.2.5	Bruno Verbeeck	75
4.2.6	Gie Van den Eeckhaut.....	76
4.3	De begeleider van Vormingplus Oost-Brabant	76
4.3.1	Volgens de literatuur van Vormingplus.....	76
4.3.2	Vanuit mijn observaties	77
4.4	De begeleider als succesfactor	78
4.5	Conclusie	82
5	De impact van een nabespreking	84
5.1	Impact in het sociaal cultureel volwassenenwerk	84
5.1.1	Wat is impact?	84
5.1.2	De verhouding tussen impact en gedragsverandering	86

5.2	Impact in verschillende organisaties	88
5.2.1	Koen Joly – Keik	88
5.2.2	Stef Steyaert – Levuur	89
5.2.3	Barbara Janssens – Netwerk Bewust Verbruiken	89
5.2.4	Bruno Verbeeck – Ecolife.....	89
5.3	Vormingplus Oost-Brabant: werken aan impact.....	90
5.4	De outcome van de LAB-activiteiten	91
5.5	Conclusie	93
6	Gedrag succesvol veranderen: de conclusie.....	95
7	Gedrag succesvol veranderen: enkele aanbevelingen	98
7.1	Op zoek naar een visie.....	98
7.2	Een visie als steunpilaar voor projecten en trajecten.....	99
7.3	Een handleiding van succesfactoren.....	99
7.4	Vormingplus Oost-Brabant als voorbeeld	100
7.5	Een ambitieuze organisatie.....	101
7.6	Wat voor een begeleider ben jij?	101
7.7	Impact versus gedragsverandering.....	101
	Bibliografie	103
	Bijlage 1: Expertinterview Koen Joly	
	Bijlage 2: Expertinterview Stef Steyaert	
	Bijlage 3: Expertinterview Barbara Janssens	
	Bijlage 4: Expertinterview Marc Jans	
	Bijlage 5: Expertinterview Bruno Verbeeck	
	Bijlage 6: Expertinterview Gie Van den Eeckhaut.....	
	Bijlage 7: Draaiboek pijn-fijn-methode Vormingplus	
	Bijlage 8: Vragenlijst enquête deelnemers LAB.....	
	Bijlage 9: Handleiding voor een nabespreking	

Inleiding

Gedurende mijn stage bij Vormingplus Oost-Brabant loopt het LAB-traject waarbij de organisatie educatieve activiteiten organiseert rond duurzame thema's op huis-tuin-keuken-niveau. Elk van deze activiteiten wordt gevolgd door een nabespreking. In deze bachelorproef onderzoek ik de volgende probleemstelling: *"Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan hun educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"* Hiervoor zoek ik antwoord op de volgende vragen.

1. Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
2. Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
3. Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met hun deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is hun begeleidersrol hierin?
4. Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Om een antwoord te geven op deze vragen maak ik gebruik van enkele onderzoeksmethoden. Zo haal ik informatie uit de literatuur, zes expertinterviews en een focusgroep met enkele medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant. Ook doe ik een online enquête bij een groep deelnemers aan de LAB-activiteiten. Verder doe ik beroep op mijn eigen observaties en ervaringen tijdens mijn stage.

In hoofdstuk één van mijn bachelorproef geef ik een woordje uitleg over Vormingplus Oost-Brabant en het LAB-traject. Ook duid ik mijn probleemstelling, onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden.

Hoofdstuk twee gaat over het begrip gedragsverandering. Ik duik de literatuur in op zoek naar een definitie en theorieën. Vervolgens bespreek ik het begrip met zes experts die elk vanuit hun ervaring en achtergrond hun mening geven. Met deze informatie houd ik een focusgroep met enkele medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant waarin ik op zoek ga naar de betekenis van gedragsverandering voor de organisatie.

In hoofdstuk drie beschrijf ik hoe een nabespreking een aanzet kan zijn tot de verandering van het gedrag bij de deelnemers. Hiervoor bevrage ik de experts naar hun ideale invulling van een nabespreking en hun kritische blik op de invulling van Vormingplus Oost-Brabant. Uiteindelijk beschrijf ik 17 succesfactoren die kunnen dienen als praktische handvaten bij het opzetten van nabesprekingen die als doel hebben gedragsverandering te bekomen.

In het vierde hoofdstuk spits ik me toe op de succesfactor omtrent de begeleider van een nabespreking. In de literatuur vind ik enkele theorieën uit de positieve psychologie. Ik bespreek hoe de experts kijken naar de rol van een begeleider tijdens een nabespreking. Ook ga ik op zoek naar de rol van een begeleider volgens Vormingplus Oost-Brabant. Hiervoor doe ik beroep op literatuur van de organisatie en mijn eigen observaties van enkele nabesprekingen. Al deze informatie bundel ik tot acht functies die interessant zijn voor de begeleider van een nabespreking.

Hoofdstuk vijf is eerder een extraatje in mijn onderzoek. Ik ga op zoek naar de impact van een nabespreking met een online enquête bij een groep deelnemers aan LAB-activiteiten.

Eindigen doe ik met hoofdstuk zes en zeven waarin ik mijn conclusies en aanbevelingen vertel.

1 De probleemstelling

Het onderwerp van mijn bachelorproef is gebaseerd op één van de trajecten van Vormingplus Oost-Brabant. Allereerst haal ik kort aan waarvoor deze organisatie staat. Vervolgens bespreek ik het traject en de bekomen probleemstelling. Deze probleemstelling is onderverdeeld in onderzoeksvragen en situeert zich op micro-, meso- en macroniveau. Daarna overloop ik de gehanteerde onderzoeksmethoden met haar beperkingen.

1.1 Vormingplus Oost-Brabant

Van februari tot juni loop ik stage bij Vormingplus Oost-Brabant. Laat ik de organisatie kort voorstellen.

Vormingplus Oost-Brabant is één van de dertien vormingplussen in Vlaanderen. Samen streven ze naar een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij waarbij levenslang en levensbreed leren centraal staat. Elke vormingplus biedt leerrijke praktijken aan voor volwassenen. Hier komen mensen in hun vrije tijd samen, zodat ze met en van elkaar kunnen leren. Hoe deze praktijken worden opgezet, is afhankelijk van vormingplus tot vormingplus. De ene organisatie doet dit door cursussen, lezingen en andere eenmalige activiteiten. De andere organisatie zal meer inzetten op projecten (Vormingplus, 2019).

De medewerkers van een vormingplus begeleiden het ruime aanbod niet zelf. Dat gebeurt door freelancers, zodat ze een gespreid en divers aanbod kunnen garanderen. De freelancers zijn dus de inhoudelijke experts van de leerpraktijken. Wel kunnen medewerkers de rol van procesbegeleider of facilitator op zich nemen (Vormingplus, 2019).

Elke vormingplus werkt daarbij vanuit een eigen regio om zo met lokale maatschappelijke thema's aan de slag te gaan (Vormingplus, 2019). Vormingplus Oost-Brabant doet dit voor de regio Oost-Brabant. Ze gaat aan de slag met de noden en ontwikkelingen van de inwoners van de 30 gemeenten van het arrondissement Leuven (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Vormingplus Oost-Brabant kiest ervoor om te werken met twee luiken. Het eerste luik is de zogezegde cursusfabriek. De organisatie biedt verscheidene educatieve activiteiten aan in de vrije tijd zoals cursussen, workshops, lezingen en andere leermomenten. Vroeger liepen de onderwerpen hiervan sterk uit elkaar. Stilaan richten ze zich meer en meer op de thema's duurzaamheid en diversiteit. In hun nieuwe beleidsplan van 2021 zijn dit dan ook de twee centrale thema's. Het tweede luik waarmee Vormingplus Oost-Brabant haar missie en visie nastreeft, is dat van projecten en trajecten. Met projecten wordt er specifiek op een bepaalde maatschappelijke kwestie en/of doelgroep ingezet. Met trajecten worden er reeksen activiteiten opgezet allen in eenzelfde thema waarbij mensen al dan niet aan meerdere activiteiten kunnen deelnemen. Bij beide luiken wordt er samengewerkt met andere organisaties (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

In het verdere verloop van mijn bachelorproef gebruik ik 'Vormingplus' en 'Vormingplus Oost-Brabant' door elkaar. Ik refereer hierbij steeds naar mijn stageplaats Vormingplus Oost-Brabant.

1.2 Het LAB-traject

Vormingplus Oost-Brabant wil af van het imago van een cursusfabriek. Dit wil ze doen door te werken met projecten en trajecten. In een traject worden losstaande activiteiten gebundeld rond een thema. Het doel van een traject is mensen verzamelen, informeren en aanzetten tot actie. Een traject loopt vaak in fasen waarbij het de bedoeling is mensen te prikkelen mee te gaan in verschillende fasen. Wel kunnen deelnemers steeds kiezen waar en hoe vaak ze in het traject instappen, hoe ver ze mee gaan en of ze mee gaan experimenteren (Vormingplus Oost-Brabant, 2018).

Eén van de lopende trajecten van Vormingplus Oost-Brabant is LAB. In dit traject zet de organisatie educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Iedere activiteit van LAB wordt gevolgd door een nabespreking waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen rond duurzaam leven. Zo wil Vormingplus deelnemers aanzetten aan de slag te gaan met wat ze leerden tijdens de activiteit. Op deze manier werkt de organisatie aan impact en gedragsverandering (Vormingplus Oost-Brabant, 2018).

LAB is opgedeeld in drie grote fasen namelijk LAB 1.0, LAB 2.0 en LAB 3.0.

In LAB 1.0 (2019) zijn de educatieve activiteiten zeer laagdrempelig. Het gaat om lezingen over opruimen, tot uitstappen naar een windmolenpark en workshops over bijenwasdoeken. Deelnemers krijgen uitleg van een expert in het onderwerp en bespreken vervolgens kort na met een medewerker van Vormingplus Oost-Brabant. In LAB 2.0 (2020) gaan de educatieve activiteiten verder. Het is de bedoeling dat mensen kennismaken met duurzame initiatieven in hun buurt, zodat ze hiervan gebruik kunnen maken in hun dagelijks leven. De gemeenten in Oost-Brabant denken mee na over de educatieve activiteiten. In LAB 3.0 (2021) wil Vormingplus samen met mensen uit een buurt educatieve activiteiten opzetten over duurzame onderwerpen waarvan zijzelf wakker liggen (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Gedurende mijn stageperiode loopt LAB 1.0 en wordt er nagedacht over LAB 2.0. Ik heb dan ook veel meegewerkt aan LAB.

Vanuit LAB ben ik tot het onderwerp van mijn bachelorproef gekomen. Ik wil namelijk te weten komen hoe een nabespreking vorm moet krijgen opdat deze mensen kan aanzetten tot de verandering van hun gedrag. Ik refereer in deze bachelorproef regelmatig naar het LAB-traject en dus ook het thema duurzaamheid. Toch kies ik ervoor om mijn probleemstelling algemeen te formuleren, zodat de uitkomsten te veralgemenen zijn naar andere trajecten en thema's.

1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De centrale probleemstelling van deze bachelorproef luidt als volgt:

“Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan hun educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?”

Een probleemstelling met vele kanten die allen worden besproken in de volgende hoofdstukken van mijn bachelorproef. Om deze probleemstelling te onderzoeken en

uiteindelijk tot concrete aanbevelingen te komen, ga ik op zoek naar een antwoord op de volgende onderzoeksvragen.

1. Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?

Voor ik een antwoord kan bieden op mijn probleemstelling wil ik te weten komen wat gedragsverandering betekent voor Vormingplus Oost-Brabant en hoe zij dit zien terugkomen in hun werking. Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden duik ik de literatuur in op zoek naar de betekenis van het complexe begrip gedragsverandering. Daarnaast bevraag ik zes experts over gedragsverandering. Ook organiseer ik een focusgroep met enkele educatieve medewerkers van Vormingplus om samen op zoek te gaan naar wat gedragsverandering is en wat het kan betekenen in de organisatie.

2. Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?

Ik wil te weten komen welke vorm een nabespreking moet aannemen opdat het deelnemers kan aanzetten tot de verandering van hun gedrag. Ik ga niet op zoek naar een ideale vorm, methode of werkvorm voor een nabespreking. Ik ga op zoek naar concrete handvaten die kunnen worden meegenomen in het organiseren van een nabespreking zodat deze gedragsverandering kan bekomen. Mijn informatie haal ik uit een literatuuronderzoek, uit zes expertinterviews en uit mijn eigen observaties en ervaringen.

3. Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met hun deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is hun begeleidersrol hierin?

Met deze onderzoeksvraag wil ik te weten komen hoe een begeleider een rol kan spelen tijdens een nabespreking om mensen aan te zetten tot verandering. Heeft een begeleider invloed op het gedrag? Hoe positioneert hij/zij zich best voor de groep? Moet hij/zij neutraal zijn? Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden leer ik vanuit de literatuur, mijn expertinterviews en mijn eigen observaties en ervaringen.

4. Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Is het mogelijk om mensen aan te zetten tot gedragsverandering door middel van een nabespreking? Kan een nabespreking een impact genereren op de deelnemers? Wat is dan net die impact? Indien er geen impact is, waarom zouden we dan nog nabesprekingen organiseren? Ook dit is een interessante onderzoeksvraag die me gaat helpen een antwoord te vinden op de probleemstelling. Deze vraag onderzoek ik door middel van een literatuurstudie, zes expertinterviews, een online enquête bij enkele deelnemers aan activiteiten gevolgd door een nabespreking en mijn eigen ervaring.

1.4 Situering op macro-, meso- en microniveau

Dit onderzoek situeert zich op drie niveaus. Op elk niveau tracht ik aan het einde van deze bachelorproef aanbevelingen te doen.

Op microniveau speelt dit vraagstuk zich af in Vormingplus Oost-Brabant. Ze tracht met LAB in te spelen op het gedrag van mensen door middel van nabesprekingen. Ook op andere manieren probeert de organisatie in te spelen op gedragsverandering en maatschappelijke verandering. Uit een focusgroep met enkele medewerkers leer ik dat de organisatie hierin nog erg zoekend is. Daarom experimenteren ze in LAB met het houden

van nabesprekingen. Via literatuur en informatie vanuit Vormingplus, maar ook door middel van het afnemen van een enquête bij enkele deelnemers aan LAB-activiteiten, kan ik mijn probleemstelling op microniveau onderzoeken. Aan de hand van mijn resultaten en aanbevelingen kan Vormingplus Oost-Brabant het werken met nabesprekingen verfijnen en verbeteren, zodat de nabesprekingen sterker inspelen op het gedrag van mensen.

Deze probleemstelling kan volgens mij uitgebreid worden naar andere sociaal-culturele organisaties en is dus ook te situeren op mesoniveau. Vele organisaties struikelen over vraagstukken omtrent gedragsverandering en maatschappelijke verandering. Eén correcte aanpak bestaat namelijk niet. Uit de literatuur en expertinterviews haal ik informatie die mijn probleemstelling beantwoorden en die te veralgemenen is naar andere organisaties. Mijn onderzoek kan op deze manier een bijdrage leveren aan organisaties die gedragsverandering nastreven en daarbij willen werken met nabesprekingen.

We leven in een samenleving die steeds in verandering is. Evoluties vinden plaats waarop mensen flexibel moeten inspelen. Dit gebeurt echter niet altijd. Soms hebben mensen een duwtje in de juiste richting nodig of een rolmodel die het eerst voordoet. Om dit in de gehele samenleving te kunnen doen, zijn structurele maatregelen en hulpmiddelen van belang. Op macroniveau kan deze bachelorproef volgens mij een bijdrage leveren aan het beleid omtrent het sociaal cultureel werk en dus ook aan Socius en de Federatie. Als overheid, steunpunt en belangenbehartiger kan men sociaal-culturele organisaties steunen op vlak van gedragsverandering. Daarbij bestaat er rond gedragsverandering en maatschappelijke verandering, maar ook in verband met impact, nog veel open ruimte. Het zijn onderwerpen die in de gehele maatschappij voorkomen en zo dus een enorm belangrijke rol spelen in de werking van sociaal-culturele organisaties.

1.5 De gehanteerde onderzoeksmethodologie

Tijdens mijn onderzoek maakte ik gebruik van verschillende onderzoeksmethoden. Hieronder beschrijf ik ze en bespreek ik de beperkingen ervan.

1.5.1 Vijf onderzoeksmethoden

Om mijn probleemstelling en bijbehorende onderzoeksvragen te onderzoeken, kies ik voor enkele onderzoeksmethoden.

Ik kies allereerst voor een **literatuurstudie**. Deze methode gebruik ik doorheen mijn volledige bachelorproef en dus voor alle onderzoeksvragen. Mijn literatuurstudie doe ik online door op het grote web op zoek te gaan naar de betekenis van gedragsverandering en modellen hiervan, factoren die tijdens een nabespreking van belang zijn om mensen aan te zetten tot gedragsverandering, enkele begeleidersstijlen uit de positieve psychologie en de betekenis van impact. Niet enkel het internet helpt me op weg, ook boeken uit de bibliotheek en documenten van Vormingplus vervolledigen mijn literatuurstudie. Mijn gehele literatuurstudie vormt dus een belangrijk deel van mijn bachelorproef.

Om mijn probleemstelling verder te onderzoeken, maak ik gebruik van **expertinterviews**. De informatie gebruik ik voor alle onderzoeksvragen. Door middel van expertinterviews kan ik vanuit verschillende oogpunten kennis opdoen over het onderwerp. Deze interviews zijn een enorm belangrijke bron van informatie doorheen dit onderzoek. Mijn praktijklector van de UCLL Frie De Greef en mijn stagebegeleider van Vormingplus Wim Erkelbout hielpen

me te komen tot een lijst van personen die ik kon interviewen. Hieronder stel ik de experts kort voor. In bijlage zijn de vragenlijsten van mijn interviews te vinden. De verslagen van deze expertinterviews voeg ik niet toe in bijlage, omdat ik alle informatie opneem in mijn onderzoek. De bijlagen van de verslagen zijn daarom overbodig.

De experts die ik heb bevraagd, zijn:

1. Koen Joly

Koen Joly is pedagoog en werkt als coach. Hij werkt als zelfstandige in zijn bedrijf 'Keik – mensen in beweging'. Hij noemt zichzelf een waarderende coach en een constructieve bemoeial. Dit laatste omdat hij zich graag bemoeit met een organisatie, maar steeds op een opbouwende en ondersteunende manier. Hij wil meer doen in een organisatie dan even een half dagje vorming geven. Hij werkt het liefst met groepen. Deze mogen klein, groot en heel groot zijn. Hij werkt graag rond visie-, missie- en waardenontwikkeling en dit het liefst met iedereen die deel is van de organisatie. Naast zijn job als coach werkt hij reeds 4 jaar als vrijwilliger voor internationale jongerenconferenties. Hier komen jongeren van 17 à 18 jaar uit verschillende landen naartoe om samen na te denken over wat ze willen doen na het middelbaar en hoe ze een rol kunnen spelen in onze wereld. Verder houdt hij zich ook bezig met het zoeken naar methodieken om met groepen aan de slag te gaan (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Ik koos ervoor om met Koen Joly in gesprek te gaan omwille van zijn sterke methodologische blik. Het interview vond plaats op 29 maart 2019.

2. Stef Steyaert

Stef Steyaert is socioloog van opleiding. 11 jaar geleden is hij gestart als coach voor burgers, buurten, burgerinitiatieven, organisaties, structuren, netwerken... Een paar jaar later heeft hij samen met enkele anderen het bedrijf 'Levuur' opgericht. Levuur bestaat uit 15 vaste werknemers en is bezig met participatie op verschillende niveaus. Ten eerste helpen ze kleinschalige participatietrajecten zoals met burgers in een buurt nadenken over het opwaarderen van hun wijk. Ten tweede gaan de werknemers aan de slag met participatietrajecten in organisaties. Ten derde werken ze aan participatietrajecten op Vlaams niveau of zelfs Belgisch niveau. Stef zelf houdt zich de laatste jaren bezig met de vraag "Hoe kunnen we complexe maatschappelijke veranderingen bekomen?" en "Hoe begeleiden we complexe transitie?" Verder denkt hij ook veel na over wat participatie is in de samenleving (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Ook met Stef Steyaert wilde ik in gesprek gaan omwille van zijn sterke methodologische kant. Daarbij weet hij veel van het werken met groepen en is hij bezig met vraagstukken over maatschappelijke veranderingen. Ik interviewde Stef op 7 april 2019.

3. Barbara Janssens

Barbara is coördinator van de beweging Netwerk Bewust Verbruiken. De organisatie wil duurzaam consumeren meer bekendmaken en ziet educatie en activatie als hun rol. De laatste jaren zet Netwerk Bewust Verbruiken minder in op hoe mensen het best consumeren. Het gaat nu eerder over delen en repareren zodat mensen op die manier minder consumeren. Dit doen ze door middel van campagnewerk, sensibilisatie, het geven van vormingen, peer2peer-leren... Het educatieve aspect is belangrijk voor Netwerk Bewust

Verbruiken. De beweging wil mensen samenbrengen en communities creëren waarin mensen kunnen uitwisselen (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Ik koos ervoor om Barbara Janssens te interviewen, omdat zij vanuit een duurzaamheidsinsteek kon vertellen over gedragsverandering. Ik wilde meer weten over hoe Netwerk Bewust Verbruiken mensen aanzet tot verandering. Daarbij was ik benieuwd hoe deze organisatie zo een nabespreking zou invullen. Mijn gesprek met Barbara ging door op 8 april 2019.

4. Bruno Verbeeck

Bruno Verbeeck is sinds 2011 directeur bij Ecolife, een kleine milieuorganisatie. Ecolife is lid van Bond Beter Leefmilieu en is reeds 15 jaar bezig met impactmeting en footprinting. Daarnaast begeleiden ze ook trajecten om organisaties te helpen verduurzamen op allerlei vlakken. Ecolife heeft momenteel verschillende lopende projecten, gaande van het begeleiden van zorginstellingen om te verduurzamen, tot samenwerken met jongeren in verband met de SDG's, tot het geven van opleidingen rond klimaat en milieu en nog veel meer. De organisatie werkt zowel aanbod- als vraaggestuurd. Volgens Bruno is de belangrijkste rol van Ecolife de rol van consultancy waarbij ze samen met particulieren en organisaties nadenken over verduurzamen en wat dit betekent voor hen (B. Verbeeck, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

Ook Bruno Verbeeck kon de vragen beantwoorden vanuit een duurzaamheidsinsteek. Zo kon ik te weten komen hoe Ecolife werkt aan gedragsverandering en hoe hij zo een nabespreking vorm zou geven. Op 24 april 2019 interviewde ik Bruno.

5. Marc Jans

Marc Jans is stafmedewerker bij Socius, het steunpunt voor sociaal-cultureel volwassenenwerk. Voorheen deed hij onderzoekswerk aan de KU Leuven omtrent superdiversiteit en solidariteit, alsook omtrent duurzaamheid. Bij Socius doet hij wetenschappelijk onderzoek naar sociaal-culturele praktijken en beleid. Hij is ook veel bezig met impact en hoe dit te begrijpen en bepalen in een sociaal-culturele context. Daarbij helpt hij organisaties op weg met impactmeting (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Vooraf omtrent de expertise rond impactmeting zoek ik Marc Jans op. Hij heeft een sterke theoretische achtergrond wat weer voor een andere insteek zorgt in mijn onderzoek. Mijn gesprek met Marc ging door op 17 april 2019.

6. Gie Van den Eeckhaut

Gie Van den Eeckhaut is stafmedewerker bij Socius. Hier is hij geïnteresseerd geraakt in alles over maatschappelijke innovatie. Hij doet onderzoek naar innovatie in het sociaal cultureel werk. In het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt dit benoemd als de laboratoriumrol. Gie heeft dit decreet mee ontwikkeld door ondersteuning te bieden en dit vooral in verband met het maatschappelijk innoveren. Als laatste is Gie ook veel bezig met groepsdynamiek (G. Van den Eeckhaut, persoonlijke communicatie, 30 april 2019).

Ik koos ervoor om met Gie Van den Eeckhaut in gesprek te gaan, omdat hij – naast het feit dat hij een bekende Vlaming is binnen de opleiding Sociaal Cultureel werk – een expert is in groepsdynamica. Het interview met Gie vond plaats op 30 april 2019.

Als derde onderzoeksmethode kies ik voor een **focusgroep** met de educatieve medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant. Ik nodigde alle educatieve medewerkers uit. De uiteindelijke aanwezigen waren Tiny Alaerts, Wim Erkelbout, Bart Schoovaerts, Malika Errahmani en Katrien Zuallaert. Zij leverden een blik op wat gedragsverandering betekent en hoe het terugkomt in Vormingplus. De focusgroep helpt me dus bij het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag. De focusgroep ging door op 2 mei 2019. In bijlage is het draaiboek te vinden.

In het vervolg van deze bachelorproef benoem ik mijn experts en de medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant bij voornaam. Door het persoonlijk contact met al deze personen, wil ik geen afstand creëren door hen net zoals mijn andere bronnen uit de literatuur te benoemen bij hun achternaam.

Naast de literatuurstudie, expertsinterviews en de focusgroep kies ik ook voor de methode van **observatie**. Ik woon verscheidene nabesprekingen van het LAB-traject bij om zo de methode en de begeleidersrol te observeren. Deze methode is dus gebaseerd op mijn **eigen ervaringen**. Het gaat hierbij niet enkel over het observeren van de nabesprekingen, maar ook andere ervaringen tijdens mijn stage. Deze methode gebruik ik bij de tweede, derde en vierde onderzoeksvraag.

Verder heb ik op aanraden van mijn stagebegeleider bij een beperkte groep deelnemers aan LAB-activiteiten een **online enquête** afgenomen. De antwoorden uit de enquête helpen me een antwoord te bieden op de vierde onderzoeksvraag omtrent impact. Ik stuurde op 24 april 2019 de enquête naar een 60-tal deelnemers aan verscheidene LAB-activiteiten. Ik kreeg 18 antwoorden terug. In bijlage is de vragenlijst te vinden.

1.5.2 Beperkingen en moeilijkheden van de gebruikte onderzoeksmethoden

Ik ondervond enkele beperkingen en moeilijkheden tijdens mijn onderzoek.

In mijn **literatuurstudie** ondervond ik dat er enorm veel literatuur bestaat over gedragsverandering. Moeilijker was echter het vinden van literatuur omtrent gedragsverandering door middel van een nabespreking. Een reden hiervan is dat het begrip 'nabespreking' in de context van Vormingplus bijna niet in die betekenis terug te vinden is online. Slechts enkele bronnen gebruikten dit begrip zoals bedoeld in dit onderzoek. Daarbij bestaat er veel verwarring over de begrippen methode, werkvorm, methodiek...

Uit mijn **expertinterviews** haal ik enorm veel informatie. Ik vind dat ik de juiste personen heb gekozen en ben erg tevreden hoe deze interviews zijn verlopen. Uiteraard zijn er personen die ik niet kon interviewen, omdat ze bijvoorbeeld geen tijd hadden of de communicatie via mail niet zo vlot verliep of omdat ik gewoonweg niet heb gedacht aan bepaalde mensen. Zo heb ik geen interview afgenomen bij Labo vzw omwille van een niet vlotte mailcommunicatie. Ook heb ik geen interview gehad met Patrick Loobuyck, omdat hij er geen tijd voor vrij kon maken. Beiden hadden nog interessante toevoegingen kunnen doen. Toch ben ik enorm tevreden met de informatie die ik heb gekregen uit mijn gesprekken en erg dankbaar tegenover de experts die hier tijd voor hebben vrijgemaakt.

De **focusgroep** is goed verlopen, al ben ik niet tot een visie op of betekenis van gedragsverandering van Vormingplus gekomen. Tijdens de focusgroep zijn de educatieve medewerkers in gesprek gegaan over hun meningen omtrent het onderwerp. Dit bleek toch niet zo eenvoudig, omdat er veel kanten zijn aan het veranderen van gedrag. Na een

uur en half heb ik de focusgroep afgerond toen ik merkte dat de energie wat verzwakte. Ik ontving geen eenduidig antwoord op de vraag rond de visie van Vormingplus, maar bekwam wel enorm veel informatie. Ik ben dus zeker tevreden met de ontvangen informatie. Het zorgde op deze manier zelfs voor de extra toevoeging dat het wel duidelijk is dat er geen eenduidige blik op gedragsverandering bestaat binnen Vormingplus Oost-Brabant.

De beperking van de methode van **observatie** is dat ik niet alle nabesprekingen kon bijwonen. Al vind ik het geen echte beperking. Ik wist dit op voorhand en merk dat ik een goede selectie wel heb bijgewoond.

De **online enquête** heb ik bewust beperkt gehouden. Ik wilde graag een deeltje impactmeting onderzoeken, maar eerder als randnoot in mijn onderzoek. Daarbij waren er nog maar enkele activiteiten met nabespreking van LAB doorgestaan toen ik de enquête wilde opsturen. Praktisch was het dus niet haalbaar om meerdere deelnemers te bevragen. Een beperking hier is dus dat ik 18 antwoorden heb gekregen en dit niet representatief is voor de hoeveelheid deelnemers aan alle LAB-activiteiten. Volgens mij heb ik toch voldoende informatie gekregen om een eenvoudig beeld te schetsen van de meningen van de deelnemers. Een andere beperking van deze methode is dat je niet kan doorvragen aan de mensen.

Wanneer ik naar mijn dataverzameling kijk, ben ik zeer tevreden met hoe het is verlopen. Ook al had ik niet alle beperkingen voorzien, toch heb ik voldoende informatie verzameld. Ik heb zelfs meer informatie verzameld dan ik in gedachten had. Daarbij verliepen alle methoden erg vlot, van de expertinterviews tot de focusgroep en de enquête.

2 Gedragsverandering, een complex begrip

In dit hoofdstuk onderzoek ik het begrip gedragsverandering. Ik ga op zoek naar een betekenis in de literatuur, bevraag zes experts erover en ga vervolgens dieper in op de betekenis van gedragsverandering volgens Vormingplus Oost-Brabant. Het is van belang dit begrip goed te begrijpen opdat ik mijn probleemstelling nauwkeurig kan onderzoeken. In dit hoofdstuk tracht ik een antwoord te zoeken op mijn eerste onderzoeksvraag: "Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?" De inzichten uit dit hoofdstuk kan ik dan gebruiken voor de volgende onderzoeksvragen omtrent de nabespreking en de begeleider ervan.

2.1 Gedragsverandering volgens de literatuur

Over gedragsverandering is enorm veel te vinden in de literatuur. Ik maak een selectie van de meest relevante informatie voor mijn onderzoek. Eerst bespreek ik bondig het begrip gedragsverandering. Vervolgens haal ik kort enkele verwante begrippen aan die aansluiten bij gedragsverandering. Verder haal ik enkele belangrijke modellen van gedragsverandering uit de literatuur. Deze geven meer inzicht in gedragsverandering en kunnen helpen bij het ontwerpen van een nabespreking.

2.1.1 Een keuze van begrip

In de voorfase van mijn onderzoek, tijdens de préstage in oktober, is het meteen duidelijk dat Vormingplus Oost-Brabant nog zoekende is in het gebruik van de juiste begrippen in het LAB-traject. Ook over de doelstelling heerst nog verwarring. Aangezien mijn onderzoek nauw aansluit bij dit traject is deze zoektocht voor mijn onderzoek van belang. Bij de start van mijn stage in februari is de onduidelijkheid over de doelstelling verdwenen en de begripskeuze gemaakt. Vormingplus wil met het LAB-traject gedragsverandering op vlak van duurzaam leven nastreven bij de deelnemers aan hun activiteiten. Dit wil ze bewerkstelligen door na enkele educatieve activiteiten omtrent een duurzaam onderwerp een nabespreking te organiseren. De organisatie is op zoek naar hoe ze bij de deelnemers tot gedrag kan komen dat blijvend is.

Het begrip leren komt in de activiteiten van LAB ook naar voren. Tijdens een cursus, workshop of uitstap leren de deelnemers over een duurzaam onderwerp. Het gaat echter verder dan dat. Bij de nabespreking wil men tot bewustwording komen en verder gaan dan leren. Ook het begrip engagement is niet sterk genoeg. Na een activiteit wil de organisatie niet dat mensen engagementen uitspreken. Deze zijn volgens de medewerkers van Vormingplus te vluchtig en worden vaak niet nagekomen. Een engagement aangaan en uitvoeren, kan ook iets eenmaligs zijn waarbij het gedrag niet verandert. Burgerzin is een begrip dat wel aansluit bij het LAB-traject. Zoals hierboven aangegeven wil Vormingplus ervoor zorgen dat burgers actief vormgeven aan onze samenleving. In de fase van LAB waarin Vormingplus zich bevindt tijdens mijn stage is burgerzin echter nog niet aan de orde. Wel zet de organisatie het hele traject lang in op gedragsverandering.

Hieronder beschrijf ik het begrip gedragsverandering, alsook enkele (de hierboven vernoemde) verwante begrippen. Deze begrippen zijn net niet passend genoeg, maar wel belangrijk om in het achterhoofd te houden. Zo bespreek ik achtereenvolgens de begrippen engagement, leren en burgerzin.

2.1.2 Gedragsverandering

Volgens het online woordenboek kennisconsult.nl heeft gedragsverandering de volgende definitie: "Het gericht inzetten van methodieken en technieken om veranderingen tot stand te brengen in bestaande gedragspatronen (bv. Bij stoppen met roken, of omgaan met woede of stress) (Gedragsverandering, z.d.)."

In de online encyclopedie Ensie beschrijft Paul van Heeringen (2017) gedragsverandering als het aanpassen van ingesleten gedragsroutines. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat 95% van ons dagelijks handelen onbewust en automatisch plaatsvindt. Om deze reden reflecteren we op wat, waarom en hoe we dingen doen. Zo kunnen we ons handelen aanpassen wanneer we beseffen dat we iets leuker of slimmer kunnen doen (van Heeringen, 2017). Gedragsverandering vindt dus plaats wanneer iemand zich bewust wordt van zijn/haar gedrag en de voordelen van de verandering. Dan nog is het inzien van deze voordelen geen garantie voor een verandering (Gedragsverandering, z.d.). Volgens van Heeringen (2017) is een intentie omzetten naar actie geen gemakkelijke opdracht. Zelfs wanneer mensen de nadelen van hun gedrag kennen, zullen ze niet snel veranderen. De voordelen van het nieuwe gedrag zijn namelijk regelmatig pas te zien op lange termijn. Gedrag is dus vaak onbewust en hardnekkig (Gedragsverandering, z.d.).

Gedragsverandering kan op verschillende manieren. Je kan ergens mee stoppen, ergens mee starten of ergens meer/minder van doen. Dit laatste blijkt voor vele mensen het meest gemakkelijke. Het afleren van gewoonten of het stellen van nieuw gedrag is lastig. Om deze reden spreken mensen voornemens uit, maar deze leiden zelden tot gedragsverandering. Aangezien ergens meer of minder van doen de meest gemakkelijke manier van gedragsverandering is, is het aanmoedigen van constructief gedrag dat iemand toont een eerste belangrijke stap. Iemand vervolgens prikkelen er meer/minder mee te doen, daagt mensen uit (van Heeringen, 2017). Daarbij is de keuzeomgeving van groot belang. Mensen wordt onbewust gestuurd door de manier waarop keuzes en informatie worden aangereikt (Gedragsverandering, z.d.).

2.1.3 Verwante begrippen

Engagement

Ik vind twee betekenissen van het begrip engagement terug via het online woordenboek woorden.org. Ten eerste verwijst engagement naar het zich betrokken voelen bij een situatie. Ten tweede betekent het een verbintenis of belofte met iets of iemand om iets te doen (Engagement, z.d.). Het Vlaams woordenboek beschrijft engagement als "inzet maar vooral betrokkenheid" (Engagement, 2013). Volgens Van Dale betekent engagement een gevoel van morele verplichting (Engagement, z.d.).

De begrippen betrokkenheid en verplichting zie ik terugkomen in de betekenis van engagement. Ik zou hieruit kunnen concluderen dat Vormingplus streeft naar engagement bij burgers. De organisatie wilt namelijk betrokkenheid van mensen op het onderwerp duurzaamheid creëren en op die manier mensen aanzetten een verbintenis aan te gaan om iets te doen. Gedragsverandering geeft echter beter weer wat Vormingplus Oost-Brabant wil doen. Met het LAB-traject wil ze meer bekomen dan een engagement. Ze wil niet enkel betrokkenheid creëren of mensen verbinden iets te doen. Vormingplus wil het gedrag van mensen beïnvloeden. Ze wil ervoor zorgen dat mensen vanuit innerlijke

drijfveren hun gedrag veranderen en duurzamer gaan leven. Om deze reden kies ik ervoor het begrip gedragsverandering te gebruiken en niet engagement.

Leren

Wanneer ik het over leren heb, gaat het steeds over leren volgens het decreet van sociaal cultureel volwassenwerk. Ik spreek dus over de leerfunctie. Voor Vormingplus is dit een belangrijk onderdeel van gedragsverandering.

Het decreet van 7 juli 2017 beschrijft de leerfunctie als volgt: "doelgericht opzetten van leeromgevingen die het leren door individuen, groepen of gemeenschappen mogelijk maken en bevorderen" (Vlaamse overheid, 2017).

De leerfunctie omvat drie sociaal-culturele interventiestrategieën (Cockx, 2010). Ten eerste bespreek ik het ingroeiend leren. Hier is het de bedoeling dat een sociaal-culturele organisatie kennis en vaardigheden bijbrengt en aanleert zodat men volwaardig lid is van de samenleving. Het bevrijdend leren als tweede interventiestrategie geeft het leren op basis van ervaring en reflectie aan. Door dit te stimuleren en hiervoor een kader te bieden leert men zelfbewust en kritisch over zichzelf en de samenleving. Ten derde bestaat het betekenend leren waarbij professionals een ruimte creëren opdat individuele betekenisverleningsprocessen optimale kansen zouden krijgen. Hierbij is er aandacht voor het leergebeuren en de ontplooiingskansen van personen (Cockx, 2010).

Voor Vormingplus Oost-Brabant zijn deze drie interventiestrategieën van belang. De gewone activiteiten die de organisatie aanbiedt, vallen voornamelijk onder het ingroeiend leren. Er wordt een moment gecreëerd waarop deelnemers van de activiteiten kennis en vaardigheden meekrijgen over een bepaald thema. Via het LAB traject kan ook ingezet worden op de andere vormen van leren namelijk het bevrijdend en het betekenend leren. Deze theorie mag dus zeker niet over het hoofd gezien worden tijdens mijn onderzoek. De invulling van de leerfunctie volgens Vormingplus Oost-Brabant wordt later toegelicht.

Burgerzin

Met het LAB-traject wil Vormingplus burgerzin stimuleren. Dit is dus ook een begrip om even te kaderen in mijn onderzoek. Burgerzin betekent dat burgers actief mee vormgeven aan onze samenleving en aan hun plaats erin door middel van reflectie, participatie en actie (Burgerzin, z.d.). Het betekent ook "het openstaan voor het politieke, economisch, sociale en culturele leven waarvan men deel uitmaakt" (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2005).

De laatste jaren komt het begrip burgerzin vaak in de media. Velen vinden namelijk dat het onderwijs leerlingen burgerzin moet aanleren. Volgens mij kan Vormingplus hierin een belangrijke rol spelen. Mensen leren namelijk niet enkel op de schoolbanken, je leert je hele leven lang. Via de activiteiten en nabesprekingen van Vormingplus kan de organisatie deelnemers burgerzin bijbrengen. Dankzij de informatie die in de activiteiten wordt meegegeven, kunnen mensen namelijk met het thema aan de slag in de samenleving.

Het begrip burgerzin beschrijft niet krachtig genoeg wat Vormingplus wilt bereiken. De verandering van innerlijke drijfveren van mensen is in dit begrip niet terug te vinden. Mensen die actief vorm geven aan de samenleving kunnen namelijk nog steeds vastlopen

in dagdagelijkse normen. Ook al is reflectie een onderdeel van burgerzin, toch drukt dit begrip niet de echte mentale en fysieke verandering van mensen uit.

2.1.4 Modellen en theorieën van gedragsverandering

Over gedragsverandering bestaan veel modellen en theorieën. Hieronder geef ik een overzicht van enkele theorieën die volgens mij goed weergeven wat gedragsverandering is en hoe het te bekomen. De benoemde theorieën en modellen, samen met de informatie uit mijn expertinterviews, kunnen een sterke aanvulling zijn op de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering. Ook kunnen ze inspiratie geven omtrent de invulling van een nabespreking en de positie van de begeleider hierin.

Nudging

Een bekend begrip wanneer het aankomt op gedragsverandering is 'nudging'. Het online woordenboek kennisconsult.nl definieert nudging als volgt: "Stimuleren van gedragsverandering door mensen een vriendelijke duwtje (nudge) te geven in de gewenste richting (Nudging, 2015)." Nudging betekent dus letterlijk mensen 'een zetje geven' of 'een klein duwtje in de rug' (van Dijk, 2015). De onderzoekers Thaler en Sunstein (2008) zijn de grondleggers van de theorie rond nudging. Voor hen betekent nudging een subtiele gedragsinterventie implementeren die gedrag van mensen op een voorspelbare wijze bijstuurt. Dit zonder hun keuzes te beperken (Thaler & Sunstein, 2008). Een nudge is een verandering in de keuzecontext – de omgeving waar de keuze plaatsvindt – om de keuze onbewust te beïnvloeden. Het richt zich op persoonlijk gedrag of gedrag van algemeen belang (van Dijk, 2015; Thaler & Sunstein, 2008).

Een belangrijk fundament van de nudge-theorie is dat mensen redeneren vanuit twee systemen. Het eerste systeem is de automatische, intuïtieve beoordeling van situaties. De meeste keuzes maken we op een automatische en snelle manier. Het tweede systeem is het rationeel en logisch redeneren. Door gebruik te maken van signalen uit de omgeving en vuistregels kunnen we redelijk goede beslissingen nemen. Nudging is effectief omdat onze beslissingen gevoelig zijn voor invloeden van de keuzecontext. Mensen kunnen zo een duwtje richting gewenst gedrag krijgen. Meestal spelen nudges in op het eerste systeem door het onbewuste karakter ervan (Cayman Behavioural Design Agency, 2018).

De voorwaarden opdat een nudge werkt, is dat deze goed moet aansluiten bij de omgeving waarin het gedrag plaatsvindt én bij de psychologische processen die meespelen bij het gewenste gedrag. Nudges zijn geen regels of mandaten. Een voorbeeld van een nudge is het plaatsen van gezonde voeding op ooghoogte in de supermarkten. Het verbieden van ongezonde voeding is geen nudge aangezien de keuzevrijheid dan wordt beperkt (Cayman Behavioural Design Agency, 2018).

Volgens Thaler en Sunstein (2008) zijn wetgeving, voorlichting of financiële prikkels vaak niet toereikend om tot duurzame positieve gedragsverandering te komen. Deze bestaande instrumenten worden snel als dwingend aanzien. Thaler en Sunstein zien nudging als een ontbrekend duwtje in de rug (Thaler & Sunstein, 2008).

De theorie van nudging is zeer interessant en kan een bijdrage leveren aan de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering.

Het 7E model

Eén van de bekendste modellen van gedragsverandering is het 7E model van Bambust. Volgens haar voorspelt kennis geen gedrag. Ze schrijft: "Nee, we weten allemaal dat 'het' weten ons niet automatisch dat gewenste gedrag laat stellen (Bambust, 2015, p. 15)." Haar model beschrijft zeven hefboomen om te komen tot effectieve gedragsverandering. Het zijn zeven E's die kunnen helpen om mensen ertoe aan te zetten een bepaald gedrag te stellen (Bambust, 2015). Het model is geen wetenschappelijk model, maar een werkinstrument waaruit mensen communicatie- en beleidsvaardigheden kunnen halen. Ondertussen werd het model aangevuld tot 12 E's, maar de basis blijft gelijk. Hieronder beschrijf ik beknopt het 7E model als stappenplan (Bambust, 2015).

- A. Envision: de eerste stap om gedrag te veranderen, is het doel bepalen. Dit doe je best zo gedetailleerd mogelijk. In deze stap omschrijf je het gewenste gedrag en wanneer je tevreden zal zijn met de uitkomst (Bambust, 2015).
- B. Explore: in deze stap verken je de doelgroep. Je gaat na hoe de doelgroep tegenover het gewenste gedrag staat. Het model van Bambust beschrijft zeven posities die mensen kunnen innemen en die elk drempels en sleutels met zich meebrengen. Mensen veranderen ook regelmatig van positie (Bambust, 2015).
 1. Onwetendheid: oprecht iets niet weten, informatievermijding, foute kennis, niet opnieuw in vraag stellen van een keuze
 2. Bewustzijn: kennis hebben, maar niet de betrokkenheid
 3. Bezorgdheid: gevoel van onmacht dat voor verontwaardiging kan zorgen, probleemmoetheid, ontlading, ontgoocheling, vermoeidheid
 4. Inzicht zonder aanstalten: andere prioriteiten, middelen te beperkt
 5. Intentie: voornemens uitspreken, maar niet doen
 6. Tastgedrag: gewenste gedrag uitgetest, ervaring, beleving
 7. Vast gedrag: gewoonte, routine
- C. De 7 hefboomen: in deze derde stap bepaal je je strategie en kies je dus hefboomen om het gewenste gedrag te bekomen en daarbij in te spelen op de positie(s) van de doelgroep. Gebruik hierbij zo veel mogelijk E's, want de 7E's spelen op elkaar in. De invloed varieert per positie van de doelgroep. Hoe meer rekening je houdt met elk van de 7 hefboomen, hoe meer kans je maakt om mensen over de streep te trekken. De keuze voor een strategie maak je vanuit de noden van je doelgroep. Elke E staat voor een pakket aan mogelijkheden (Bambust, 2015).



Figuur 1: Bambust, F. (2015). Effectief gedrag veranderen met het 7E-model. Brussel: Uitgeverij Politeia nv.

1. EXPERIENCE: verzorg de beleving! De beleving van het gedrag bepaalt of iemand doorgaat met een gedrag, het herhaalt of er zelfs anderen toe aanzet. Deze hefboom bestaat dus uit acties die gericht zijn op een positieve beleving. Het gaat over het aantonen dat het gewenste gedrag zinvol is. Dit kan door de beleving uit te breiden met gevoelens (laten inleven), fysiek (zintuigen, lijf betrekken), verwondering (herkenning en verrassing gebruiken), de identiteitsbeleving (eigenwaarde en groeikansen geven) en het sociaal netwerk (uitpakken, competitie opzetten) (Bambust, 2015).

2. **ENGAGE: zorg voor sociale steun!** Mensen zijn sociale wezens en maken deel uit van sociale netwerken die een grote invloed hebben op het gedrag dat we stellen. Deze hefboom gaat over sociale motivatie en hoe hierop in te spelen. Het betekent het steunen van de groep die het gedrag reeds stelt en deze tonen aan zij die het gedrag nog niet stellen, je doelgroep. Op deze manier weet de doelgroep dat meer mensen het gewenste gedrag stellen. Daarbij kan je hen de sociale wenselijkheid laten voelen en hen bewust maken dat ze het ook kunnen (Bambust, 2015).
3. **ENTHUSE: wek enthousiasme!** Mensen aanzetten tot gedrag gaat niet enkel over weten, maar ook over voelen. Mensen hebben naast informatie nood aan inspirerende empathie. Deze hefboom gaat over interne motivatie, de wil van binnenin om een gedrag te stellen. Om deze interne motivatie te versterken kan je het doel persoonlijk maken door de eigenwaarde van de doelgroep te bevestigen en hen zich in te laten leven in het gewenste gedrag. Daarbij kan je de verwachtingen van het gewenste gedrag en de beleving oproepen, alsook de verwachtingen omtrent de gevolgen van dat gedrag. Bij dit laatste is het van belang in te spelen op de verwachte voordelen van het gedrag (Bambust, 2015).
4. **ENABLE: verlaag drempels!** Opdat iemand het gedrag stelt, moet je ervoor zorgen dat het mogelijk is en dat er dus geen of zo weinig mogelijk drempels zijn. Deze hefboom beschrijft acties gericht op het verlagen van die drempels, zodat mensen makkelijker het gewenste gedrag kunnen stellen. Dit kan door het gewenste gedrag mogelijk en eenvoudig te maken en door steun te geven en het zelfvertrouwen te verhogen. Daarbij is het belangrijk aanwezig te zijn wanneer mensen kiezen voor een gedrag, gelijkaardig gedrag stellen of een intentie uitspreken. Het gewenste gedrag aanpasbaar en flexibel maken kan ook helpen. Zo zijn alternatieven of verschillende niveaus van het gedrag steeds een troef (Bambust, 2015).
5. **ENLIGHTEN: wapen met inzicht!** Kennis en inzicht kan mensen enthousiasmeren voor een gedrag, wapenen om beslissingen te nemen en helpen om die handelingen goed uit te voeren. Deze hefboom ondersteunt mensen door middel van informatie, verheldering en kennis. Dit kan door het gedrag eenvoudig en concreet te maken, alsook door structuur aan te bieden. Verder houdt deze hefboom in dat je het gewenste gedrag aantrekkelijk en persoonlijk maakt. De informatie efficiënt houden kan ook helpen bij het ondersteunen van mensen (Bambust, 2015).
6. **EXEMPLIFY: bewijs dat je het meent!** De vraag om een gedrag te stellen, te laten of bij te sturen is nogal ingrijpend. Het is dus van belang aan de doelgroep te tonen dat je het goed met hen voor hebt en dat je het meent. Deze hefboom geeft mogelijkheden weer om jezelf te bewijzen aan de doelgroep. Het betekent het geven van voorbeelden, consistent en ondubbelzinnig zijn met informatie en een betrouwbare houding aannemen. Dit allemaal kan helpen bij het winnen van het vertrouwen van de doelgroep (Bambust, 2015).
7. **ENCOURAGE: verwen je doelgroep nog wat meer!** Deze hefboom gaat over externe motivatie. Stimulansen en prikkels zijn steunpilaren van gedragssturing. Ze werken ook vaak, vooral als de beloning goed gekozen is. Om je doelgroep extra te overtuigen en stimuleren kan je de verwachting

van een beloning bieden. Hierbij ga je eerst na wie je moet belonen en hoe hoog deze prijs mag en moet zijn (Bambust, 2015).

8. ENFORCE: verbied en verplicht! Deze achtste hefboom werd pas later aan het model toegevoegd. Het is de negatie van encourage waarbij je een verlies gaat inbouwen in het ongewenste gedrag. De hefboom gaat over het straffen van mensen. De keuze van mensen wordt gemaakt door één of zelfs alle alternatieven af te sluiten. Deze hefboom kan je invullen door voorwaarden, boetes, straffen, ongemakken en/of verlies van eigenwaarde te verbinden aan het ongewenste gedrag. Ook wanneer de sociaal onwenselijkheid van het ongewenste gedrag hoog is, zijn mensen minder geneigd dit gedrag te stellen (Bambust, 2015).
- D. Envelop: deze stap houdt het betrekken in van partners en het ontvouwen van het gewenste gedrag naar nieuwe doelgroepen. Op deze manier wordt het gewenste gedrag, dat ondertussen door de doelgroep gesteld wordt, verspreid (Bambust, 2015).
- E. Evaluatie: test, leer en pas aan (Bambust, 2015).

Het model van Bambust raakt veel kanten van gedragsverandering. De inzichten zijn van belang voor Vormingplus Oost-Brabant en kunnen gebruikt worden bij het opzetten van een nabespreking. Duidelijk is dat dit model van Bambust aangeeft dat nudging niet sterk genoeg is. Er zijn veel kanten aan gedragsverandering en afhankelijk van de positie van de doelgroep zijn andere hefbomen en bijkomende acties nodig. Je zou kunnen zeggen dat elke hefboom nudging is en dat dit dus op veel manieren kan terugkomen. Echter is niet elke nudge op elk moment gepast.

De innerlijke drijfveren

Duurzame verandering gaat volgens van Eldijk (2017) over het veranderen van het gedrag, het veranderen van wat mensen doen. Gedragsverandering is duurzaam wanneer mensen andere dingen blijven doen of dingen blijvend anders doen (van Eldijk, 2017).

Volgens van Eldijk (2017) heeft het gedrag van mensen alles te maken met innerlijke drijfveren, de drijvers van gedrag. Om gedrag duurzaam te veranderen, moet je de drijfveren veranderen. Voor de duurzaamheid van gedragsverandering zijn drie aspecten belangrijk. Ten eerste het geloof in de veranderaar. Om nieuw gedrag eigen te maken, is er nood aan een veilige basis en vertrouwen in het gedrag en in de persoon die je het gedrag aangeeft (van Eldijk, 2017). Ten tweede geeft van Eldijk (2017) aan dat het begrijpen van de verandering cruciaal is. Iemand die overtuigd is van de zin van nieuw gedrag zal het makkelijker vinden om dit gedrag zich eigen te maken. Het is dus van belang te begrijpen wat je met nieuw gedrag kan bereiken en waarom het belangrijk is. Deze eerste twee punten zijn een goede basis. Wanneer iemand namelijk begrijpt waarom een verandering nodig is en de veranderaar vertrouwt, dan zal die persoon een ideale houding aannemen voor duurzame gedragsverandering. Wanneer je op dat moment hulp biedt door middel van training of begeleiding, dan zal de leerattitude heel anders zijn dan bij een opgelegde verandering. Er is namelijk een wil om te veranderen. Ten derde, en zeker even belangrijk als de vorige punten, is er nood aan ruimte om het nieuwe gedrag te oefenen. Deze ruimte moet veilig en stimulerend zijn. Het is een plaats waar fouten maken mag (van Eldijk, 2017).

Door in de spelen op de innerlijke drijfveren van een persoon en deze drie aspecten hierbij te betrekken, ontstaat er een sterke basis voor duurzame gedragsverandering (van Eldijk, 2017).

Dit model van Heiko van Eldijk zit vervat in het model van Bambust. Zij beschrijft het als één onderdeel van gedragsverandering namelijk de hefboom enthuse. Voor van Eldijk zijn de innerlijke drijfveren meer dan één enkel onderdeel. Hij ziet het als de basis voor gedragsverandering en dus dé hefboom die mensen ertoe zal aanzetten hun gedrag te veranderen.

Het ijsbergmodel

Het ijsbergmodel van McClelland vergelijkt mensen met een ijsberg en toont hoe gedragsverandering gerealiseerd kan worden.

Zichtbaar gedrag wordt voorgesteld door het topje van de ijsberg. Het grootste deel zit onder water en is onzichtbaar, maar heeft rechtstreeks invloed op het gedrag. Om tot gedragsverandering te komen, is het daarom van belang te richten op de onzichtbare delen onder water. Dit gebeurt volgens McClelland door het vragen, geven en ontvangen van feedback. In zijn model geeft hij daarom per onderdeel enkele vragen mee. Deze vragen kunnen begeleiders gebruiken om hun doelgroep te leren kennen of kan je aan jezelf stellen. Door een antwoord te vinden op deze vragen wordt het duidelijk wat nodig is om tot gedragsverandering te komen (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). Laat ik de onderdelen kort bespreken.



Figuur 2: Roos, B. (2018). Gedragsverandering aan de hand van het ijsbergmodel. Mens en Samenleving. Opgehaald van <https://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/185743-gedragsverandering-aan-de-hand-van-het-ijsbergmodel.html>

Zichtbaar gedrag, kennis en vaardigheden bevinden zich boven de waterlijn. Het gaat over wat je toont, wat je doet, je houding, hoe je communiceert, wat je talenten en vaardigheden zijn... Kortom is dit alles wat meetbaar, zichtbaar en toetsbaar is. Hierbij zijn reacties van de omgeving op wat je doet, weet en kan belangrijk, want zonder de omgeving of feedback ben je volgens McClelland betekenisloos. Hoe je jezelf ervaart, in relatie met de omgeving en anderen, bepaalt namelijk de waarde van jouw identiteit (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). McClelland benoemt enkele vragen die peilen naar iemands kennis, vaardigheden en gedrag. Enkele voorbeelden: weet je genoeg? Waar vind je meer informatie? Wat kan je? Hoe kom je over? Hoe gedraag je je (Bervoets, z.d.)?

Onder de waterlijn bevinden zich de onzichtbare componenten namelijk de overtuigingen, zelfbeeld, normen en waarden, persoonlijke eigenschappen en de motieven.

Overtuigingen zijn opvattingen die je hebt over situaties, anderen en jezelf. Overtuigingen zijn vaak diepgeworteld en kunnen zo je persoonlijke ontwikkeling belemmeren of blokkeren. Ze vormen zich doorheen het leven en geven betekenis aan gebeurtenissen. Op die manier geven ze je een gevoel of een emotie die het gedrag beïnvloedt. Overtuigingen zijn zeker niet enkel negatief. Zo bestaan er stimulerende overtuigingen die zorgen voor kracht en mogelijkheden (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). Voorbeelden van overtuigingen zijn 'dit lukt mij nooit', 'je

kan meer dan je denkt' of 'ik ben niet belangrijk'. Iemands overtuigingen te weten komen, kan met de volgende vragen: wat vind je daarvan? Waarom is dat goed/erg/slecht/...? Hoe is deze overtuiging ontstaan (Bervoets, z.d.)?

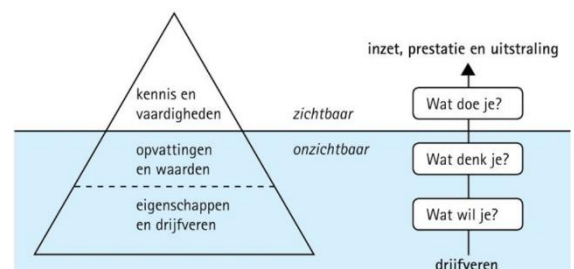
Hoe iemand over zichzelf denkt of hoe diegene zichzelf ziet, wordt het **zelfbeeld** genoemd. Dit zelfbeeld wordt beïnvloed door de omgeving en beïnvloedt het gedrag. Een zelfbeeld kan positief en negatief zijn en heeft zo invloed op het zelfvertrouwen van iemand (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). Vragen om meer te weten te komen over het zelfbeeld zijn: zie je jezelf dit doen? Hoe denk je dat anderen mij zien? Wat houdt jou tegen (Bervoets, z.d.)?

Iemands **normen en waarden** gaan over wat diegene goed en fout vindt. Normen zijn de richtlijnen van ons dagelijks handelen en geven weer hoe iemand zich hoort te gedragen. Het zijn regels waarop je jezelf of anderen kan aanspreken. Ze kunnen opgelegd worden of zelf bepaald. Waarden aan de andere kant zijn idealen, denkbeelden die nagestreefd dienen te worden en het leven mooier maken. Het zijn opvattingen over wenselijke dingen. Normen komen voort uit waarden (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). McClelland geeft de volgende vragen om iemands waarden en normen te leren kennen: vind je dat dit kan? Wat vind je belangrijk in samenwerking met anderen? Hoe wil je behandeld worden? Wat houd je tegen (Bervoets, z.d.)?

Ook de **persoonlijke eigenschappen** zitten onder het water. Het gaat over wat ieder uniek en eigen maakt, over de identiteit van iemand die de basis vormt voor je 'zijn'. De identiteit is een verzameling van psychologische eigenschappen in de mens. Deze eigenschappen hebben onbewust een continue wisselwerking met de sociale en fysieke omgeving. Iemands eigenschappen zijn stabiel en veranderen langzaam, ze beïnvloeden je denken, je gevoel en je gedrag. Je identiteit kan gezien worden als een overlevingsmechanisme die je steeds bij je draagt (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). Vragen naar de persoonlijke eigenschappen van iemand zijn de volgende: Hoe denk je hierover? Wat is jouw mening, gevoel over... (Bervoets, z.d.)?

Als laatste liggen de **motieven en drijfveren** van iemand het diepste onder de waterlijn. Het gaat over je levensdoel, spiritualiteit, zingeving en jouw missie als mens. Motieven en drijfveren zetten mensen in beweging en zorgen ervoor dat ze in actie komen en dingen doen. Ze bepalen de richting van je gedrag (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). De volgende vragen peilen naar iemand motieven en drijfveren: Wat wil je nu echt? Wat motiveert je? Wat vind je belangrijk in je leven? Waar geniet je van? Wat drijft je? Wat wil je het liefst doen (Bervoets, z.d.)?

Zoals reeds gezegd hebben de componenten onder de waterlijn invloed op het zichtbare gedrag. Dit kan positief of negatief zijn, versterkend of blokkerend. Om gedrag te veranderen is het daarom van belang ook onder de waterlijn te kijken. Wanneer er met de componenten onder water geen rekening wordt gehouden, zal de gedragsverandering niet effectief zijn. De figuur hiernaast geeft dit goed weer.



Figuur 3: Bervoets, N. (z.d.). De ijsbergtheorie McClelland. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://kerntaak4.wordpress.com/de-ijsbergtheorie-mcclelland/>

In dit model zitten de innerlijke drijfveren van Heiko van Eldijk vevat, maar het geeft nog veel meer weer. Het model van McClelland toont dat veel invloeden op het gedrag niet zichtbaar zijn en vaak onbewust ons gedrag sturen. Door deze te weten te komen, kan er

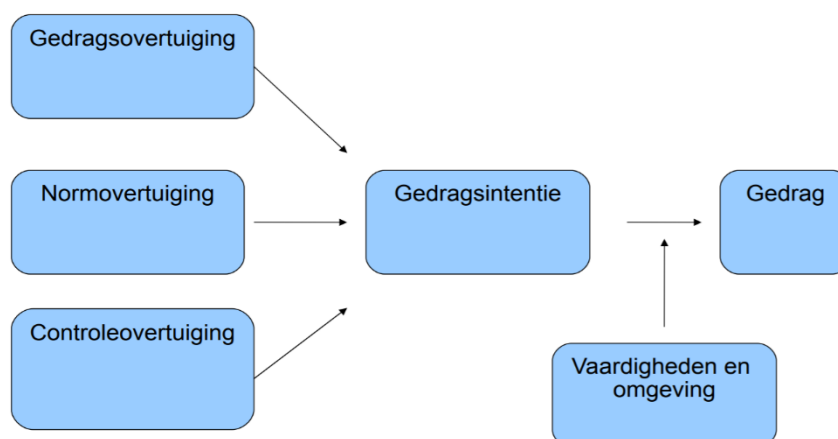
invloed op worden uitgeoefend. Al deze componenten zijn volgens dit model van belang, niet enkel iemands drijfveren.

Reasoned Action Approach

De theorie van reasoned action, of ook wel de theorie van beredeneerd gedrag of de theorie van gepland gedrag genoemd, is één van de meest invloedrijke theorieën over gedrag. De ontwikkelaars van de theorie, Azjen en Fishbein, stellen dat gedrag beïnvloed wordt door drie factoren. Het zijn drie overtuigingen die het gedrag sturen. Een eerste factor is de sociale druk om het gedrag al dan niet te vertonen. Dit noemen ze de sociale norm of ook wel de normovertuiging. Het gaat over de verwachting van de mate waarin belangrijke anderen gedrag zullen goedkeuren of afkeuren. De tweede factor is de attitude ten aanzien van bepaald gedrag. Het gaat over de evaluatie van gedrag en bevat de overtuiging over de positieve of negatieve gevolgen van dat gedrag. Azjen en Fishbein spreken van gedragsovertuiging. Als derde en laatste factor speelt de overtuiging met betrekking tot het kunnen mee of ook wel controleovertuiging genoemd. Het gaat over de mate waarin iemand verwacht het gedrag te kunnen vertonen. Hierbij spelen omgevingsfactoren en zelfvertrouwen een belangrijke rol (Britttamar, 2012; Quo Vadis Competentiemeting- en ontwikkeling, z.d.; van Eck, 2019).

De drie factoren samen leiden tot de vorming van de intentie om bepaald gedrag te vertonen. Volgens Azjen en Fishbein geldt de intentie tot bepaald gedrag als de beste voorspeller van dat gedrag. Hoe positiever deze drie factoren, hoe groter de intentie. Wanneer hierna de kans zich voordoet, zal er worden overgegaan tot het stellen van gedrag. Op deze manier is de intentie de rechtstreekse voorspeller van gedrag. Er zijn echter factoren die het gedrag kunnen belemmeren. Het gaat over werkelijke vaardigheden en omgevingsfactoren (Britttamar, 2012; Quo Vadis Competentiemeting- en ontwikkeling, z.d.; van Eck, 2019).

Deze theorie van Azjen en Fishbein wordt in het volgende model weergegeven:



In de theorie van reasoned approach komen verschillende onderdelen van het 7E-model terug namelijk experience, engage en enthuse. Ook deze theorie is een interessante aanvulling en kan bijdrage tot de visie van Vormingplus op gedragsverandering.

2.2 Gedragsverandering volgens 6 experts

Tijdens mijn expertinterviews bevroeg ik ieder naar het begrip gedragsverandering. Vanuit hun ervaring en expertise gaven ze een antwoord. Interessant is dat er vele gelijkenissen in hun antwoorden zijn, alsook wat verschillen. Hieronder haal ik enkele sleutelpunten uit de interviews. Ik beschrijf de meningen van de experts, maar vorm pas aan het einde van dit hoofdstuk een conclusie. Daarbij haal ik regelmatig voorbeelden aan die tijdens deze interviews naar boven komen. Op deze manier wordt het begrip gedragsverandering een tastbaar begrip.

Gedragsverandering vanuit drie theorieën

Marc Jans (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) haalt meteen aan dat gedragsverandering enorm complex is. Het is een onderwerp dat vooral in de sociale psychologie werd bestudeerd. Hij onderscheidt drie theorieën. Deze theorieën leg ik tijdens mijn interview met **Gie Van den Eeckhaut** aan hem voor. Hij reflecteert er kritisch op en doet interessante aanvullingen. Er is volgens hem niet één manier om de werkelijkheid te beschrijven. Het is net interessant dat een bepaalde bril je de mogelijkheid geeft om naar die realiteit te kijken en te bedenken wat je ziet (G. Van den Eeckhaut, persoonlijke communicatie, 30 april 2019).

Een eerste theorie dat Marc tijdens het interview bespreekt is een lineair model van gedragsverandering. Deze theorie werd vroeger veel gebruikt, maar wordt nu als te simplistisch beschouwd. Het model stelt dat wanneer mensen informatie krijgen en kennis opdoen, deze kennis automatisch leidt tot een veranderende houding. Dit houdt in dat wanneer je iets weet over een onderwerp je je bewust wordt van je 'niet-passend' gedrag en je dus vanzelf je gedrag zal aanpassen (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019). Ook Bambust (2015) haalt in haar boek aan dat dit model niet klopt. Wel is het één van de zeven hefbomen, want in combinatie met andere hefbomen kan het toch zorgen voor gedragsverandering (Bambust, 2015).

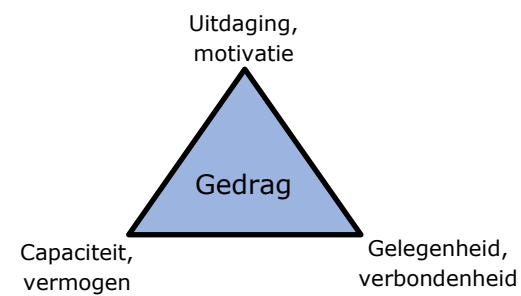


Voorbeeld: Roken. Mensen krijgen via campagnes of onderzoek of op een andere manier kennis over het feit dat roken schadelijk is voor de gezondheid. Dit model zegt dan dat wie deze kennis vergaart, stopt met roken. Dit klopt natuurlijk niet. Vele rokers zijn zich van de gevolgen bewust en zijn toch niet in staat te stoppen. Dit betekent dat kennis niet automatisch tot verandering van gedrag leidt (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Van het lineaire model weten we dat het niet klopt. Toch wilt Gie Van den Eeckhaut (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) dit model niet zomaar weggooien. Het is een manier om naar gedragsverandering te kijken en je kan er zeker dingen uit leren.

De tweede theorie die Marc bespreekt, stelt dat gedrag afhankelijk is van drie factoren die in spanning staan tot elkaar. Om gedrag te veranderen, moet je dus op alle drie de factoren inspelen (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

1. Motivatie – uitdaging: dit is de trigger, de aanleiding en motivatie tot het veranderen van gedrag. Je moet je gedrag willen veranderen.
2. Capaciteit – vermogen: je hebt bepaalde competenties nodig om het gewenste gedrag te kunnen stellen. Enkel als je deze competenties bezit, zal je in staat zijn tot verandering.
3. Gelegenheid – verbondenheid: gedrag is sociaal bepaald. De sociale context waarin je je gedrag wilt veranderen, is van groot belang.



Voorbeeld: Afval sorteren. Mensen kunnen weten dat wanneer je je afval goed sorteert het dan ook duurzamer verwerkt zal worden. Deze kennis kan voor sommigen voldoende motiveren om het afval te sorteren, maar dit zal niet bij iedereen tot gedragsverandering leiden. Wanneer je dan in je keuken een systeem hebt waardoor je het afval makkelijker kan sorteren, zal dit al helpen. Je hebt namelijk het vermogen om goed te sorteren. Heb je daarenboven in je gezin kinderen die het belangrijk vinden dat afval wordt gesorteerd en dit jou vaak vertellen, dan is de kans nog groter dat je je gedrag zal aanpassen. Al deze factoren kunnen tot gedragsverandering leiden. Spelen ze echter alle drie tegelijk een rol, dan zal de kans vergroten.

In deze theorie die Marc aanhaalt, is de theorie van reasoned action terug te vinden. In beide modellen is sociale druk van belang. Ook de motivatie of attitude speelt een rol. Als laatste factor is de capaciteit of de verwachting het gewenste gedrag te kunnen stellen een onderdeel van beide theorieën (Britttamar, 2012; Quo Vadis Competentiemeting- en ontwikkeling, z.d.; van Eck, 2019). Ze zijn dus vrij gelijkend op elkaar.

Als derde theorie en tegenwoordig zeer bekend haalt Marc (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) het 7E model boven. Dit model onderscheidt zeven factoren die bepalend zijn voor het stellen van gedrag. Afhankelijk van de soort verandering die je wilt bekomen, ga je op zoek naar de bepalende factor voor dat gedrag en probeer je hierop in te spelen. Het 7E model staat hierboven beschreven in de literatuurstudie van dit hoofdstuk.

Het driehoeksmodel is volgens Gie (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) enorm vruchtbaar en kan met het 7E model nog meer verfijnd worden. Bij het 7E model is het interessant dat het veel aandacht heeft voor alle aspecten van gedragsverandering zoals het zien zitten of de sociale context. Gie geeft 2 voorbeelden. Met beide voorbeelden wilt Gie aantonen dat gedragsverandering via simpele stappen werkt.

Voorbeeld: Donderdag Veggiedag. Dit voorbeeld gaat over de campagne van EVA over donderdag veggiedag. Interessant hierbij vindt Gie dat mensen die meedoen niet radicaal moeten kiezen tussen veggie of niet veggie (7E model: enabling). Het geeft de mogelijkheid om een simpele handeling te stellen waarvoor je geen al te gekke inspanning moet doen.

Voorbeeld: Papieren zakjes. Stel dat je aan de Carrefour gaat staan en je deelt papieren zakjes uit aan mensen die de winkel binnengaan met de boodschap dat ze dit eens kunnen proberen in plaats van een plastic zakje. Het is een simpel handelingsmodel waarvan Gie zeker is dat mensen de papieren zakjes aannemen en wie weet zelfs nog eentje komen bijhalen om meer groenten en fruit in te doen.

Ik concludeer dat de theorieën die Marc vertelt een goede aanvulling vormen op het deel omtrent modellen en theorieën van gedragsverandering. Ze zijn redelijk gelijkend, maar geven gedragsverandering toch weer op een andere manier weer. Zowel Marc als Gie geloven dat er veel aspecten zijn aan gedragsverandering. Terwijl Marc gedragsverandering eerder als iets complex ziet waarbij je moet inspelen op vele factoren, zoals vele modellen, bekijkt Gie het eerder vanuit een ander standpunt. Volgens hem kan gedragsverandering op een eenvoudige manier bereikt worden wanneer je op de juiste manier inspeelt op één of meerdere aspecten van gedragsverandering.

Gedragsverandering: collectief of individueel?

De vraag of gedragsverandering iets collectiefs of eerder iets individueels is, komt in vijf van de zes interviews naar boven. Het is een interessant vraagstuk waarover veel geschreven kan worden.

Zo vindt **Stef Steyaert** (persoonlijke communicatie, 7 april 2019) dat gedragsverandering een sociaal proces moet zijn. Mensen zouden niet individueel aan hun gedrag moeten werken. Volgens hem heeft gedragsverandering een individuele kant, maar is de verandering effectiever in een sociaal groepsproces.

Ook **Barbara Janssens** (persoonlijke communicatie, 8 april 2019) gelooft in de kracht van groepsprocessen. Individuele gedragsverandering is volgens haar erg moeilijk te bereiken. Toch wordt dit door velen als iets individueels gezien. Volgens Barbara werkt gedragsverandering beter op groepsniveau. Een verandering kan door individuen in gang gezet worden, maar moet uiteindelijk collectief verder worden gezet om echt door te dringen. Ze haalt dit mooi aan met de volgende woorden: "Het is moeilijk diëten in een snoepwinkel". Als individuele burger is het moeilijk om enkel vanuit ideologie iets te doen en te veranderen. Daarom wordt gedragsverandering volgens Barbara vaak getriggerd door individuen. De verandering zal echter door de maatschappij moeten worden aanvaard om door te dringen.

Gedragsverandering is volgens **Marc Jans** (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) altijd sociaal. De factor verbondenheid komt in vele modellen van gedragsverandering terug en is vaak een bepalende factor.

Voorbeeld: Afval sorteren. Kinderen die nu opgroeien stellen zich geen vragen meer bij het sorteren van afval, voor hen is het vanzelfsprekend.

Voorbeeld: De autogordel. Ook bij het dragen van een autogordel zie je het sociale aspect naar voren komen. Marc groeide op zonder het dragen van een gordel en vergeet het soms nog. Hij ziet dat zijn kinderen dit vanzelf doen.

Het feit dat bepaalde dingen een gewoonte of norm worden, ziet Marc als iets enorm bepalend. Verandering is dus collectief. Elk gedrag is cultureel sociaal bepaald. Vanaf dat iets vanzelfsprekend is in sociale context zal het gedrag zich probleemloos stellen.

Volgens **Bruno Verbeeck** (persoonlijke communicatie, 24 april 2019) kan verandering van gedrag zowel collectief als individueel zijn. Je hebt volgens hem voor- en nadelen om op individueel gedrag in te spelen. Als je de actualiteit en het transitiedenken volgt en de urgentie ziet die nu heerst, heb je in zekere mate het collectieve nodig om te aggregeren. Enerzijds moeten we ons dus als groep anders gaan gedragen en tegelijkertijd moet die

gewenste collectieve shift zich uit in individueel gedrag. Volgens Bruno moet Ecolife op zoek gaan naar methodieken om die systeemshift te combineren met individueel gedrag. Hier zit volgens hem een enorme uitdaging. Bij Ecolife geldt dat alle beetjes helpen. De optelsom van individueel gedrag brengt ons verder. Het zal dus van belang zijn om individuen positief, wervend en appellerend aan te spreken en de balans te bewaren tussen wat er van het individu gevraagd wordt en tegelijk aan een heel aantal anderen.

Gedragsverandering is voor **Gie Van den Eeckhaut** (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) zowel collectief als individueel. Hij kijkt vanuit de groepsdynamica om het collectieve te duiden. Groepen hebben een sturende werking, want groepsgewoonten en groepsnormen formatteren het gedrag. Als een referentiegroep die voor jou belangrijk is bepaald gedrag stelt, dan ga je uitgedaagd worden om dat gedrag over te nemen. Je kan er natuurlijk voor kiezen om dat gedrag niet over te nemen. Er is in elk geval een brug van het collectieve naar het individuele. Groepsdruk formatteert gedrag, maar er zijn ook veel dingen waarbij je zelf een individuele keuze maakt. Deze keuze wordt niet gemaakt omdat een groep het verwacht, maar omdat je het zelf belangrijk vindt. Individueel gedrag kan geïnspireerd zijn, niet steeds door een groep. Mensen zijn nu eenmaal reactieve wezens die zich laten beïnvloeden door wat op hen afkomt.

Ook in de bovenstaande literatuurstudie is wat terug te vinden over het collectieve karakter van gedragsverandering. Zo is engage de hefboom waarin Bambust weergeeft dat sociale steun bijdraagt aan de verandering van gedrag (Bambust, 2015). Aan de andere kant zegt het model van de innerlijke drijfveren dan weer iets anders. Dit model geeft namelijk aan dat de drijfveren het belangrijkste deel is om tot verandering te komen. Aangezien drijfveren persoonlijk zijn, geeft dit model aan dat gedragsverandering individueel is. Ook het ijsbergmodel van McClelland geeft aan dat gedragsverandering individueel is, al mag het volgens McClelland nooit losstaan van de sociale omgeving (Roos, 2018; PAK organisatieontwikkeling, z.d.). De reasoned action theorie volgt dan weer Bambust en zegt dat de sociale druk steeds een rol speelt (van Eck, 2019).

Samenvattend kan gedragsverandering plaatsvinden op individueel niveau en op groepsniveau. Daar zijn alle experts het mee eens. De meesten geloven echter dat gedragsverandering pas echt zal lukken in een sociaal proces. De verandering is volgens hen pas effectief wanneer het collectief is. Niet alle experts zijn het hier mee eens. Volgens Gie Van den Eeckhaut en Bruno Verbeeck kan individuele gedragsverandering evengoed plaatsvinden. Het blijkt dat ook de literatuur niet eenduidig is hierover.

Gedragsverandering en leren

In alle zes interviews komt de verbinding tussen gedragsverandering en leren naar boven.

Barbara Janssens (persoonlijke communicatie, 8 april 2019) spreekt over de educatierol van gedragsverandering. In deze educatierol schuilt het inspireren van burgers en het vertellen wat mogelijk is. Zo krijgen mensen handvaten aangereikt om hun gedrag te kunnen veranderen. Voor Barbara is leren een onderdeel van gedragsverandering, maar enkel educatie is niet voldoende. Effectieve gedragsverandering is nooit enkel leren. Dit leren kan helpen om elkaar te inspireren en zo stappen te zetten. Educatie alleen is echter niet genoeg.

Voorbeeld: Dronken bestuurders. Het weten dat er veel doden vallen door dronken bestuurders is niet voldoende om te komen tot gedragsverandering. Mensen hebben

meer nodig om enerzijds te beseffen dat dronken rijden gevaarlijk is en anderzijds het dan ook nooit meer te doen.

Naast educatie is er volgens haar nood aan een voorbeeldfunctie, een aangepast beleid, prikkelen/sensibiliseren... Het is pas wanneer een grote massa mensen iets begint af te keuren dat er echt iets bereikt kan worden. Hierbij verwijst ze naar het collectieve karakter van gedragsverandering.

Voor **Gie Van den Eeckhaut** (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) is gedragsverandering verbonden aan leren. Hij haalt er zijn kader over leertheorieën bij waarin hij leren – met als betekenis: een verandering van toestand – indeelt in zeven stromen, zeven manieren van kijken naar leren. Dit zijn volgens hem allemaal vormen van gedragsverandering.

1. Leren als encultureren: ingroeien in een groep, cultuur of gemeenschap. Je gaat mee in de stroom. Bijvoorbeeld wanneer je stage doet, dan encultureer je. Je stapt mee in de stroom van je stageplaats. Ook bij je opvoeding encultureer je.
2. Cognitieve manier van leren: kennis gaat inzicht bieden en dit inzicht gaat leiden tot keuzes die op hun beurt kunnen leiden tot gedrag.
3. Systeemtheoretische kijk op leren: leren is hier het bijstellen van regels en spelregels die een bepaald systeem sturen. Dit kan op individueel niveau. Je bent dan zelf een systeempje en leren zorgt ervoor dat je je eigen systeem verandert en bepaalde dingen anders gaat doen. Dit kan zich ook op een ander niveau afspelen bijvoorbeeld in groepen, organisaties of op gemeenschapsniveau. In dit geval leer je als groep. Een voorbeeld hiervan is dat een team in een organisatie lerend kan zijn. In het begin loop het niet zo vlot, maar na een tijd ontstaan er spelregels waardoor het team leert goed te functioneren. Ook al haal je nu één persoon uit het team en komt er iemand nieuw bij, toch zullen deze spelregels blijven bestaan. De spelregels zijn namelijk verbonden aan het team en niet aan een persoon.
4. Sociaal-constructieve manier van leren: mensen leren door ervaring en door samen over dingen te reflecteren en dingen te construeren.
5. Psychoanalytische kijk op leren: leren betekent tot jezelf komen, jezelf ontplooiën, de kiem in jezelf ontdekken en dit met een omgeving die ondersteunend is voor wie je bent. Deze kijk op leren is verbonden met de positieve psychologie. Je hebt een talent en je krijgt de ruimte om deze te ontwikkelen.
6. Kritische leertheorieën: leren gaat over het bewust worden van de systemen, de bestaande onderdrukking en de maatschappelijke kwesties. Op deze manier word je aangezet tot actie.
7. Biologische kijk: hier gaat het over alle systemen van bekrachtiging en belonen. Een voorbeeld is de campagne van 30 dagen zonder vlees. Wanneer je hier aan deelneemt, mag je je registreren op de site en kan je bepaalde dingen delen op Facebook of kan je dingen winnen. Het is een belonend systeem. Ook het 7E model neemt deze biologische kijk op en zegt dat verandering van gedrag een positief gevoel moet meebrengen doordat je hetgeen dat je achterlaat vervangt door iets beter.

Koen Joly (persoonlijke communicatie, 29 maart 2019) ziet leren als een van de belangrijkste delen van gedragsverandering. Voor hem gaat gedragsverandering over leren, maar dit leren is er pas wanneer er iets beweegt of verandert. Voor hem wordt leren maar echt leren in de toepassing. Hij spreekt over volgend schema.

Voor Koen schuilt er gevaar in het feit dat mensen wel overgaan tot nieuw denken, maar zonder nieuw gedrag te stellen. Gedragsverandering gaat verder dan nieuw denken. Mensen moeten tot concrete actie overgaan en een antwoord hebben op de vraag "Wat ga je er morgen mee doen?" Wanneer mensen hierop duidelijk kunnen antwoorden, is zijn opdracht geslaagd en heeft hij mensen tot gedragsverandering kunnen aanzetten.



Figuur 4: Krikke, B. (2012). Nieuw doen en oud denken? Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://baskrikke.wordpress.com/2012/06/07/nieuw-doen/>

Gedragsverandering is ook volgens **Bruno Verbeek** (persoonlijke communicatie, 24 april 2019) verbonden aan leren, omdat het een leerproces is. Bruno haalt aan dat het niet volledig bekeken mag worden als educatief, maar dat dit wel bij gedragsverandering hoort. Hij ziet dit terugkomen in verschillende organisaties. Deze zitten namelijk vaak aan gewoontegedrag vast waarbij ze kiezen voor simpel en routineus. Om dit te doorbreken, probeert Ecolife via transitiedenken bepaalde gedragspatronen en evidenties te ontmoedigen, hervertalen en reprogrammeren. Daarnaast tracht Ecolife in organisaties nieuwe patronen aan te leren en zo gekend gedrag te verbinden aan nieuw gedrag. Het is dus volgens Bruno zeker leerrijk om gedragsverandering vanuit een leerperspectief te bekijken. Het is echter een en-en-verhaal. Je kan gedrag beïnvloeden door kennis bij te brengen en hierbij verschillende methodieken te gebruiken, maar je kan ook inspelen op de emoties. Hier gaat het dan over het stimuleren van de intrinsieke motivatie.

Marc Jans (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) ziet een link tussen gedragsverandering en leren. Ze zijn aan elkaar verbonden. Hierbij haalt hij aan dat het voor hem niet enkel over formeel leren gaat, maar ook over informeel en niet-formeel leren gaat. Daarbij stelt hij dat verandering van gedrag ook impliciet kan gebeuren. Hierbij verwijst hij net zoals Bruno Verbeek naar het stimuleren van de intrinsieke motivatie. In deeltje 2.5 heb ik het over intrinsieke motivatie.

Volgens **Stef Steyaert** (persoonlijke communicatie, 7 april 2019) kan je op verschillende manieren aan gedragsverandering doen. Het is hierbij niet altijd gelinkt aan 'leren'. Een verandering in gedrag kan bijvoorbeeld ook opgelegd worden. Wel, zegt hij, is effectieve gedragsverandering verbonden aan leren. Het gaat hier om het leren vanuit sociaal cultureel perspectief. Individuele daden die mensen kunnen stellen, zullen krachtiger zijn wanneer deze gedragen worden vanuit een collectief leer-, bewustwordings- en handelingsperspectief. Dan gaan mensen namelijk iets doen vanuit intrinsieke motivatie.

Zo blijkt uit de expertinterviews dat leren een deel is van gedragsverandering. In mijn literatuurstudie had ik dit ook als verwant begrip beschreven en komt het terug in het 7E model als de hefboom enlighten.

Ik leer dat gedragsverandering die effectief is steeds leren bevat. Het leren is een onderdeel van de verandering en zo onmisbaar. Echter nuanceren verschillende experts dit door het benadrukken dat enkel leren of educatie niet volstaat. Daarbij kan leren op veel verschillende manieren voorkomen. Zo haalt Gie Van den Eeckhaut interessante theorieën aan. Ook bekijken sommige experts leren vanuit een formeel standpunt en anderen eerder vanuit een informeel standpunt.

Attitudeverandering of gedragsverandering: wat is eerst?

Vervolgens haalt **Gie Van den Eeckhaut** (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) er een vraagstuk bij waar hij zelf nog niet uit is namelijk 'Wat komt er eerst/waar moet je eerst aan werken: attitudeverandering of gedragsverandering?'

Voorbeeld: Donderdag Veggiedag. Door het gedrag te stellen en op donderdag vegetarisch te eten, wordt je attitude in vraag gesteld. Door het dus gewoon uit te proberen of je kinderen te overtuigen, heb je de mogelijkheid om het eens te testen. Achteraf kan je attitude beïnvloed zijn en kan je tot het inzicht zijn gekomen dat één keer vegetarisch per week wel meevalt.

Door in bovenstaand voorbeeld te focussen op gedrag kan je tot attitudeverandering komen, maar evengoed zijn er volgens Gie situaties waar een attitudeverandering tot gedragsverandering leidt. Bij dit laatste volgt gedragsverandering op inzicht, wanneer de attitude aanwezig is.

Voorbeeld: Ecologische voetafdruk. Iemand heeft de attitude om duurzamer te gaan leven en zijn/haar ecologische voetafdruk te verkleinen. Deze persoon zal dan plots veel gevoeliger zijn voor informatie waarin dingen worden meegegeven om duurzamer te leven. Door zo een soort attitudebodem krijgt kennis een plaats. Indien iemand helemaal niet de attitude heeft om duurzamer te leven, dan kan er kennis gegeven worden, maar dit zal het gedrag niet beïnvloeden.

Uit dit vraagstuk kan je concluderen dat het lineaire model wel werkt, onder de voorwaarde dat jouw attitude gericht is op een bepaalde intentie waar die informatie mee verbonden is.

Dit vraagstuk kwam enkel terug in het interview met Gie Van den Eeckhaut, maar hij haalt hier volgens mij een interessant inzicht aan.

Innerlijke drijfveren en intrinsieke motivatie: het hart moet ook mee

Koen Joly (persoonlijke communicatie, 29 maart 2019) haalt aan dat er een relativiteit zit in wat hij doet. Hij kan een methodiek gebruiken om mensen aan te zetten tot gedragsverandering, maar uiteindelijk ligt het bij de mensen zelf. Gedragsverandering moet van binnenuit komen. Als coach wilt hij dus niet enkel iets veranderen in het hoofd van de mensen, maar ook in het hart. Bij gedragsverandering hoort betrokkenheid en goesting, dit wilt hij dan ook creëren wanneer hij met een groep werkt.

Zoals hierboven reeds benoemd, is de intrinsieke motivatie volgens **Bruno Verbeeck** (persoonlijke communicatie, 24 april 2019) van mensen bij gedragsverandering belangrijk. Het is een aanvulling op het aspect van leren. Je kan gedrag beïnvloeden door kennis bij te brengen en hierbij verschillende methodieken te gebruiken, maar je kan ook inspelen

op de emoties. Hier gaat het dus over het stimuleren van de intrinsieke motivatie. Ook **Marc Jans** (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) en **Stef Steyaert** (persoonlijke communicatie, 7 april 2019) zien die intrinsieke motivatie als een cruciale factor bij gedragsverandering. Volgens Marc kan gedragsverandering extern en intern gestuurd worden via extrinsieke en intrinsieke motivatie. Dit laatste vindt hij veel sterker, want de verandering zal duurzamer zijn. Voor duurzame gedragsverandering is het dus van belang de intrinsieke motivatie van mensen te stimuleren.

Met **Gie Van den Eeckhaut** (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) sprak ik over het model van de innerlijke drijfveren. Hij vindt dat wanneer je over innerlijke drijfveren spreekt, je dan zegt dat gedragsverandering attitudegestuurd is. Gie denkt hier anders over. Volgens hem klopt dit in bepaalde situaties, maar er zijn evengoed situaties waarin dit niet juist is. Op sommige momenten kan sociale context veel bepalender zijn, terwijl op andere momenten het voordeel dat iemand eruit haalt bepalend is. Zo kunnen er afhankelijk van de situatie bepaalde factoren leiden tot gedragsverandering.

Wel zegt Gie dat er altijd drijfveren moeten zijn, maar deze zijn niet steeds van dezelfde orde als het gedrag dat je wilt veranderen.

Voorbeeld: Drijfveren om te sorteren. Iemand kan sorteren omdat zijn innerlijke drijfveer is om zijn ecologische voetafdruk te verkleinen. Aan de andere kant kan iemand ook sorteren omdat hij geen geld wilt uitgeven aan zijn afval. Ook dit is een innerlijke drijfveer. Bij deze laatste is er geen innerlijke logica. Zo bekom je een soort van spanning: ecologie en sorteren vs. boetes uitsparen en sorteren. Nog een andere drijfveer kan zijn dat iemand sorteert omdat iedereen het doet. Hier is de sociale context bepalend geweest in de beslissing.

Voorbeeld: Drijfveren om minder plastic te verbruiken. Wanneer iemand de drijfveer heeft om minder verpakkingen te kopen, is een logische stap het winkelen in verpakkingsvrije winkels. Dit heeft echter meerdere drempels namelijk de winkels zijn ver dus ik moet er met de auto heen en ze hebben vaak een beperkt aanbod. Ik zou het gedrag wel willen stellen, maar het is te moeilijk en de beloning is te klein. Dit voorbeeld geeft weer dat een innerlijke drijfveer niet altijd sterk genoeg is om gedrag te veranderen.

Zowel Koen Joly als Stef Steyaert, Marc Jans en Bruno Verbeeck zien intrinsieke motivatie als belangrijke factor. Indien de gedragsverandering van binnenuit gestuurd wordt, zal deze duurzamer zijn. Voor Gie Van den Eeckhaut is het niet zo rechtlijnig. Hij is ervan overtuigd dat gedragsverandering ook zonder die intrinsieke motivatie of die innerlijke drijfveren kan plaatsvinden.

Ook in de literatuur kwamen de innerlijke drijfveren terug. Voornamelijk in het model over de drijfveren, maar ook in het 7E model onder de naam enthuse, in het ijsbergmodel onder de waterlijn en in de theorie van reasoned action als gedragsovertuiging.

Vrijwilligheid

In het interview met **Bruno Verbeeck** (persoonlijke communicatie, 24 april 2019) kwam de vrijwilligheid van mensen om te veranderen naar boven. Een interessant vraagstuk dat voor Bruno en zijn organisatie Ecolife van belang is. Volgens hem zijn er een heel aantal dingen die we in de samenleving doen die opgelegd, beloond of bestraft worden. Daarnaast

is er nog een groot deel vrijwilligheid. Dit is precies het deel waarop Ecolife volgens Bruno moet inspelen bij het helpen van organisaties. Zo kunnen er in organisaties regels worden opgelegd. Ecolife bekijkt dan vooral hoe ze kunnen inspelen op die vrijwilligheid en wat een individu of organisatie zelf kan ondernemen om te verduurzamen. Dit zorgt voor een duurzame verandering.

Gie Van den Eechhaut (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) haalt aan dat er vele voorbeelden zijn waar die vrijwilligheid inderdaad enorm belangrijk is, maar er zijn eveneens voldoende voorbeelden waarbij die vrijwilligheid er niet is. Hij verwijst zoals Bruno naar de afdwingbaarheid van dingen die tot gedragsverandering leidt.

Voorbeeld: Afval sorteren. In België begon niet iedereen afval te sorteren, omdat ze het allemaal wilden, maar omdat je gesanctioneerd werd als je het niet deed. Het gekke hieraan is dat veel mensen zich onwennig voelen wanneer ze naar Frankrijk gaan en daar alles bij elkaar moeten gooien. Mensen zijn nu zo gewoon om afval te sorteren dat het onwennig is wanneer het niet hoeft.

Gie maakt de verbinding met waarden en normen. Een waarde is heel breed en eigenlijk delen velen de meeste waarden, bijvoorbeeld: voor bijna alle mensen en in alle culturen is respect voor elkaar een belangrijke waarde. Normen formatteren het gedrag, het zijn regels die zeggen wat je moet doen.

Voorbeeld: Normen verschillen. Duurzaamheid kan voor iemand een belangrijke waarde zijn. Voor die ene betekent dit dat hij heel strikt sorteert en vegetarisch leeft, terwijl dat voor de ander betekent dat die niet meer vliegt en een derde pakt de trein in plaats van de auto naar het werk. Hoe je waarden omzet en wat voor jou dan de norm of regel is waarvoor je leeft, kan heel verschillend zijn van persoon tot persoon.

Daarbij haalt Gie aan dat er ook veel mensen zijn die bepaalde normen respecteren, maar niet de waarde die erachter zit. Gedragsverandering kan zoals reeds aangehaald werken via het instellen van regels die niet volgen uit vrijwilligheid, maar omdat je een bepaalde regel moet volgen zonder dat je de waarde erachter moet respecteren. Deze inzichten zijn zeer interessant, want vaak heerst het idee dat we eerst de waarden en attitude moeten hebben om vervolgens het gedrag te kunnen stellen. Gedrag kan net ook gesteld worden zonder dat je een bepaalde waarde of attitude bezit.

Intentie of actie

Een punt dat enkel voorkwam in het interview met **Koen Joly** (persoonlijke communicatie, 29 maart 2019), maar enorm goed aansluit bij een heikel punt van Vormingplus en daarom van belang om op te nemen in dit deel. Voor Koen Joly is het duidelijk dat er geen gedragsverandering is wanneer iemand een intentie uitspreekt. Dit is te flauw. Een intentie is niet moeilijk uit te spreken en weegt vaak zwaar op mensen. Voor Koen moeten mensen concrete acties uitspreken. Het uitspreken van wat, wanneer en waar ze iets gaan doen, zorgt ervoor dat mensen dit echt gaan proberen. Dit is het experiment, de eerste stap in gedragsverandering. Dit experiment hoeft daarom niet te lukken, want de actie is gebeurd. Je hebt op dat moment mensen aangezet iets te proberen.

2.3 Gedragsverandering volgens Vormingplus Oost-Brabant

Om te onderzoeken hoe Vormingplus Oost-Brabant naar gedragsverandering kijkt, duik ik hun literatuur in en bevrage ik enkele medewerkers door middel van een focusgroep.

2.3.1 Gedragsverandering volgens de literatuur van Vormingplus Oost-Brabant

Over het begrip gedragsverandering is niet expliciet iets te vinden in de literatuur van de organisatie. Voor Vormingplus schuilt gedragsverandering in leerprocessen van mensen. Om deze reden vertel ik hier de visie van Vormingplus op leren en wat daarmee in verband staat. Dit sluit aan bij de leerfunctie waarover ik het eerder had. Echter is deze visie diepgaander en specifiek gericht op Vormingplus Oost-Brabant.

In het DNA van Vormingplus Oost-Brabant wordt de essentie van de organisatie beschreven. Deze essentie bevat 'het waarom' van de organisatie. Daarbij wordt ook dieper ingegaan op de strategie om dit waarom te bereiken en de grondhouding van de medewerkers van de organisatie (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Inzetten op leerprocessen met groepen staat centraal bij Vormingplus Oost-Brabant. Hiermee wil de organisatie aan 'collective meaning-making' doen. Dit betekent dat ze in haar leerprocessen ruimte wil creëren waarin maatschappelijke kwesties besproken kunnen worden. In deze ruimte kunnen mensen die zich betrokken voelen, verzameld worden om samen tot nieuwe inzichten en mogelijkheden voor de toekomst te komen. Door collective meaning-making tracht Vormingplus bij deelnemers begrip te genereren voor verschillende standpunten en zo polarisatie te verminderen. In groep kan men dan tot mogelijkheden komen en manieren om zich hiervoor actief in te zetten (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). Gedragsverandering is zo een onderliggend doel van Vormingplus dat vervat zit in leerprocessen.

Het sociaal culturele werkveld beschrijft drie rollen en vier functies waarmee sociaal culturele organisaties aan de slag kunnen gaan. Centraal in haar werking zet Vormingplus Oost-Brabant in op de leerfunctie en de maatschappelijke bewegingsfunctie om tot collective meaning-making te komen (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). Hieronder beschrijf ik de invulling van Vormingplus van de kritische rol, de leerfunctie en de maatschappelijke bewegingsfunctie. In alle drie zit gedragsverandering vervat.

In de kritische rol van Vormingplus zijn enkele verwijzingen naar gedragsverandering terug te vinden. In het document hierover vermeldt de organisatie namelijk het volgende: "De maatschappij is voortdurend in verandering. Mensen zelf veranderen echter moeilijk (Vormingplus Oost-Brabant, 2019, p. 2)." Met haar kritische rol wil Vormingplus Oost-Brabant mensen laten nadenken over het 'alledaagse' en hen zo gangbare normen in vraag laten stellen. Samen kan er gedroomd worden over nieuwe normen en alternatieven voor bestaande normen. Deze kritische rol vervult Vormingplus door praktijken op te zetten die gaan van informeren tot actie. Hierdoor krijgen deelnemers ruimte, mentaal en fysiek, en ondersteuning om tot reflectie, verbeelding en creatie te komen. Kwesties uit de leefwereld van mensen worden nauw bekeken en in vraag gesteld. Op die manier komen gevolgen voor anderen en de wereld naar voren (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Zoals reeds gezegd zet Vormingplus vooral in op de leerfunctie en de maatschappelijke bewegingsfunctie. Leren staat centraal in de organisatie. Mensen worden meer en meer

uitgedaagd om te gaan met maatschappelijke veranderingen en gevolgen hiervan. In het leren volgens Vormingplus worden mensen niet benaderd als object en dus deel van het probleem. Haar visie op educatie benadrukt mensen als subject en zo als deel van de oplossing. Dit noemt ze subjectificatie. Leren gaat niet over het zich leren aanpassen aan een veranderende wereld. Educatie betekent zich leren engageren in de veranderende wereld en op die manier mee richting geven aan veranderingen. Om dit te bereiken worden deelnemers aan activiteiten van Vormingplus uitgedaagd te reflecteren op hun eigen denken en doen, het denken en doen van anderen, structuren, maatschappelijke kwesties enzovoort. Om deze leerfunctie te vervullen zet Vormingplus Oost-Brabant sociaal-culturele praktijken op die een leerruimte vervullen waarin burgers, groepen en gemeenschappen kunnen reflecteren en stilstaan bij vanzelfsprekend denken en doen. In deze leerprocessen wordt wat men al weet of kan niet bevestigd, maar bevraagd. Ook worden alternatieven, nieuwe perspectieven en overtuigingen aangereikt. Op deze manier is maatschappelijke verandering zowel oorzaak als gevolg van dit kritische denken. Duidelijk is wel dat de uitkomst van educatieve praktijken een open einde hebben. Door het in vraag stellen van vanzelfsprekendheden kunnen nieuwe ideeën groeien. Verandering is een traag proces en vraagt dus tijd (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Naast de leerfunctie schuift de organisatie de maatschappelijke bewegingsfunctie ook op een belangrijke plaats. Hieraan werkt Vormingplus door middel van collective meaning-making en dus door ruimte te creëren waarin mensen nieuwe standpunten, waarheden, waarden, normen, oplossingen en waarden aangereikt krijgen. Nodig is durf en engagement van burgers om over nieuwe mogelijkheden na te denken en uit te proberen. Vormingplus biedt zo een kader waarin burgers, groepen en organisaties kunnen reflecteren en experimenteren en zo tot individuele en collectieve veranderingen te komen (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

2.3.2 De focusgroep

Hierboven gaf ik aan wat te vinden is over gedragsverandering in verschillende documenten van Vormingplus. Onbewust hebben ze reeds veel over gedragsverandering geschreven. Het staat echter allemaal verspreid waardoor het moeilijk is te komen tot een eenduidige definitie van gedragsverandering voor Vormingplus. In mijn focusgroep met enkele educatieve medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant ga ik hiernaar op zoek.

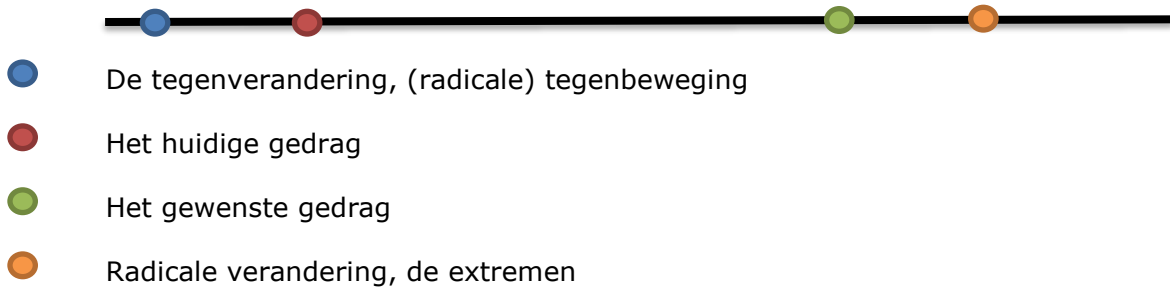
De inzichten van de experts heb ik gebruikt in mijn focusgroep. Aan de hand van vijf stellingen ga ik samen met vijf educatieve medewerkers van Vormingplus op zoek naar een betekenis van gedragsverandering voor Vormingplus Oost-Brabant. Ik haal hieronder de belangrijkste punten aan. Allereerst wil ik benadrukken dat er tijdens de focusgroep vooral veel gediscussieerd en nagedacht wordt over wat gedragsverandering precies is. Vormingplus Oost-Brabant heeft nog geen visie op dit begrip. De focusgroep is om deze reden te kort om tot een eenduidige conclusie te komen over het begrip. We bekomen dus geen uitkomst, maar wel een interessante discussie over verschillende elementen van gedragsverandering.

Gedragsverandering: collectief of individueel?

Volgens **Tiny Alaerts** kan gedragsverandering zowel collectief als individueel zijn. Iemand kan effectief individueel het gedrag veranderen. Hierbij sluit ze aan bij de meningen van Gie Van den Eeckhaut en Bruno Verbeeck. Daarnaast is voor Tiny het ultieme doel van

Vormingplus niet individuele gedragsverandering, maar maatschappelijke verandering. Het individuele is hiervoor nodig, maar is niet het einddoel.

Volgens **Wim Erkelbout** en **Malika Errahmani** wordt gedragsverandering ondersteunt door een sociaal proces. Dat vinden ook Stef Steyaert, Barbara Janssens en Marc Jans. Wim toont dit aan met de volgende tekening:



Wim legt het uit als volgt: "Wanneer je mensen hebt die hun gedrag veranderen, dan gaan er ook steeds mensen zijn die zeggen 'ik verander niet, want het interesseert me niet' of 'ik weet het niet'. Op deze manier brengt die gedragsverandering een tegenverandering op gang. Je kan een as tekenen met aan de ene kant het huidige gedrag en aan de andere kant het gewenste gedrag volgens de SCW'er of de praktijk. Hoe moeten mensen nu bij het gewenste gedrag geraken? Je zou kunnen zeggen dat we early adopters nodig hebben die bewust verder dan het gewenste gedrag gaan staan. Zij gaan bewust te ver staan en gaan te extreem. Dat zijn de radicalen. Malika en ik zeiden dan dat we die early adopters nodig hebben om anderen bij het gewenste gedrag te krijgen. Op die manier krijg je een soort van beweging. Tegelijkertijd kan het perfect zijn dat wanneer er een aantal aan de extreme kant gaan staan, er dan ook een groep mensen aan de andere extreme kant gaan staan. Zij gaan helemaal opschuiven naar een positie voor het huidige gedrag. Dat is nu wat je duidelijk ziet in het verschil tussen de klimaatrealisten en de klimaatontkenners. We gaan de consensus of de modus vivendi terugbrengen door aan de andere extreme kant te gaan staan, want jullie gaan ook verder staan dan het gewenste gedrag."

Daarbij staan Wim en Malika ook even stil bij het woord collectief. Ze zien collectief als erg extreem gesteld, want het betekent 'met iedereen samen' en gedragsverandering zal nooit met iedereen samen gebeuren. Om deze reden delen zij de mensen onder in groepen: early adopters, influencers en volgers. Volgens hen is het interessant om te zien dat wanneer Vormingplus op gedragsverandering wil mikken op wie van deze groepen ze dan mikt. Dit is een zeer interessant inzicht dat niet in de interviews naar boven is gekomen. Wel geeft Bambust in haar 7E model aan dat je op voorhand je doelgroep duidelijk moet bepalen (Bambust, 2015).

Voorbeeld: Project autodelen van Vormingplus. Tijdens dit project heeft Vormingplus steeds gemikt op influencers. Nu komen ook de volgers. Deze volgers krijgen het gevoel dat zij nu de influencers zijn, want ze weten dat er nog een veel grotere achterban is die nog kan volgen.

Tiny vult het verhaal van Wim en Malika aan. Volgens haar mogen bepaalde dingen verplicht worden indien dit helpt te komen tot die maatschappelijke verandering. De overheid zou kunnen zeggen dat ze de mensen helpen tot aan het gewenste gedrag, maar dat ze het extreme gedrag gaan verbieden. Zij vindt dat de overheid kan helpen bij gedragsverandering door het opleggen van regels. Dit sluit aan bij de hefboom enforce van

het 7E model (Bambust, 2015). Wel heeft Tiny het hier over de overheid die dit kan doen, terwijl in het model van Bambust de hefboom niet uitzonderlijk door de overheid hoeft worden uitgevoerd.

Ook Malika en **Katrien Zuallaert** sluiten aan bij dit laatste en ziet dat opgelegde regels voor een gedragsverandering kunnen zorgen. Malika duidt dit met een voorbeeld.

Voorbeeld: Roken. "Het is verboden om op restaurant te roken. In het begin vond men dit echt niet kunnen, maar nu zijn mensen zelfs blij dat het zo is en kijken ze vreemd op in andere landen waar er wel op restaurant gerookt mag worden."

Op verschillende manieren kan de overheid een handje helpen. Zo kunnen de universele rechten van de mens helpen wanneer het over racisme gaat of kunnen de grenzen van de planeet gebruikt worden wanneer het over duurzaamheid gaat. Een ontmoedigend beleid of een beleid dat iets kan opleggen of verbieden, kan zo helpen bij een verandering van gedrag. Na het aanhalen van verschillende voorbeelden is dit een punt waar ze het allemaal mee eens zijn (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019).

Gedragsverandering en leren

Katrien Zuallaert, Tiny Alaerts en **Bart Schoovaerts** willen duidelijk stellen dat leren verbonden is met gedragsverandering, maar dat het over meer dan enkel cognitief en individueel leren gaat. Daarbij vinden zij dat leren alleen niet altijd genoeg is. Het bewustzijn van iets of het leren uit een sociaal proces zal niet steeds leiden tot een verandering van gedrag. Wat ze hier vertellen, sluit sterk aan bij de informatie uit de expertinterviews. Voor de experts is leren een onderdeel van gedragsverandering, maar het volstaat niet.

Volgens **Malika Errahmani** en **Wim Erkelbout** is gedragsverandering liefst wel verbonden met leren. Aan de andere kant zien ze dat opgelegd gedrag soms ook werkt. Malika haalt aan dat er mensen zijn die graag hebben dat gedrag wordt opgelegd. Ze hoeven hierbij dan geen vragen te stellen, kritisch te zijn of te bedenken of ze dit wel willen. Daarbij heb je de staat die dit doet, maar je hebt ook religie die soms gedrag oplegt. Tegelijkertijd vinden Malika en Wim dat opgelegd gedrag gevaarlijk kan zijn. Je komt in de range van hersenspoeling of manipulatief gedrag. Je kan zelfs denken aan het nazisme en ook repressie wanneer je het gedrag dan niet volgt. Verder stellen ze zich dan de vraag 'Wat met repressie zonder leren?'

Voorbeeld: Opleggen van nieuwe regels. "De staat legt op dat je hier niet meer rapper dan 50 km per uur mag rijden, want anders word je beboet of wordt je vrijheid beroofd. Verder wordt er geen enkele reden gegeven waarom er niet harder gereden mag worden. Op deze manier kan een persoon nooit ambassadeur worden van het idee 'je mag hier niet rap rijden'. Het idee vindt zo geen groter draagvlak. De persoon gaat enkel zeggen 'oké, dan niet'."

Er kan dus ook een verandering van gedrag plaatsvinden zonder het leren, maar dit leren is volgens hen net nodig om een verandering draagvlak te geven.

Katrien ziet ook valkuilen van het opleggen van regels door de overheid. Het kan namelijk wel eens tegen hen keren en voor tegeneffecten van mensen zorgen. Mensen zien graag onmiddellijk effect van hun gedragsverandering. Wanneer de overheid dan iets oplegt

waarvan het effect niet meteen merkbaar is, komt er commentaar. Dit is de reden waarom klimaatmaatregelen zo moeilijk zijn, omdat er niet direct een effect van te zien is. Volgens Katrien speelt het zichtbare effect in op de motivatie van mensen.

Wim haalt het voorbeeld aan van de Belgische treinstations dat aantoonde dat maatregelen van de overheid ook gericht kunnen zijn op leren en de eigen keuze van mensen. In de treinstations heb je tegenwoordig vier afvalzakken hangen. Wim gaat verder: "Ik weet uit goede bron dat dat zo slecht gesorteerd is dat men daar achteraf nog enorm veel werk mee heeft. Toch wordt het nog steeds zo aangeboden, als een soort van verwachtingspatroon van een heel aantal mensen, zodat diegenen die willen sorteren dit ook kunnen. Hier kan je je vragen bij stellen. Is dit wel genoeg? Je voelt dat hier een lering in zit. Ook het feit dat overal waar je afval kwijt kunt, moet je het gescheiden kwijt kunnen. Ik sta hierachter en vind dit waar, ook al weet je dat het niet door iedereen gedaan wordt en niet goed werkt."

Ook Tiny vult aan met een voorbeeld. "In Zweden staan er nergens meer publieke vuilbakken. De overheid geeft de boodschap aan de mensen dat als ze nog plastic willen gebruiken, dan moeten ze het maar meenemen naar huis en daar in de vuilbak gooien en er dus voor betalen. In het begin zijn de mensen er tegenin gegaan en het heeft tijd gevraagd. Nu is die verandering van gedrag er gekomen (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019)."

Innerlijke drijfveren en intrinsieke motivatie: het hart moet ook mee

Malika Errahmani en **Wim Erkelbout** geloven niet dat het inspelen op innerlijke drijfveren en de intrinsieke motivatie van mensen steeds tot gedragsverandering zal leiden. Zij merken dat verandering van gedrag ook op andere manieren kan. Over opgelegd gedrag werd hierboven reeds gesproken. Malika en Wim zien dat er soms ook voorbeeldgedrag gesteld wordt en dat mensen dit overnemen. Deze verandering van gedrag heeft dan niets te maken met intrinsieke motivatie of drijfveren. Mensen volgen een trend, de mode, willen mee zijn, willen actueel zijn en dergelijke. Dit kan allemaal meespelen voor mensen om hun gedrag te veranderen terwijl ze geen echte motivatie of drijfveren voelen. Malika en Wim geloven dat dit in veel gevallen zo is.

Voorbeeld: Tweedehandskleren kopen. Er zijn veel mensen die dit doen omdat ze het tof en retro vinden, maar die het duurzaamheidsvraagstuk helemaal niet kennen.

Katrien Zuallaert, **Tiny Alaerts** en **Bart Schoovaerts** sluiten zich hierbij aan. Katrien vult aan: "Daarbij is het volgens ons altijd een wisselwerking met de omgeving. Die intrinsieke motivatie en innerlijke drijfveren kunnen wel helpen. Indien dit aanwezig is, kan dat misschien voor een duurzamer effect zorgen van het gedrag. Op die manier zal bijvoorbeeld iemand die vegetarisch is omwille van de hype erom dit ook blijven doen, omdat deze persoon intrinsiek overtuigd is geraakt dat dit maatschappelijk belangrijk is. Aan de andere kant heb je natuurlijk ook de invloed van de campagne van donderdag veggiedag en de supermarkten die steeds meer vegetarische alternatieven aanbieden. Veel dingen spelen volgens ons mee bij de verandering van gedrag. Het gaat dus niet alleen over intrinsieke motivatie."

Katrien haalt hierboven kort aan dat de intrinsieke motivatie van mensen voor een duurzamer effect kan zorgen van de gedragsverandering. Dit is ook wat Koen, Joly, Stef

Steyaert, Marc Jans en Bruno Verbeeck tijdens hun interview aanhalen. Enkel intrinsieke motivatie kan, maar zal zelden, leiden tot gedragsverandering, wel is het een belangrijke aanvulling. Dit gaat natuurlijk sterk in tegen het model van de innerlijke drijfveren, waar dit als basis wordt gezien van de verandering.

Tiny doet vervolgens de volgende uitspraak waarmee iedereen even lacht: "Wanneer we naar Vormingplus kijken, zijn we toch altijd voor een stuk op zoek naar die intrinsieke motivatie. Door wat Wim zegt, denk ik dat we het in een volgend project eens over een totaal andere boeg kunnen gooien. We proberen dan een trend of een hype te lanceren die in onze ogen bijdraagt tot ..., maar waar het doel niet is om mensen meer begripvol te maken."

Volgens Wim moet het geweten mee geraken, maar dit geweten volgt soms pas na het gedrag.

Voorbeeld: Afval sorteren. "Een tijd geleden heeft de wet ons opgelegd om ons afval te sorteren. Als je nu aan mensen vraagt of ze zonder die wet ook zouden sorteren, krijg je vaak hetzelfde antwoord. Mensen hebben nu de kennis dat sorteren niet veel moeite vraagt, dus zouden ze ook zonder wet blijven sorteren. Ze zouden dit echter niet doen indien de verplichting er nooit was geweest. Zonder die wet zouden mensen niet uit zichzelf starten met sorteren. Dit wil zeggen dat het beleid en de wet gedragsverandering kan helpen waardoor het besef erna komt."

Katrien pikt hierop in en stelt dat het soms nodig is dat er een wet komt. Dit op voorwaarde dat deze wet tegelijkertijd komt met heel wat bewustmakingscampagnes over 'het waarom' van die wet. Op deze manier internaliseren mensen dit en ontstaat er een nieuwe norm. Het doet er dan niet meer toe dat dit een verplichting is.

Tiny wilt dit wat nuanceren en haalt aan dat je een nieuwe norm niet altijd internaliseert. Ze geeft een voorbeeld.

Voorbeeld: Afval sorteren. "Wij zijn hier zo gewoon om te sorteren, want het moet. Ga je dan op reis waar sorteren niet verplicht is, zou je eens moeten zien hoe weinig Belgen dan toch sorteren. Alle redenen waarom sorteren goed is, worden dan bijna letterlijk mee de vuilbak in gegooit."

Eindigen doet deze discussie met een onbeantwoorde vraag van Tiny: "Wat is het doel: gedragsverandering of mensen intrinsieke motivatie meegeven? Dat is dubbel. Je kan mensen hun gedrag doen veranderen zonder intrinsieke motivatie die in de lijn ligt van diversiteit of duurzaamheid (thema's Vormingplus). Ik vind dat soms erg moeilijk. Is gedragsverandering je doel op zich? Of willen we mensen intrinsieke motivatie geven over bepaalde onderwerpen (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019)?"

Vrijwilligheid

Duidelijk is dat de medewerkers van Vormingplus het vraagstuk omtrent vrijwilligheid het moeilijkste vinden.

Tiny Alaerts vertelt dat de vrijwilligheid van mensen een belangrijk element is dat meespeelt bij het opzetten van projecten. Vanuit deze vrijwilligheid kan je namelijk verder werken. In ideaalvorm is dit dus steeds aanwezig, maar gedragsverandering omvat niet altijd die vrijwilligheid.

Katrien Zuallaert beaamt dat de vrijwilligheid er soms is, maar het hoeft er niet altijd te zijn. Soms kan de overheid dingen opleggen. Daarnaast kan dit verbonden worden met kruispuntdenken. Als je het allemaal op vrijwillige basis doet, dan verwacht je van iedereen dezelfde intellectuele capaciteit, autonomie, keuzemogelijkheid... Dat is niet zo, dus je mag het niet allemaal op vrijwilligheid stelen. Niet iedereen kan diezelfde keuzes maken om verschillende redenen.

Ook **Bart Schoovaerts** ziet het als een genuanceerd beeld: "Ik denk dat die intrinsieke motivatie om iets te veranderen groter zal zijn wanneer die vrijwilligheid er wel is. Ik heb ooit vorming gegeven over communicatie aan de cipers van Leuven en ik heb tegen die directeur gezegd dat ik het nooit meer ging doen. Ik kon er niets doen. Enkele mensen waren daar om iets bij te leren, maar de meesten wilden daar gewoon niet zijn. Ze vonden dat ze hun tijd aan het verdoen waren. Je mag daar dan als vormingswerker vertellen wat je wilt, maar ze gaan dat niet onthouden of gebruiken. Die mensen moesten daar verplicht zijn, maar wilden dat niet. Het werkt dus niet altijd om mensen iets op te leggen en zo gedrag te veranderen. Terwijl ik aan de andere kant ook denk dat er soms mensen in een verplicht systeem terechtkomen en daar net moed vinden om door te gaan en er positieve dingen uit gaan halen. In elk geval is een leerproces dat niet vrijwillig is, niet gemakkelijk."

'Heeft dit met vrijwilligheid te maken of heeft het eerder iets te maken met winst voor jezelf zien?' Dit is de vraag die Tiny stelt na Bart zijn uitleg. Zij denkt dat er heel veel mensen ergens niet vrijwillig naartoe gaan, maar eens dat ze er een winst of mogelijkheid voor zichzelf in zien, kan het toch zijn dat ze overgaan tot gedragsverandering. Volgens Bart is de intrinsieke motivatie van die mensen 'ik ga er iets aan hebben'. De winst van de activiteit wordt de motivatie, niet de wil om te veranderen.

Volgens Tiny moet je steeds 'willing' of bereid zijn om je gedrag te veranderen, maar je gaat niet steeds vrijwillig ingaan op de vraag om je eigen gedrag te veranderen. Soms word je verplicht. Ze gelooft dat je gedwongen kan worden ergens naartoe te gaan, daar tot inzicht kan komen en zo vrijwillig je gedrag kan veranderen.

Katrien haalt er een interessant voorbeeld bij om aan te tonen dat mensen soms het gevoel hebben dat hun keuze vrijwillig is, maar dat hun keuze gestuurd of opgelegd is.

Voorbeeld: Mobiliteitsbudget. "Zodra mensen een mobiliteitsbudget voorgeschoteld krijgen, kunnen ze kiezen of ze een bedrijfswagen willen of iets anders. Dan heb je een soort van vrijwillige keuze, maar het is door net dat mobiliteitsbudget aan te bieden dat mensen die keuze maken. Is dat dan helemaal vrijwillig? Nee, dat is gestuurd."

Wim Erkelbout pikt in op het voorbeeld van Katrien: "Dat vind ik nu belangrijk wat jij zegt. Nu dat ik daarover nadenk, zou je de mensen eigenlijk moeten vragen 'Zie je de keuze? Zie je ze?'"

Volgens Bart speelt het LAB-traject met de vrijwilligheid van mensen: "We pakken de mensen mee in een vrijwillig stuk waarbij ze zich vrijwillig en spontaan hebben ingeschreven voor een cursus. Daarna pakken wij het laatste half uur in, wat voor sommigen misschien niet vrijwillig is."

Wim gelooft dat als mensen een vrijwillige keuze maken deze keuze sterker geïnternaliseerd is dan wanneer de keuze afgedwongen wordt. Door het zelf kiezen, sta je

sterker achter je keuze en zal het veranderd gedrag duurzamer zijn. Tiny volgt Wim hierin, maar ze vindt dit eerder iets individueel. Volgens haar is er maatschappelijke verandering nodig en om dit te bereiken, zal er soms iets gestuurd of opgelegd moeten worden.

Na de focusgroep geeft Tiny nog een interessant voorbeeld die bij dit aspect van vrijwilligheid aansluit. "Toen ik bij Globelink werkte, was alles wat we deden op vrijwillige basis, maar die vrijwilligheid zat hem niet in het eten. Het eten op een weekend was een heel weekend voor iedereen vegetarisch. Dat gaat dus ook over die vrijwilligheid. We hebben eens een weekend gehad met jongeren waar er sommigen om half 1 's nachts een kebab bestelden om toch vlees te hebben. Daarentegen had je ook jongeren die daar nooit hadden bij stilgestaan en bedachten dat vegetarisch eten eigenlijk enorm gemakkelijk en lekker is. Die vrijwilligheid is duidelijk eens het experimenteren waard binnen Vormingplus, omdat wij steeds met vrijwillige deelnemers werken (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019)."

Intentie of actie

Tiny Alaerts, Bart Schoovaerts en **Katrien Zuallaerts** vinden dat een intentie een kiem is. Ze stellen zichzelf enkele vragen. Is een intentie al verandering van gedrag? Wanneer is je gedrag veranderd? Is je gedrag veranderd als je iets hebt veranderd en het nooit meer opnieuw doet? Ze halen enkele voorbeelden aan.

Voorbeeld: Intenties in de gevangenis. Vele gedetineerden zeggen 'ik gebruik nooit meer drugs', maar wanneer ze dan buiten komen, gebruiken ze toch opnieuw drugs. Ze hebben de intentie uitgesproken, maar het gedrag is niet veranderd.

Voorbeeld: Roken. Stel je bent 20 jaar geleden gestopt met roken en na 20 jaar begin je terug opnieuw. Was die 20 jaar dan een intentie. Was dan je gedrag veranderd?

Ze geloven wel dat het feit dat je een intentie maakt en die uitspreekt naar je omgeving dat de kans vergroot om effectief de stap te zetten. We denken dat dit een begin is en misschien zelfs een noodzakelijke randvoorwaarde. Een valkuil hierbij is de zogezegde praatbarak waar iedereen intenties uitspreekt, maar niet overgaan tot het veranderen van hun gedrag.

Wim Erkelbout en **Malika Errahmani** beschrijven een intentie als volgt: "het uitspreken is de stap na het denken en voor het doen". Wim legt uit: "Dat maakt het wel sterk. Het is ook wetenschappelijk sociologisch bewezen dat mensen die iets zeggen over zichzelf dat ook veel harder geloven dan dat ze het alleen maar gedacht hebben. Je maakt eigenlijk getuigen van je gedachtengoed."

Katrien sluit hierbij aan en vult aan dat mensen door een intentie uit te spreken op zoek zijn naar bevestiging van anderen. Ook Tiny sluit hierbij aan. Zij ziet in het uitspreken niet enkel de bevestiging van anderen, maar het responsabiliseren van anderen. Mensen die het horen, kunnen je dan wijzen op je uitgesproken intentie. Zoals Wim het dus aanhaalt, zorgt het uitspreken van intenties voor getuigen.

Malika benadrukt dat de intentie pas na het denken komt. Het denken is namelijk een cruciale stap om tot een intentie te komen. Ze benadrukt dit met een voorbeeld.

Voorbeeld: Het dieet. "Als iemand zegt 'ik ga geen koeken meer eten', dan is er ergens iets waarom die persoon dat heeft gezegd. Dan beseft diegene dat dat niet zo gezond is, terwijl iemand anders kan denken 'pff, wat maakt dat nu uit, ik eet elke dag koeken'. Deze laatste zal nooit tot gedragsverandering komen, omdat die intentie er zelfs nog niet is. De eerste persoon daarentegen beseft dat hij best stopt met het eten van koeken. Het is dus pas na het denken en voor het doen."

Volgens Wim is een intentie voor Vormingplus niet voldoende. "Het uitspreken, de intentie uitspreken, zou voor ons onvoldoende moeten blijven. Soms kunnen mensen heel conservatief blijven en zeggen 'ik weet dat ik het zou moeten laten, maar ja'. Die 'maar ja' zegt alles. Om de een of andere reden blijven mensen zo in de onmogelijkheid om de stap te zetten bijvoorbeeld 'ja maar we leven maar ene keer hé'. Dat soort van mentaliteit."

Voor Malika kan een intentie toch wat meer zijn dan enkel een kiem. Volgens haar kan er soms wel verandering van gedrag zijn ook al wordt er enkel een intentie uitgesproken. "Een persoon heeft een vooroordeel en is ervan overtuigd dat iets op een bepaalde manier is. Door dan een ervaring of iets anders komt hij tot de vaststelling dat hij niet helemaal juist zat met zijn gedachten en spreekt een intentie uit: 'ik ga in de toekomst mij anders uiten of gedragen'. Ik heb nu niet een duidelijk voorbeeld gegeven, maar voor mij is er dan toch individueel een gedragsverandering bij die persoon." Volgens Malika kan iemand tot een bepaald inzicht komen en zo een intentie uitspreken. Er is een verandering van gedrag ergens binnenin alleen al door de woorden die die persoon uitspreekt. Ze verduidelijkt haar uitleg met een voorbeeld.

Voorbeeld: De IS-strijder. "Een IS-strijder komt terug en gelooft dat hij helemaal achter de visie van de IS staat. Vervolgens komt hij terecht in een deradicaliseringstraject en in de loop daarvan of op het einde daarvan komt hij tot de vaststelling dat het verkeerd was wat hij allemaal heeft gedaan. Hij spreekt een intentie uit. Je ziet nog niet veel verschil aan zijn gedrag in de gevangenis. Voor mij kan men een intentie uitspreken waardoor er toch verandering van gedrag is, zonder dat men iets in zijn gedrag kan laten zien."

Het voorbeeld en de uitleg van Malika zorgt bij de anderen voor verwarring. Voor Tiny klopt het niet wat ze zegt. Het uitspreken van een intentie, oprecht of niet oprecht, leidt volgens haar vaak niet tot gedragsverandering.

Voor Wim gaat het ook over wat er in het hart gebeurt. Het is van belang dat de intentie ook daar plaatsvindt. Er zijn namelijk enorm veel mensen die intenties uitspreken, maar deze niet in het hart voelen. Het gaat dan over voornemers, 1-januari-intenties, waarvan iedereen zegt dat dat het gewenste gedrag is. Het gaat over dingen die mensen wel weten dat ze moeten doen, maar waaraan ze de 'maar ja' opnieuw bovenhalen. Hij trekt het voorbeeld van Malika door.

Voorbeeld: De IS-strijder. "Je kan faken om bijvoorbeeld minder straf te krijgen of omdat er zo veel sociale druk is om een goede moslim te blijven of... Er zijn heel veel redenen waarom je niet zegt wat je eigenlijk werkelijk denkt. Je kan dat liegen noemen, maar soms is daar een floue grens. Dingen masseren of toch een beetje verdraaien om de ander te pleasen of net tegen de ander in te gaan. Er zijn veel nuances. In dat geval is het belangrijk wat in het hart gebeurt."

De vraag die vooral nog op tafel ligt na deze discussie is of Vormingplus tevreden is met deelnemers die intenties uitspreken. Volgens Tiny is het in elk geval duidelijk dat dat niet zo is. In het interview met Koen Joly kwam dit ook naar boven. Een intentie is voor hem te flauw. Een concrete actie is nodig om gedrag te veranderen. De theorie van reasoned action gaat in tegen wat Koen zegt. Volgens deze theorie is de intentie de beste voorspeller voor gedrag (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019).

Gedragsverandering voor Vormingplus Oost-Brabant: enkele aanvullingen

Voor **Katrien Zuallaert** staat het maatschappelijke voorop. Voor Vormingplus gaat het verder dan het individueel belang. Dit is essentieel voor de organisatie om in het achterhoofd te houden. Katrien legt daarbij de link naar de missie en visie van Vormingplus. Waarom wilt de organisatie gedragsverandering? Volgens haar om te streven naar een betere samenleving en dus een inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. Om dit te bereiken is er verandering van gedrag op grote schaal nodig.

Tiny Alaerts legt uit wat gedragsverandering binnen Vormingplus is voor haar. "Ons ultieme doel is niet iemand zijn gedrag van A naar B of van B naar C krijgen. Waar het ons om gaat is doorheen de praktijken die we opzetten dat mensen beginnen te reflecteren over hun gedrag en wat het effect daarvan op de samenleving is. Dat we mensen daarin wel proberen mee te krijgen naar een gedrag dat meer duurzaam en solidair is, omdat we daarvoor staan. In die zin is gedragsverandering voor mij iets, of voor Vormingplus, vanuit een pedagogisch denkkader. Door je sociaal-culturele praktijk probeer je nieuw gedachtengoed, nieuwe gevoelens, nieuwe actiemodellen bij iemand te introduceren die die persoon, en in het verlengde die groep, probeert te verwerken met als gevolg daarvan dat op termijn hetgeen de groep en het individu doet meer duurzaam is."

Wim Erkelbout reageert op het verhaal van Tiny: "Wij hebben ook relictten aan het verleden die nog altijd het heden zijn. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan wanneer je in onze kranten kijkt en bedenkt hoeveel activiteiten daarin staan zoals portretfotografie. Waarom leren wij mensen dat eigenlijk nog? Ik vind dat een interessante these, omdat je dat meetrekt vanuit het verleden en je denkt dat dat toch iets te maken heeft met een individuele zoektocht naar levenskwaliteit. Waarom dat we dat nog doen? Ja ik weet het niet goed. Omdat we niet goed nee tegen kunnen zeggen soms. Ik wilde dat even zeggen, omdat we zeggen dat wel wat jij (Tiny) zegt, maar we doen het nog niet helemaal. Onze gedragsverandering is ook nog niet helemaal af. Daarnaast hebben we partners die moeten wennen aan het feit dat wij zagezegd gedrag veranderen."

Katrien pikt in op het laatste en ziet gedragsverandering niet enkel bij de deelnemers van Vormingplus, maar ook bij de antennepartners en de gemeentelijke ambtenaren waarmee de organisatie samenwerkt. Voor haar is dit een eerste stap van het anders denken naar het anders doen.

Wim ziet in Vormingplus een evolutie in het anders denken. Zo haalt hij aan dat de organisatie vroeger een visie had op het mensbeeld, een visie op het maatschappijbeeld en nog verscheidene andere visies. Tegenwoordig wordt er niet meer zo erg de nadruk gelegd op deze visies, omdat ze ervan overtuigd zijn geraakt dat er niet één utopisch model bestaat. Hij verwoordt het als volgt: "Er is niet één model waarnaar we met z'n allen moeten streven. Er is een bepaalde richting waarvan we voelen dat dat de goede is, maar de uitkomst hoeft niet voor iedereen gelijk te zijn. Maar de meningen moeten wel aan bod

kunnen komen.” Volgens Wim werkt Vormingplus met haar deelnemers toe naar een nieuwe waarheid. Tiny stelt zich hier vragen bij. Voor haar klinkt dit alsof gedragsverandering dan het verspreiden van een nieuwe waarheid is waar de deelnemers terecht moeten komen. Voor haar is gedragsverandering voor Vormingplus niet iedereen tot gedragsverandering krijgen. Ze benoemt het: “Voor Vormingplus is gedragsverandering nodig om te komen tot die solidaire, inclusieve, democratische samenleving. Wij als vormingplus moeten ervoor zorgen dat mensen van hun bestaande gedrag wat meer loskomen, dat durven in vraag stellen en inderdaad stilletjes aan naar dat ander gedrag gaan denk ik.” Tiny verduidelijkt haar mening met een voorbeeld.

Voorbeeld: Project rond autodelen. “Voor mij hoeft de finaliteit van dat project, als het over gedragsverandering gaat, niet te zijn dat aan het einde van de rit iedereen aan autodelen doet. Er kan evengoed iemand het hele proces van Wim doorlopen hebben en zeggen ‘autodelen is uiteindelijk toch niet mijn ding, maar ik gebruik nu wel minder de auto. Ik ga ook nog citytrips doen, maar ik stop wel met het vaak gebruiken van de auto.’ Nee! Je wilt vooral mensen meekrijgen in het verhaal dat hun eigen gedrag wel effect heeft op het maatschappelijk belang en dat ze daar moeten dingen in veranderen. Ik wil niet de prediker worden van de nieuwe waarheid: Vormingplus zegt dat het zo moet. Nee nee.”

Wim grijpt terug naar de missie en visie van Vormingplus. Hij ziet ook hier een evolutie, want de invulling ervan wordt steeds breder. Vroeger had de organisatie meer een utopische gedachte dat alle medewerkers allen deelden en daar samen naartoe werkten. Nu is er een grotere verscheidenheid aan meningen. Iedereen sluit aan bij de missie en visie, maar vult een deel ervan ook zelf in. Daardoor zijn er af en toe medewerkers die nood hebben aan verbinding en één duidelijke richting waar men samen naartoe werkt. Daarnaast ziet Wim dat de medewerkers van Vormingplus evengoed zeggen dat participatie steeds belangrijker wordt. Dat de mensen en deelnemers dus mee een richting kunnen bepalen. Het feit dat mensen iets kunnen zeggen is even belangrijk geworden als wat ze zeggen.

Ook Tiny merkt op dat er soms nood is aan verbinding. Vroeger zat deze verbinding volgens haar op de consensus over het eindpunt van de organisatie. Nu is de consensus dat de organisatie zoekende mag blijven in het eindpunt. Het toewerken naar één paradigma werkt voor haar niet meer. Er is niet één goede manier om mensen mee te krijgen in gedragsverandering. Wel kan volgens haar er een gedeelde visie komen over gedragsverandering en hoe er als organisatie aan gewerkt kan worden.

Malika Errahmani sluit hierbij aan. Volgens haar is het waardevol en verrijkend om binnen de organisatie te werken met mensen die verschillend naar bepaalde dingen kijken. Volgens haar is daarbij de gedragsverandering binnen de organisatie even belangrijk als die bij de deelnemers of de partners. Wanneer Vormingplus bepaalde waarden of normen wil meegeven aan haar deelnemers, dan zou het vanzelfsprekend moeten zijn dat de medewerkers van de organisatie deze waarden en normen volgen.

Volgens Katrien is het een complex verhaal waarmee Vormingplus intern en extern aan de slag moet gaan. “Ja dat is misschien ook een stukje wat leeft in de samenleving. Daarom willen mensen vaak ‘zeg mij maar wat ik moet doen’, want dat is gewoon makkelijker. Als wij ook allemaal hier intern hetzelfde zouden denken dan zou het soms ook gewoon gemakkelijker zijn, maar we willen net mensen leren omgaan met die complexiteit. We

voelen het nu al dat het moeilijk is en dat we het zelf moeilijk vinden. Ik moest nog denken aan wat jullie daarnet geschreven hadden over influencers en early adopters. Ik denk dat we met Vormingplus op verschillende doelgroepen mikken. Met sommige projecten willen wij pioniers en echt die early adopters. Met andere projecten willen we de grote middenmoot meekrijgen en de volgers. Ik denk dat bij gedragsverandering we dat ook een stukje opsplitsen. Soms willen we dat wel doen en soms denken we het meeste te bereiken als we de massa meenemen. We willen niet één waarheid, maar we willen verschillende waarheden (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019)."

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk ging ik op zoek naar wat gedragsverandering juist is en wat het betekent voor Vormingplus Oost-Brabant. Ik haalde mijn informatie uit een literatuurstudie, expertinterviews en een focusgroep met enkele medewerkers van Vormingplus. De zoektocht naar de betekenis van gedragsverandering en al zijn aspecten was zeer interessant. Door de verschillende kanten ervan bleek het begrip enorm complex. Als organisatie is het dus niet evident om ermee aan de slag te gaan. In deze conclusie haal ik de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk.

Gedragsverandering betekent het aanbrengen van veranderingen in bestaande gedragspatronen. Meer dan 90% van ons handelen is onbewust en automatisch. Dat betekent dat we, opdat we die veranderingen kunnen aanbrengen, ons eerst bewust moeten worden van ons gedrag en de voordelen van het gewenste gedrag. Toch is het veranderen van gedrag niet zo eenvoudig. Zelfs met de bewustwording zal gedragsverandering niet altijd plaatsvinden (Gedragsverandering, z.d.; van Heeringen, 2017).

Om in te spelen op dit onbewuste en automatische karakter van ons gedrag kan nudging worden toegepast. Dit betekent mensen een duwtje in de rug geven in de richting van het gewenste gedrag. De keuze van mensen wordt onbewust beïnvloed door de keuzecontext te veranderen (Thaler & Sunstein, 2008; van Dijk, 2015).

Nudging is niet de enige theorie die aangeeft hoe je mensen kan aanzetten tot gedragsverandering. Het model van de innerlijke drijfveren volgens van Eldijk (2017) stelt dat het gedrag van mensen volledig wordt bepaald door hun innerlijke drijfveren. Wanneer je deze drijfveren kan beïnvloeden en veranderen, zullen mensen ook hun gedrag veranderen (van Eldijk, 2017). De innerlijke drijfveren zijn ook onderdeel van het ijsbergmodel volgens McClelland. Die beweert dat het grootste deel van het gedrag onzichtbaar is en dat we door middel van vragen en feedback deze delen zichtbaar kunnen maken. Slechts dan kan het gedrag worden beïnvloed.

De theorie van het beredeneerd gedrag benoemt drie factoren die het gedrag beïnvloeden. Allereerst de sociale druk om het gedrag al dan niet te vertonen. Een tweede factor is de houding ten opzichte van het gedrag en de overtuiging van de voor- en/of nadelen van het gewenste gedrag. De laatste factor gaat over de mate waarin iemand verwacht het gedrag te kunnen stellen (van Eck, 2019). Deze theorie die ontwikkeld werd door Azjen en Fishbein komt bijna volledig overeen met het driehoeksmodel waarover Marc Jans spreekt. Dat model zegt dat de drie factoren die het gedrag beïnvloeden en dus gedragsverandering kunnen genereren motivatie, vermogen en verbondenheid zijn (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Van al deze theorieën en modellen is wel iets terug te vinden in het 7E model van Fran Bambust. Zij beschrijft met haar model een stappenplan dat je kan volgen om mensen aan te zetten hun gedrag te veranderen. Het stappenplan bevat zeven hefbomen waaruit je kan kiezen en die je kan inzetten om invloed uit te oefenen op gedrag (Bambust, 2015). Bambust vertrekt in haar model van het feit dat enkel kennis niet zal leiden tot de verandering van gedrag. Dit laatste lineaire model bespreekt ook Marc Jans (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) in zijn interview.

Uit de theorie die ik heb verzameld kan ik concluderen dat er vele factoren invloed uitoefenen op het gedrag. Door deze factoren te kennen en hierop in te spelen, kan gedragsverandering bekomen worden. Duidelijk werd dat niet enkel de theorie dit weergaf, ook uit de gesprekken met de experts en de focusgroep kwam naar boven dat gedragsverandering met veel aspecten verbonden is. Dat maakt het begrip net zo complex. Ik vat hieronder de belangrijkste aspecten van gedragsverandering uit dit hoofdstuk samen. Deze aspecten zijn elk van belang voor Vormingplus Oost-Brabant.

1. Een sociaal proces

Uit dit hoofdstuk blijkt dat gedragsverandering zowel collectief als individueel kan voorkomen. Voor Gie Van den Eeckhaut en Bruno Verbeeck (persoonlijke communicatie, 30 april 2019, 24 april 2019) is het ene niet beter dan het andere. Ook de verschillende modellen bewijzen dat het allebei kan. De andere experts en de medewerkers van Vormingplus denken daar echter anders over. Zowel Stef Steyaert, Barbara Janssens als Marc Jans (persoonlijke communicatie, 7 april 2019, 8 april 2019, 17 april 2019) stellen dat gedragsverandering sterker is wanneer het wordt ondersteund door een sociaal proces. Daarbij vindt gedrag steeds plaats in een sociale context en wordt het dus continu beïnvloed. Ook uit de focusgroep blijkt dat gedragsverandering best kan volgen uit een sociaal proces. De medewerkers van Vormingplus erkennen dat zowel collectieve als individuele gedragsverandering mogelijk is, maar zien maatschappelijke verandering als hun doel. Hiervoor is individuele verandering nodig, die vervolgens collectief wordt verder gedragen en een soort beweging op gang brengt (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019).

2. Het opzetten van leerprocessen

Leren of educatie zit vervat in gedragsverandering. Door middel van het opzetten van een leerproces krijgen mensen handvaten aangereikt waarmee ze hun gedrag kunnen veranderen. Echter is enkel leren en kennis niet voldoende. Iemand kan komen tot een nieuw inzicht, maar niet tot nieuw gedrag. Dan heeft die persoon iets geleerd, maar heeft er geen verandering plaatsgevonden (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Toch is gedragsverandering liefst verbonden met leren, want dit zorgt ervoor dat de verandering draagvlak krijgt (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019). Bij Vormingplus Oost-Brabant vindt gedragsverandering steeds plaats tijdens leerprocessen. Ze spreekt over collective meaning-making. In deze leerprocessen is er ruimte om samen te komen tot inzichten en mogelijkheden omtrent maatschappelijke kwesties (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

3. Intrinsieke motivatie

Gedragverandering is mogelijk met of zonder intrinsieke motivatie. Het is wel een cruciale factor die voor een duurzaam effect van de gedragverandering kan zorgen. Door in te spelen op de emoties kan ook het hart meegaan in de verandering. Dat is ook precies wat het model over de innerlijke drijfveren meegeeft (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019; van Eldijk, 2017). De vraag die echter onbeantwoord blijft is: 'Wat is het doel van Vormingplus: gedragverandering of mensen intrinsieke motivatie geven (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019)?'

4. Voor 'the willing'

Mensen veranderen niet steeds vrijwillig hun gedrag. Er zijn genoeg voorbeelden waarin regels worden opgelegd. Wel is het zo dat voor Vormingplus die vrijwilligheid een belangrijk element is in projecten en trajecten. Een leerproces dat niet vrijwillig is, is namelijk niet gemakkelijk. Idealiter is dit dus aanwezig. Wel is het mogelijk dat de vrijwilligheid pas later komt, nadat mensen de winst van de verandering inzien. In elk geval moeten mensen 'willing' of bereid zijn om hun gedrag te veranderen, ook al komt dit pas later. Wie een vrijwillige keuze maakt, staat hier sterker achter. Wel bestaan er ook voorbeelden waar mensen denken dat ze vrijwillig kiezen, maar dit niet doen (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019; focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019).

5. Een intentie als kiem

Een intentie uitspreken, is geen gedragverandering. Dat is duidelijk. Wel kan het gezien worden als een voorspeller van gedrag, als een kiem. De kans dat je het gewenste gedrag stelt, wordt groter bij het uitspreken van een intentie. Wim en Malika beschrijven het met de volgende woorden: "het uitspreken is de stap na het denken en voor het doen". Gedragverandering kan dus worden uitgelokt door eerst op zoek te gaan naar intenties. Het is daarna wel van belang het hier niet bij te houden en uiteindelijk over te gaan tot de concrete actie. Een intentie zou namelijk niet voldoende mogen zijn voor Vormingplus (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019; focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019).

6. Een flexibel doel

De missie en visie van Vormingplus Oost-Brabant geeft aan dat de organisatie streeft naar een inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. Wanneer ze op gedragverandering inzet is dat dus het ultieme doel. Het gaat hierbij om verandering van gedrag op grote schaal. Wanneer de organisatie leerprocessen opzet om mensen tot gedragverandering aan te zetten, laten ze de invulling van dit doel open. Het einddoel van het leerproces ligt dan niet vast. De medewerkers willen niet mensen van één punt naar een ander brengen. Ze willen mensen laten reflecteren over hun gedrag en meekrijgen naar een gedrag dat bijdraagt aan die inclusieve, solidaire en duurzame samenleving. Vormingplus is ervan overtuigd dat er niet één bepaalde richting de goede is en dat de uitkomst niet bij iedereen dezelfde hoeft te zijn (focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019).

3 De nabespreking: een aanzet tot gedragsverandering

In dit hoofdstuk ga ik op zoek naar vormen van nabesprekingen die mensen kunnen aanzetten tot de verandering van hun gedrag. Allereerst bespreek ik de term nabespreking. Daarna geef ik de kritische blik en methodische kant van de zes bevroegde experts weer. Zij bedachten aan de hand van een realistische case op maat van Vormingplus Oost-Brabant elk een methode voor een nabespreking. Ook gaven ze feedback op de gebruikte methode van Vormingplus Oost-Brabant bij nabesprekingen in het lopende LAB-traject. Vervolgens tracht ik handvaten aan te reiken waarmee organisaties aan de slag kunnen bij het opzetten van een nabespreking waarbij het doel is mensen aan te zetten tot de verandering van hun gedrag. Ik bundel hierbij informatie uit de literatuur, de expertinterviews en mijn eigen ervaringen en observaties. Deze handvaten zet ik uiteen als succesfactoren die gebruikt kunnen worden tijdens, voor en na een nabespreking. Ik wil in dit onderzoek niet tot de perfecte vorm van een nabespreking komen. Wel hoop ik met deze handvaten een praktische bijdrage te kunnen leveren.

3.1 Een nabespreking, een wat?

In het LAB-traject gebruikt Vormingplus Oost-Brabant het begrip nabespreking. Hiermee duidt ze aan dat ze na de activiteiten van dit traject telkens een half uur nabespreken met de deelnemers. Voor Vormingplus geeft dit begrip duidelijk weer wat ze willen doen. Om deze reden neem ik het begrip over. In dit deel haal ik kort aan wat een nabespreking is en welke eventuele andere synoniemen er gebruikt worden. Op die manier kunnen deze allen gebundeld worden met één duidelijk begrip.

3.1.1 Een definitie

Synoniemen voor een nabespreking zijn een evaluatie, een terugblik, een nabeschouwing (synoniemen.net, z.d. ; Nabespreking, z.d.)...

Een nabespreking is een gesprek na de afloop van iets, gaande van een presentatie tot een cursus en nog veel meer, dat meestal plaatsvindt in groepsverband. Het is een methodische activiteit die wordt begeleid door iemand. Het gaat over de gebeurtenissen die net hebben plaatsgevonden en de mening van zij die deelnamen (Nabespreking, 2017). Het Nederlandstalige woordenboek Wiktionary geeft de volgende definitie van een nabespreking: "het praten en discussiëren over iets dat geëindigd is (Nabespreking, 2017)". Dit woordenboek geeft ook een definitie aan het werkwoord nabespreken: "na afloop bespreken, evalueren (Nabespreken, 2017)".

In de context van Vormingplus is een nabespreking een groepsgesprek volgend op een educatieve activiteit waarin gesproken wordt over het specifieke en bredere thema van de activiteit. Wanneer de activiteit een bezoek aan windmolens is, dan zal het in de nabespreking gaan over windenergie en het grotere duurzaamheidsplaatje.

3.1.2 Waarom gebruik maken van een methode of werkvorm?

Zoals hierboven in de definitie van een nabespreking naar boven kwam, is een nabespreking een methodische activiteit. Het groepsgesprek wordt in goede banen geleid door een begeleider die een methode voorziet om het gesprek op gang te houden. Waarom

is zo een methode van belang? Allereerst is een methode of werkvorm ideaal om uitwisseling in een groep te stimuleren. Methoden zorgen voor dynamiek en afwisseling en kunnen mensen die geheel verschillend zijn toch verbinden. Een methode die goedgekozen is, draagt bij tot het succes van de nabespreking. Het gebruik ervan kan het groepsgevoel versterken, ervoor zorgen dat individuele stemmen gehoord worden en discussie stimuleren. Een methode heeft een verbindende kracht. Bij een nabespreking in de vrije tijd zorgt een methode voor een leuke en actieve vorm van gesprek. Uiteraard hoeven bestaande methoden niet overgenomen te worden. De groep, de houding ervan en de groepsnoden bepalen welke methode werkt en welke niet. Uiteindelijk gaat het gesprek niet over de methode of werkvorm, maar het kan kracht zetten achter het gesprek (Gezinsopvanginfo, 2013).

3.2 Experts aan het woord: een kritische blik

Tijdens mijn expertsinterviews leg ik de experts een casus vanuit het LAB-traject voor. De casus geeft hen een activiteit gevolgd door een nabespreking. De vraag bij deze casus luidt als volgt: "Hoe zou jij als begeleider een nabespreking van een half uur vormgeven?" Vervolgens vertel ik hen over de methode van Vormingplus Oost-Brabant die in bijlage is terug te vinden. Ze kunnen hierop een kritische blik werpen. Ik bevroeg hun mening over de methode van Vormingplus bewust pas na het voorleggen van de casus. Zo kunnen ze zonder reeds opgedane ideeën of vooroordelen brainstormen over hun eigen werkvorm. Door middel van de ideeën en de kritische blik van de experts bekom ik enkele interessante inzichten die ook voor Vormingplus een goede aanvulling kunnen zijn.

3.2.1 Case: Stel dat jij begeleider bent van een nabespreking

Ik beschrijf hier achtereenvolgens de verschillende ideeën van de zes experts. Elk van hen had zelf een idee hoe de nabespreking het best ingevuld kan worden. Om deze reden beschrijf ik hun ideeën niet door elkaar, maar één voor één. Hierbij wil ik nog benadrukken dat niet alle experts thuis zijn in het ontwikkelen van methodieken. Iedere persoon heeft zijn eigen specialisatie en om deze reden zijn ze allen even belangrijk voor dit onderzoek.

De case die ik hen voorleg, is de volgende:

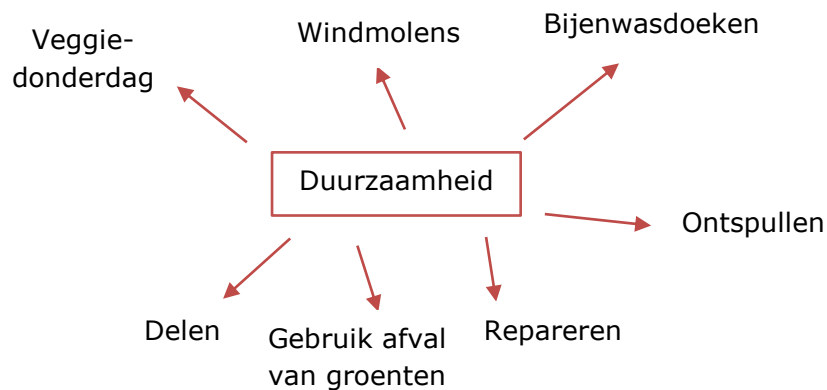
"Zonet heeft de LAB-activiteit 'bijenwasdoeken maken' plaatsgevonden. De lesgeefster gaf een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook over bijen, tuinen en duurzaamheid in het algemeen. Na twee uur loopt de cursus af en hebben alle deelnemers enkele bijenwasdoeken gemaakt die ze kunnen gebruiken ter vervanging van plasticfolie. Jij hebt nu als educatief medewerker een half uurtje om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Je doelt op intenties van mensen. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-tuin-keuken-niveau? Hoe zou jij als begeleider een nabespreking van een half uur vormgeven?"

Koen Joly

Koen Joly (persoonlijke communicatie, 29 maart 2019) start met wat te brainstormen om zo uiteindelijk tot een werkvorm te komen.

Hij merkt op dat we een hele grote sprong willen maken. Mensen komen naar een activiteit rond bijenwasdoeken en vervolgens willen we het in de nabespreking helemaal opentrekken naar alles van duurzaamheid. Voor hem gaat dit te veel in de richting van preken. Hij zou zorgen dat de focus op bijenwasdoeken blijft, terwijl hij ook andere dingen aanhaalt (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Hij zou een schema tekenen op een flap, waarin duurzaamheid het centrale woord is. Van hieruit schrijft hij associaties met duurzaamheid op. Op dit schema staan de bijenwasdoeken, maar ook windmolens, vegetarisch koken, afval van groenten gebruiken... Het zijn allemaal associaties die prikkelen en niet preken, bijvoorbeeld:



Belangrijk bij zo een nabespreking is volgens hem dat je hetgeen dat je wilt vertellen net niet vertelt. Koen haalt aan dat je samen met de deelnemers wilt nadenken, zodat er dialoog kan ontstaan. Wanneer je als begeleider zelf begint te vertellen, leunen mensen naar achter. Ze gaan dan in 'luistermodus'. Koen zou een schema maken, dit in het midden van de kring leggen en vragen stellen aan de mensen, bijvoorbeeld "Wat zie je?, Wat vind je?"

Een schema zou dus een eerste stap kunnen zijn.

Een andere mogelijkheid om de nabespreking te starten is om vijf tafels in de ruimte te zetten. Op elke tafel ligt een flap met een thema rond duurzaamheid. De deelnemers mogen enkele minuten rondlopen en iets onthouden van de flappen wat ze leuk vinden en iets wat ze niet leuk vinden (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

In elk geval moet de eerste stap een interactief moment zijn waarop hij zelf niet vertelt, maar waarin hij de deelnemers laat ontdekken.

Wat Koen enorm belangrijk vindt, is de waarderende benadering. Op principes hiervan steunt hij dan ook altijd wanneer hij met een groep werkt. Bij de waarderende benadering ga je als begeleider op zoek naar positieve verhalen van mensen. Dit kan je doen op basis van vier stappen. Het lijkt Koen een goed idee om deze stappen in de methodiek van de nabespreking te steken (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019). De vier stappen zijn:

1. Discover – ontdekken: wat doe je al in huis rond duurzaamheid?
2. Dream – droom: wat zou je over vijf jaar willen vertellen in verband met duurzaamheid in je gezin?
3. Design – ontwerpen: wat zou je komende vijf jaar moeten doen om je droom waar te maken?
4. Destiny – bestemming: hoe ga je dit waarmaken? Wat is je eerste stap?

Koen stelt voor de eerste twee stappen ook elk op een flap te schrijven. Op de ene flap staat dan: "Wat doe je nu al rond duurzaamheid?" En op de andere flap schrijft hij: "Waar droom je over in verband met duurzaam leven?"

Koen haalt aan dat deze flappen zelfs niet overlopen moeten worden. Mensen worden erdoor in een positieve mindset gebracht en gaan denken vanuit mogelijkheden. Hij steunt zo op principes uit de waarderende benadering, de positieve psychologie en het oplossingsgericht werken (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Eindigen zou hij doen met een brainstorm over bijenwasdoeken. Het is leuk om even terug te gaan naar het thema van de cursus en het niet te groots en open te maken. Dit deeltje zou passen bij de stap 'design' van de waarderende benadering. Hij zou namelijk de vraag stellen "Wat zou je allemaal met de doeken kunnen doen?"

Als allerlaatste stap van de nabespreking zou Koen iedereen een post-it geven. Hierop schrijven ze zelf hun eerste actie die ze willen uitvoeren. Deze actie moet concreet zijn en zorgt ervoor dat mensen verder gaan dan intenties uitspreken, bijvoorbeeld: "Volgende zondag gaan we met het hele gezin samen vegetarisch koken." De post-it kunnen mensen dan op een zichtbare plaats hangen zoals in de auto, op een spiegel, in hun agenda... Zo doet deze dienst als een soort talisman (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Koen besluit dat hij verschillende flappen zou verspreiden in een lokaal. Als eerste een schema van duurzaamheid. Hierop mogen ze schrijven wat ze het leukste idee vinden en waar ze hoofdpijn van krijgen in verband met duurzaamheid. Op een tweede flap staat de vraag "Wat doe je al rond duurzaamheid?" Een laatste flap stelt de vraag "Waar droom je van i.v.m. duurzaamheid?" De deelnemers krijgen even de tijd om rond te lopen en hun antwoorden op de flappen te schrijven. Hierna wordt er niet specifiek ingegaan op wat de deelnemers hebben opgeschreven. In groep zou Koen dan nog even de vraag stellen "Wat zou je allemaal kunnen doen met bijenwasdoeken?" Eindigen doet hij met de post-its. Op deze manier ligt de focus tijdens de nabesprekingen op de bijenwasdoeken. Vervolgens wordt de focus opengetrokken naar duurzaamheid. Om op het einde terug te gaan naar de bijenwasdoeken en een concrete actie uit te spreken. Door deze methodiek is hij zeker dat het niet zal overkomen als een preek, maar hij gaat net de mensen prikkelen aan de slag te gaan (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Koen tracht tijdens deze nabespreking eigenaarschap te laten ontstaan. Gedragsverandering gaat voor hem over 'leren' en dit kan enkel wanneer het vanuit de deelnemers komt. Hierbij doet hij de uitspraak "De deuren der verandering gaan van binnen open." Bij coaching wilt hij niet aan de deuren van de deelnemers trekken. Hij wilt vragen stellen, zodat de mensen zelf vertellen. Zo hoeft er niet aan de deuren gesleurd te worden, maar gaan ze van binnenuit open (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Stef Steyaert

Allereerst is volgens Stef Steyaert (persoonlijke communicatie, 7 april 2019) een half uur veel te weinig om tot duurzame gedragsverandering te komen. Hij zou een traject opzetten. Een cursus verdeeld over vijf momenten waarbij je met de groep samenkomt, zou veel beter werken. Hij zou er een echt groepsgebeuren van maken en dus de mensen uitnodigen om na drie weken nog eens samen te komen en uit te wisselen over wat gelukt is en wat niet, waarop men gebotst is, wat nog nodig is... Pas dan kan er gesproken worden van een sociaal leerproces (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Om de nabespreking in te vullen zou hij vertrekken van wat de mensen net geleerd hebben. Hij zou de groep in trio's laten nadenken over twee vragen: "Wat zijn contexten in je dagelijkse leven waarin je jezelf zo een bijenwasdoek ziet gebruiken?" en "Wat zou jij nodig hebben om dit ook effectief te gaan doen?" Vervolgens kunnen de bevindingen kort in groep besproken worden. Voornamelijk zou hij dan in groep afspreken om elkaar nog eens terug te zien (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Barbara Janssens

Het is de bedoeling dat in deze nabespreking het onderwerp wordt opengetrokken naar het grote thema duurzaamheid. Barbara Janssens (persoonlijke communicatie, 8 april 2019) zou dit niet doen. Ze zou in de nabespreking focussen op één onderwerp namelijk dat van de cursus. In dit geval gaat het over bijenwasdoeken. Ze kiest dan ofwel te focussen op de bijen ofwel op plasticverbruik (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Aangezien plasticverbruik momenteel een hot issue is, bouwt Barbara haar nabespreking op rond dit onderwerp. Rond deze focus wil ze dan met de groep tips uitwisselen en het hebben over de volgende vragen:

- Wat doen jullie om plasticafval te vermijden?
- Hoeveel plasticafval denken jullie dat een gezin heeft op een jaar?
- Wie is verantwoordelijk voor deze berg plasticafval?
- Wat kunnen we doen om druk uit te oefenen en zo te evolueren naar een zero waste maatschappij?

Barbara zet iedereen individueel enkele minuten aan het werk om ze te laten nadenken over wat ze zelf al doen en over tips die ze aan anderen kunnen geven om plastic te vermijden. Vervolgens laat ze hen in groepjes van drie hierover uitwisselen en vervolgens nadenken over waar het echte probleem zit en hoe ze hierbij kunnen helpen. Zo denken de deelnemers enerzijds na over wat ze zelf beter kunnen doen als consumenten en anderzijds hoe ze druk kunnen uitoefenen op systemen. Uiteindelijk wil ze in groep even terugkoppelen en het hebben over wat de mensen nu thuis kunnen doen en hoe ze druk kunnen uitoefenen op bestaande systemen (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Volgens Barbara is een half uur niet veel, maar langer hoeft de nabespreking niet te zijn. Mensen staan na een cursus namelijk niet te wachten om nog lang uit te wisselen. Wel haalt Barbara het idee aan om enkele maanden later nog eens telefonisch contact op te nemen met de deelnemers. Ook is het een mogelijkheid om de deelnemers te triggeren onderling contact op te nemen en elkaar te ondersteunen (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Marc Jans

Deelnemers aan een cursus bijenwasdoeken komen om hun capaciteit te vergroten. Ze komen ook vanuit een bepaalde motivatie naar die cursus, voor een aantal zal dit vanuit duurzaamheidsoverwegingen zijn. De factor motivatie is er dus al.

Marc Jans (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) zou starten met een voorbespreking. Tijdens deze voorbespreking wilt hij drie vragen stellen:

- Waarom kom je naar de cursus? Uit deze vraag zal blijken of mensen vanuit het thema duurzaamheid komen of niet.
- Wat doe je nu al?
- Wat denken jullie vandaag te kunnen leren om bepaalde dingen anders aan te pakken?

Deze drie vragen mogen de deelnemers tijdens de voorbespreking individueel beantwoorden, in groep of op papier (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Verder zou Marc na de activiteit in een nabespreking nagaan of ze hebben geleerd hoe ze bepaalde dingen anders kunnen doen. In de nabespreking zou hij dus inzoomen op de volgende vragen:

- Zijn je ambities/verwachtingen ingevuld?
- Heb je een stap vooruit kunnen doen en iets geleerd? Indien dit zo is, vindt Marc het belangrijk om de deelnemers te stimuleren met hun (nieuwe) kennis verder te gaan.
- Indien deze cursus je niet vooruit heeft geholpen, wat heb je dan nodig om minder plastic te verbruiken?

Ook tijdens deze nabespreking peilt Marc individueel naar de motivatie van deelnemers.

Belangrijk, haalt Marc aan, is dat je mensen in zo een activiteit uit hun sociale dagdagelijkse context haalt. Gedragsverandering is sociaal. Het zal dus van belang zijn om de cursus vooraf en achteraf te contextualiseren. Volgens Marc is deze activiteit met nabespreking om deze reden niet genoeg om tot gedragsverandering te komen. Daarbij is volgens Marc een activiteit met nabespreking van 2,5 uur veel te kort. Je kan volgens hem al bijna op voorhand stellen dat het geen effect zal hebben en dat de cursus nauwelijks invloed zal hebben op het gedrag. Wel is het mogelijk om na te gaan of ze iets (gaan) doen met wat ze tijdens de cursus hebben geleerd. Je kan er dan vanuit gaan dat wat ze leren, bijdraagt tot duurzaam gedrag. Door dit te meten kan je de kwalitatieve outcome van de nabespreking te weten komen (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Volgens Marc kan de outcome ook kwantitatief gemeten worden. Dat kan bijvoorbeeld door eerst bij de voorbespreking te vragen naar het gebruik van bijenwasdoeken. Vervolgens kan er door middel van een enquête een paar dagen na de cursus gepeild worden hoeveel keer de deelnemers gebruik hebben gemaakt van bijenwasdoeken bijvoorbeeld via de vraag 'Heb je sinds de vorming gebruik gemaakt van bijenwasdoeken?' Op deze manier kan je kijken of mensen bijenwasdoeken (vaker) gebruiken sinds de cursus of niet (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Bruno Verbeek

Allereerst zou Bruno Verbeek (persoonlijke communicatie, 24 april 2019) het hebben over wat duurzaam leven inhoudt. Hij gaat samen met de deelnemers op zoek naar een gezamenlijke definitie. 'Wat is duurzaamheid? Wat betekent het voor jullie?' Over deze vragen wilt hij in groep nadenken. Ten tweede zou hij ook de vraag stellen 'Wat vinden jullie dat jullie reeds duurzaam of minder duurzaam aanpakken?' en 'Wat zouden jullie nog meer kunnen doen?'

Op deze manier kan de nabespreking enerzijds gebruikt worden om in groep van gedachten te wisselen. Anderzijds ontstaat er ook een uitwisseling tussen wat de deelnemers weten, alsook wat de lesgever van de cursus weet indien zij ook deelneemt aan de nabespreking (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

Bruno denkt na over hoe hij de deelnemers zou kunnen verleiden tot engagementen en hoe hij de nabespreking blijvend kan maken. Hiervoor zijn er verschillende mogelijkheden. Je kan bijvoorbeeld op het einde van de nabespreking de opdracht meegeven om de komende maand drie foto's te sturen van het gebruik van de bijenwasdoeken. Deze foto's komen dan op de website of in de folder. Op deze manier collectiviseer je, want hun individuele acties worden samengebracht en ze geven er in groep identiteit aan. Dit is een goede manier om een vervolg te geven aan de nabespreking en motiveert mensen. Dat kan bijvoorbeeld ook door hen iets te laten winnen wanneer ze die foto's doorsturen. Een andere mogelijkheid is om de deelnemers ambassadeurs te maken van Vormingplus. Beide mogelijkheden gaan meer uit van een trajectbenadering. Bruno haalt aan dat het ook mogelijk is om bijvoorbeeld vier keer samen te komen met dezelfde groep in plaats van één moment. Wel zegt hij ook dat hij in dit geval één moment de limiet vindt, want dat mensen anders gaan afhaken (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

Daarbij vindt Bruno dat het ook om kosten en baten draait. Wie zijn gedrag wilt veranderen, denkt na over de volgende vragen: 'Wat haal ik eruit? Wat wil ik erin steken?' Mensen wegen dus af of het er niet te veel moeten insteken ten opzichte van wat ze terug krijgen. Dit moet in evenwicht zijn of hetgeen wat ze eruit halen moet meer zijn, want anders haken velen snel af. Tegelijk wordt deze kosten- en batenanalyse ook gedaan op het niveau van de begeleiding. Als begeleider denk je namelijk na over hoeveel tijd je erin kan steken en hoeveel tijd je kan vragen van je doelgroep om erin te steken. Bruno haalt een voorbeeld aan: Ecolife kan aan een organisatie vragen om haar footprint te berekenen. Hier zal een organisatie veel tijd en werk in moeten steken. Aan de andere kant kan Ecolife eens aan tafel gaan zitten met de medewerkers in een organisatie en het hebben over wat de organisatie al doet en wat ze nog meer kunnen doen. Natuurlijk is elke situatie anders en vraagt elke organisatie een specifieke aanpak (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

Gie Van den Eeckhaut

In een groep zitten steeds 'sterke' mensen die veel praten, de toon zetten en invloed hebben op de richting van het gesprek. Volgens Gie Van den Eeckhaut (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) is het van belang om dit te vermijden tijdens zo een nabespreking. Bij de start van de nabespreking zou hij de mensen dus per twee laten spreken. Op deze manier komt iedereen aan het woord. Per twee spreken en brainstormen ze dan over de volgende vraag: 'Welke dingen kan ik ondernemen om duurzamer te leven?'

Dit is de eerste stap in de nabespreking. Indien de cursus een voldoende focus heeft, kan je je vraag wat specifiek stellen: 'Wat heeft je tijdens deze cursus geïnspireerd om zelf te doen?' of 'Wat zie jij jezelf doen in je eigen context?'

Vervolgens zou hij overgaan naar een groepsgesprek. Elk duo mag twee dingen uit hun brainstorm halen die ze zichzelf wel zien doen en die ze zien zitten om thuis te ondernemen. Een groepsgesprek verloopt in twee fasen:

1. Expositiefase: iedereen vertelt even zijn ding, het 'rondje'. Iedereen heeft op dit moment al iets gezegd. Deze fase biedt weinig diepgang of verbinding met elkaar. Er is interactie tussen de begeleider en iemand uit de groep. Elk duo krijgt tijdens het groepsgesprek de kans om hun ideeën te vertellen.
2. Verdiepingsfase: mensen reageren op elkaar. Op deze manier is er interactie tussen de deelnemers zonder dat de begeleider er steeds tussen zit. Als begeleider is het een kunst om na de expositiefase hier terecht te komen. Dit kan door middel van uitspraken van mensen te verbinden of door vragen te stellen of... Door ingrepen te doen, kan je tot een verdiepend gesprek komen.

Tijdens de nabespreking is het van belang de verdiepingsfase te bereiken door op enkele ideetjes uit de groep dieper in te gaan. Gie zou focussen op het uitwisselen van ideeën van mensen en hierbij een individueel aspect bewaren (G. Van den Eeckhaut, persoonlijke communicatie, 30 april 2019).

Op het einde van de nabespreking zou Gie iedereen een post-it geven met als opdracht: 'Schrijf op wat jij gaat doen of ondernemen om duurzamer te leven. Bij de uitgang hangt een grote flap en wanneer ze vertrekken, mogen de deelnemers hun post-it hierop plakken. Deze flap zorgt ervoor dat hun uitspraak publiek wordt gemaakt en dat het een soort engagementsverklaring wordt (G. Van den Eeckhaut, persoonlijke communicatie, 30 april 2019).

Een mogelijkheid is nog om aan het einde te zeggen dat je hen nog eens gaat contacteren over een maand om te horen of ze hun actie hebben gedaan of niet. Indien ze het hebben gedaan, krijgen ze een beloning. Het belonend aspect maakt de nabespreking volgens Gie een pak sterker (G. Van den Eeckhaut, persoonlijke communicatie, 30 april 2019).

3.2.2 Een kritische blik op de pijn-fijn-methode

Vormingplus Oost-Brabant ontwikkelde de pijn-fijn-methode om de nabesprekingen in het LAB-traject vorm te geven. Het is educatief medewerker Tiny Alaerts die deze leidraad heeft ontwikkeld. In bijlage is deze terug te vinden. Hieronder lees je de kritische blik van de experts op deze methode. Het is aangeraden de leidraad van de nabespreking erbij te nemen terwijl dit deel gelezen wordt.

Pijnpunten: ja of nee?

Volgens Koen Joly is het een leuk idee om mensen eerst hun fijn- en pijnpunten te laten noteren. Hij haalt wel meteen aan dat beginnen met de pijnkant en eindigen met de fijnkant helemaal ingaat tegen de kracht van de waarderende benadering. Hij zegt dat je moet beginnen bij de fijnpunten, omdat deze de mensen energie geven om anders om te gaan met de pijnpunten. De vraag "Wat geeft je energie rond duurzaamheid?" zorgt voor een positieve mindset. Door te starten met de fijnpunten kan je ook makkelijk de brug

maken wanneer je bij de pijnpunten komt. Je kan dan terugkoppelen en de negatieve punten omzetten in positieve punten.

Daarbij wilt Koen het woord 'pijn' niet gebruiken. Dit brengt een negativiteit mee. Het gevaar is dan dat mensen samen depressief worden, terwijl we willen dat ze met goesting naar buiten komen. Hij gebruikt liever de woorden fijn- en leerpunten. Het woord 'leerpunten' suggereert dat de mensen eraan kunnen werken en dat ze er nog in kunnen groeien.

Barbara Janssens zou vooral niet te lang stilstaan bij de pijnpunten. De deelnemers mogen individueel fijn- en pijnpunten opschrijven. Bij de uitwisseling in groep worden de pijnpunten genegeerd en wordt er enkel over de fijnkant gesproken. Een andere mogelijkheid is dat de deelnemers even met twee hun punten delen. Zo hebben ze hun pijnpunten toch al even kunnen vertellen. Verder uitwisselen over wat moeilijk gaat, heeft namelijk geen nut en is verloren energie.

Bruno Verbeeck vindt dat het vragen naar de pijnpunten beschuldigend klinkt. Je vraagt aan de mensen waarom ze het niet doen en maakt het vanzelfsprekend dat ze het wel moeten doen. Dit komt volgens Bruno niet goed over. Hier komt het normatieve luik naar voren waarbij je het besef moet hebben dat elkeen van de mensen een waardenkader heeft net zoals jijzelf. Er bestaat een grote veranderurgentie. Mensen en organisaties zullen wanneer het urgent is voor zichzelf en hun werking meer openstaan voor verandering. Niet iedereen is overtuigd van de urgentie op vlak van klimaat. Volgens Bruno zit de uitdaging in het vertalen van het duurzaamheidsverhaal in enkele tastbare waarden waarmee mensen zich verbonden voelen. Een voorbeeld dat hij aanhaalt, is het verschil tussen een mama aan de schoolpoort aanspreken over luchtvervuiling of haar via de curieuzeneuzenactie tonen dat de lucht waarin haar kind speelt niet gezond is. Bij het laatste wordt er op de emoties ingespeeld. Het zal dus van belang zijn om op een niet bedreigende manier met mensen in gesprek te gaan over wat duurzaamheid voor hen is en wat ze er al mee doen.

Wel haalt Bruno aan dat je het zeker over fijn én pijn mag hebben. Het hoeft geen verbloemend verhaal te zijn. Een milieuorganisatie moet durven aangeven dat er een aantal dingen zijn met een negatieve kant. Hierover in gesprek gaan, is cruciaal. Er mag dus over pijnpunten gesproken worden, maar dit mag niet de hoofdfocus zijn.

Gie Van den Eeckhaut daarentegen zou het nooit over pijnpunten hebben. Dit levert volgens hem niets op, want als organisatie ga je ze toch niet allemaal kunnen wegwerken. Gedragsverandering gebeurt volgens hem door positieve ervaringen. Daarom zou hij focussen op de vraag 'Wat wil je doen?' of 'Wat zou je kunnen doen?' Pijnpunten kunnen beter niet worden aangehaald in de nabespreking.

Een focus of een brede kijk?

Volgens Koen Joly is het van belang de focus van de cursus te bewaren. De deelnemers moeten weten dat het onderwerp deel is van het duurzaamheidsthema, maar de focus op het onderwerp moet blijven. Zo niet, dan kan de nabespreking aanvoelen als preken. Aan het einde van de bespreking kan het onderwerp dan wel opengetrokken worden naar duurzaamheid in het algemeen.

Ook Barbara Janssens haalt aan dat de focus van de nabespreking te breed is. Door het te hebben over duurzaamheid in het algemeen lokt dit doodoeners uit zoals 'mijn man wilt niet vegetarisch eten', 'ik woon te ver om met de bus te reizen'... Bij de nabespreking is het dus van belang een focus te kiezen. Bij een cursus over bijenwasdoeken zal de focus bij plasticverbruik of bijen liggen, bij een bezoek aan de windmolens kan er op energie gefocust worden.

De concrete actie

Volgens Marc Jans volstaat het niet om tijdens de nabespreking te peilen naar intenties van mensen. Het is nodig om te peilen naar gedrag.

Ook Koen Joly mist de concrete actie in de nabespreking. Om deze reden zal de pijn-fijn-methode volgens hem niet aanzetten tot gedragsverandering. De belangrijkste aanzet tot verandering namelijk de concrete actie zit niet in de methode.

Barbara Janssens stelt zich de vraag "De nabespreking is gedaan en dan? En wat nu? Het was een tof klaag- en zaagmomentje, maar wat gebeurt er nu?" Om deze vraag te vermijden, zou de nabespreking volgens haar best gaan over het uitwisselen van concrete tips.

Ook Bruno Verbeeck stelt zich die vraag. Hij zou de nabespreking een vervolg geven door de deelnemers ambassadeurs te maken en hen zo de vraag te stellen 'Welke boodschap zou jij nu vanuit deze workshop kunnen overbrengen en naar wie?' Op deze manier denken de mensen concreet na wat ze meenemen uit de nabespreking en cursus.

Gie Van den Eeckhaut wil in elk geval vermijden te spreken over wat mensen al doen. Dit doen ze al, dus op dit vlak zijn ze al geëngageerd. Hij zou focussen op de volgende stap die mensen kunnen nemen op vlak van duurzaamheid. Hierbij spreekt Gie over 'de zone van de naaste ontwikkeling'. Mensen komen naar een cursus en sommigen zullen bepaalde dingen al doen, maar hebben ook nog een zone van de naaste ontwikkeling. Dit is de zone waarin je nadenkt over wat je nog meer kan doen en wat je volgende stap is. Ook Gie spreekt dus over de nood aan die concrete actie.

Verder spreekt hij Barbara Janssens tegen, want hij zou niet willen overgaan tot het uitwisselen van tips. Volgens Gie zijn tips iets dat je online kan vinden. Het spreken over ideeën waarmee mensen aan de slag kunnen gaan, is wel goed en inspirerend. Wanneer iemand uitsprekt 'Dit wil ik wel eens proberen', dan gaan andere daar ook over nadenken.

Gie zou tijdens een nabespreking meer focussen op het persoonlijke en het mogelijke. Door bezig te zijn met de zone van de naaste ontwikkeling en het te personaliseren (wat kan IK doen?), zal de positieve vibe naar boven komen die nodig is voor gedragsverandering. Dit sluit volgens hem ook aan bij de waarderende benadering waarbij je niet focust op het probleem en de drempels, maar op de mogelijkheden en de positieve kanten. Gie verduidelijkt dit door de quote 'Wat je aandacht geeft, groeit'. Deze quote vindt hij zeer passend, omdat het aangeeft dat je je niet mag focussen op drempels. Indien je wel focust op drempels, dan zullen er meer drempels groeien. Volgens hem moet er dus gefocust worden op de mogelijkheden, want door deze aandacht te geven, zullen er meer mogelijkheden groeien. Op deze manier vergroot de kans dat mensen overgaan tot concrete actie.

Een duidelijke instructie: maak het individueel

Een punt dat Koen Joly aanhaalt, is dat hij bij de instructie van de pijn-fijn-methode duidelijk zou aanhalen dat het over individueel niveau gaat. Op deze manier wil hij vermijden dat mensen enkel structurele dingen aanhalen en alle verantwoordelijkheid bij de overheid of andere structuren leggen. Het aanhalen van het individuele niveau is dus een belangrijk deel van de instructie.

Koen wil een alternatief aanbieden voor de methode. Hij zou drie flappen in de ruimte leggen. De eerste met 'fijnpunten', de tweede met 'leerpunten' en de derde met 'de overheid'. Op deze manier kan men enerzijds op individueel niveau punten aanhalen en anderzijds kan men ook dingen kwijt over de overheid. Bij de groepsdiscussie achteraf zou hij dan ingaan op de fijnpunten en de leerpunten, maar niets meer zeggen over de overheid. Hierbij geeft hij duidelijk aan de mensen aan dat hij het in groep enkel over individuele punten, ideeën en tips wilt hebben.

Zorg voor een geheel

Koen Joly zou bij de start van de nabespreking de kadering van LAB weglaten. Deze kan gebeuren aan de start van de cursus, maar niet bij de start van de nabespreking. Dit zorgt ervoor dat de deelnemers in luistermodus gaan.

Verder is een nabespreking een goed idee, maar hij zou het naar de deelnemers toe niet benoemen als 'nabespreking'. Het mag niet gezien worden als losstaand van de activiteit. Het moet een geheel zijn met de activiteit, want het leren zit in alles vervat en niet enkel in de nabespreking. Door het zo te benoemen, zeg je 'en nu gaan we leren'. Bij de start van de cursus zou de lesgever hierover al iets kunnen meegeven. De lesgever kan aanhalen dat ze als laatste stap (om het woord 'nabespreking' te vermijden) samen gaan nadenken over wat ze meenemen uit de cursus en wat ze in praktijk thuis gaan gebruiken. Om er meer een geheel van te maken, zou Koen bij de start van de activiteit al een flap ophangen. Hierop mogen de deelnemers tijdens de cursus ideeën opschrijven of hoe ze de doeken gaan gebruiken of wat ze al rond duurzaamheid doen of ... Zo zijn ze al meteen bezig met het thema duurzaamheid.

30 minuten: realistisch of een droom?

Stef Steyaert vindt een half uur niet realistisch om tot gedragsverandering te komen. Vormingplus moet volgens hem, in meer dan een half uur, een groepsproces creëren. Eigen gedragsverandering hangt namelijk steeds samen met een groepsgebeuren zoals bij dikke truiendag of veggie donderdag.

Barbara Janssens vindt het net een goed idee om mensen na een cursus een half uurtje in groep te laten uitwisselen. Ze haalt aan dat burgers niet altijd nood hebben om in een traject te stappen. Mensen willen meedoen, maar er niet steeds veel tijd in steken. Een traject vraagt veel van mensen en is heel intensief. Wel vertelt Barbara dat het goed is om na de nabespreking voor doorverwijsmogelijkheden te zorgen. Het kan gaan over dingen waarmee ze aan de slag kunnen gaan, bijvoorbeeld bloemzaden of de link naar de website of thematische informatie of ... Op deze manier worden de deelnemers getriggerd tot actie over te gaan.

Ook Bruno Verbeeck vindt een half uur genoeg om met mensen in gesprek te gaan. Volgens hem zijn alle kleine beetjes van belang om te kunnen veranderen. Ook in een half uur kan iemands mindshift veranderen.

Veranderen is een sociaal proces

Positief vindt Marc Jans dat mensen elkaar tijdens de activiteit en de nabespreking leren kennen. Tijdens de bespreking kunnen ze op een korte tijd veel tips en tricks uitwisselen. Mensen kunnen hier dus vooral inspiratie opdoen. Aan de andere kant worden mensen uit hun sociale context gehaald en in een nieuwe geplaatst. Hier leren ze bepaalde dingen die ze kunnen implementeren in hun gedrag. Vervolgens komen ze opnieuw in hun eigen sociale context terecht waarbij vele andere invloeden meespelen. De invloed uit de cursus is in vergelijking met al deze andere invloeden vrij beperkt. De cursus zou al een grotere invloed hebben wanneer deze plaatsvindt in een bepaalde context. Hierbij stelt Marc dus de vraag: 'In welke mate kunnen we van de deelnemers een soort van gemeenschap maken?' Dit zal een moeilijke opdracht zijn volgens hem, net omdat iedereen uit verschillende contexten komt. Het laten doorgaan van de cursus in een context waar mensen het gedrag stellen en waar mensen samen zijn, is volgens Marc een goede oplossing.

Zet de pijn-fijn-methode aan tot gedragsverandering?

Volgens Koen zal deze pijn-fijn-methodiek niet aanzetten tot gedragsverandering. De reden hiervoor is hierboven reeds benoemd, namelijk dat er geen concrete actie in zit. Het zijn leuke stappen, maar de belangrijkste aanzet tot verandering, de concrete actie, mist in de werkvorm.

Ook Stef Steyaert haalt aan dat het een leuke methode is, maar het zal volgens hem niet werken. De deelnemers gaan na de nabespreking naar huis, maar of ze het gedrag zullen stellen, is niet duidelijk. Het zal dan vooral afhangen van wie de mensen zijn en niet door wat ze in groep hebben meegekregen.

Marc Jans geeft aan dat hij ervan uitgaat dat deelnemers zich al inschrijven met een motivatie en dat daar de gedragsverandering al begonnen is. De bijdrage van de vorming of cursus is dan dat het bijdraagt aan de capaciteit om het gedrag te stellen. Het is dus mogelijk om na te gaan of ze iets gaan doen met wat ze hebben geleerd, maar de invloed van de cursus en de nabespreking zal eerder beperkt zijn.

Bij Ecolife geldt dat alle beetjes helpen en dit is ook wat Bruno Verbeeck echt gelooft. Hij haalt aan dat er uiteraard limieten zijn aan een eenmalig infomoment of interactief moment, maar je hebt wel een groep mensen samengebracht. Deze groep heeft iets gedaan of geleerd rond het thema en samen erover nagedacht. Hopelijk heeft het hun gedrag veranderd. Daarbij beginnen mensen er thuis of tegen hun vrienden over te praten en bekom je zo ook een effect. Bruno stelt zich de vraag 'Wanneer is hun gedrag veranderd?'

Voor Gie Van den Eeckhaut is gedragsverandering een lang proces waarbij herhaling van belang is. Hij gelooft dat soms één gesprek iets in beweging kan zetten, maar in een andere situatie of op een ander moment is er eerder een traject nodig. Volgens hem is het moeilijk in te schatten wanneer iets kleins al genoeg is en wanneer een traject een must is. Er spelen namelijk vele factoren mee. Gie is ervan overtuigd dat mensen zelden radicaal van

gedrag veranderen en dat gedragsverandering via stukjes en beetjes loopt. Deze traagheid moet geaccepteerd worden, want een verandering van gedrag kan je niet forceren.

3.3 Succesfactoren

Online zijn er enorm veel methoden en werkvormen terug te vinden om een nabespreking in te vullen. Het gaat van creatieve, tot formele, tot simpele methoden. Inspiratie is er dus genoeg. Om deze reden kies ik ervoor om net niet doorheen deze sites te snuisteren en zo tot een werkvorm te komen die af is en zo maar kan worden overgenomen. In dit deel bespreek ik een reeks van succesfactoren die kunnen bijdragen om door middel van een nabespreking gedragsverandering te bekomen. Hoe meer de nabespreking aan deze factoren voldoet, hoe beter en hoe groter de kans dat de deelnemers over gaan tot de verandering van hun gedrag. Deze factoren kunnen dus dienen bij het opzetten van een nabespreking. Om dit deel te schrijven, bundel ik de literatuur, de bovenstaande ideeën voor een nabespreking en de kritische punten van de experts en mijn eigen ervaringen en observaties.

3.3.1 Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep

Het is van belang om het gewenste gedrag precies te kunnen beschrijven en visualiseren. Een nabespreking houden zonder het doel af te bakenen, is weinig effectief. Daarbij is het ook belangrijk om in te spelen op de doelgroep en deze te begrijpen. Door middel van een gedragsanalyse krijg je inzicht in het gedrag, de houding ten opzichte van het gewenste gedrag, de mogelijkheid om het gedrag te stellen en nog veel meer. Een gedragsanalyse is niet makkelijk doordat er enorm veel factoren meespelen. Daarbij kan zo een analyse op verschillende manieren gemaakt worden (Baas, 2017). Bijvoorbeeld de theorie van reasoned action waarover ik in hoofdstuk 1 sprak, kan zorgen voor zo een analyse. In elk geval zijn volgens Rik Baas (2017) de volgende thema's cruciaal om te bevragen tijdens een gedragsanalyse: vragen naar de attitude, de competentie, de omgeving, de triggers en de verwachting. Na de gedragsanalyse is het zinvol er de gedragskenmerken uit te halen waarop je het meeste invloed kan uitoefenen (Baas, 2017). Een eerste succesfactor is dus het gewenste gedrag precies beschrijven en daarbij inspelen op de doelgroep.

Ook het Britse Behavioural Insights Team (BIT UK) – dat onderzoek doet naar inzichten in gedrag om het beleid te informeren, openbare diensten te verbeteren en burgers en de samenleving te helpen met eventuele veranderingen in het gedrag – bevestigt het belang van een helder doel en inzicht. Om tot een effectieve gedragsinterventie te komen, in dit geval een nabespreking, is er nood aan inzicht in het huidige en gewenste gedrag, alsook in kennis van de context waarin de verandering plaatsvindt. Ook zal een helder doel het gewenste gedrag kracht bij zetten en sneller worden aangenomen en zelfs verspreid (Tertoolen, Swankhuisen, de Vree, & Ruijs, 2013).

Deze succesfactor kwam ik reeds tegen in het 7E model van Bambust. Het zijn namelijk de eerste twee stappen van haar beschreven stappenplan. Pas wanneer je het doel nauwkeurig hebt bepaald en de doelgroep met al haar posities kent, kan je met de hefboomen aan de slag (Bambust, 2015). Ook het ijsbergmodel geeft deze succesfactor weer. Dit model beschrijft namelijk dat je eerst het gedrag van je doelgroep goed in kaart moet brengen en geeft daarvoor enkele vragen mee. Slechts wanneer je het gedrag boven en onder de waterlijn kent, kan je gedragsinterventies doen (Roos, 2018).

Wanneer ik naar de praktijk kijk, doet Vormingplus Oost-Brabant regelmatig regio-analyses. Uit deze analyses leren de werknemers wat er leeft in de regio's waar ze werken en meer specifiek per gemeente. Wel ervaar ik dat deze regio-analyses eerder gemaakt worden als formaliteit dan als werkinstrument. Wanneer de organisatie in de toekomst nog eens werkt met nabesprekingen lijkt het me een goed idee om deze analyses erbij te nemen. Mogelijks komt hier interessante informatie uit, mogelijks ook niet.

3.3.2 Timing: kies het juiste moment

Wanneer mensen worden aangezet tot gedragsverandering is het moment bepalend voor de slaagkansen van de verandering. Op momenten waarin mensen uit hun routine of gewoonte worden gehaald, zijn ze het meest ontvankelijk voor beïnvloeding van het gedrag (Kennissplatform Crow, 2014; The Behavioural Insights Team UK, 2014).

Om de kans op gedragsverandering te vergroten, is het dus van belang in te spelen op deze timing. Dat kan door in te spelen op discontinuïteiten, grote veranderingen in iemands leven. Ook het versterken van het urgentiebesef is hier van belang. Wanneer mensen beseffen dat de nood hoog is en de tijd loopt, zullen ze sneller overgaan tot verandering. Gedrag zal dus sneller worden aangepast wanneer iemand de urgentie heeft om over het gedrag na te denken en ermee bezig te zijn. Dit urgentiebesef is vaak in lichte mate aanwezig en dient tijdens bijvoorbeeld een nabespreking versterkt te worden. Een derde manier is door in te spelen op verwarring als bron van verandering. Op een moment van verwarring of twijfel over het eigen gedrag kan nieuw gedrag naar voren geschoven worden. Het gaat hier dan om een 'prettige verwarring' waarbij de verwarring meteen erna hersteld wordt (Tertoolen, Swankhuisen, de Vree, & Ruijs, 2013).

Het Britse Behavioural Insights Team geeft aan dat we mensen kunnen helpen om hun doelen te bereiken door samen met hen een concreet en specifiek plan te maken. Door mensen te vragen hun verandering in tijd neer te pennen, stijgt de kans om het gewenste gedrag te bereiken. Een andere manier van plannen, is het neerschrijven van de drempels om het gewenste gedrag te stellen en vervolgens te bedenken hoe deze te overwinnen. Deze overwinningen kunnen dan ook ingepland worden in de tijd (The Behavioural Insights Team UK, 2014).

De succesfactor timing is geen makkelijke factor om op in te spelen met een nabespreking. Wanneer ik deze factor wil vergelijken met wat Vormingplus met LAB doet, zie ik hem niet terugkomen. Mensen kiezen zelf of ze inschrijven voor een cursus en hebben zo hun eigen timing in de hand. Voor mij is de vraag of Vormingplus hierop moet inspelen. Het is een interessante succesfactor, maar net omdat mensen zelf kiezen wanneer ze komen, is wat Vormingplus doet zo sterk. Ze vertrekken naar een activiteit met de instelling iets te leren. Voor mij lijkt dat de start van gedragsverandering.

3.3.3 Haal inspiratie uit de literatuur

In het vorige hoofdstuk had ik het over het begrip gedragsverandering. Uit de literatuur, de expertsinterviews en de focusgroep haalde ik verschillende inzichten die allen zeer interessant zijn. Tijdens mijn interviews komt naar boven dat deze informatie kan bijdragen aan het vormgeven van een nabespreking. Zo kan je proberen zo veel mogelijk elementen van de verschillende modellen op te nemen in de nabespreking. Kennis over

gedragsverandering kan dus bijdragen, maar is zeker niet alles. Zelf experimenteren is nog steeds de beste manier om te ontdekken wat het beste werkt.

Daarbij heb ik reeds aangegeven dat de literatuur, online en offline, overloopt van inspiratie rond methoden en werkvormen. Eens een kijkje nemen, kan zeker geen kwaad.

Met deze succesfactor wil ik maar aantonen dat er overal inspiratie te vinden is en dat dit niet vergeten mag worden.

3.3.4 Ontwikkel een sociaal en interactief proces

Deze derde succesfactor geeft de boodschap 'maak het sociaal'. Mensen letten op anderen, op wat geaccepteerd is in de samenleving, op de normen en waarden in hun sociale context en op die manier beïnvloedt dit het gedrag. Sociale invloed is een krachtig middel (Tertoolen, Swankhuisen, de Vree, & Ruijs, 2013). Door gedragsverandering in een sociaal proces te gieten, vergroten de slaagkansen. Indien je mensen kan tonen dat anderen een bepaald gedrag stellen, kan dit als overtuigende factor dienen om ook het gedrag te stellen (Didenko, 2016; The Behavioural Insights Team UK, 2014). Mensen nemen namelijk graag een voorbeeld aan anderen en zeker aan anderen die op hen lijken. Het gaat hier meestal over een onbewust proces. Daarnaast delen mensen graag ervaringen en leren ze zo van elkaar (Tertoolen, Swankhuisen, de Vree, & Ruijs, 2013).

Ook de experts zijn allen overtuigd dat het opzetten van een groepsproces een succesfactor is. Een nabespreking zou altijd in groep moeten gebeuren. Daarbij werd in het vorige hoofdstuk tijdens de expertinterviews en de focusgroep reeds aangehaald dat collectieve gedragsverandering effectiever zou zijn dan individuele gedragsverandering. Met de nabespreking ontstaat een sociaal en interactief proces waarin je samen met de deelnemers kan nadenken. Er ontstaat dialoog. De groep leert elkaar kennen en doet samen inspiratie op (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Ook in enkele modellen van het vorige hoofdstuk komt het sociale element als belangrijk naar voren. Bijvoorbeeld de theorie van reasoned action en het driehoeksmodel waarover Marc Jans (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) vertelde, stellen beiden dat het sociale, de verbondenheid een cruciale factor is (van Eck, 2019).

Let wel dat mensen uit hun sociale context gehaald worden. Tijdens de nabespreking wordt een nieuwe context gecreëerd waarin mensen nieuwe inzichten opdoen. Daarna komen ze terug in de eigen context waarin andere invloeden een rol spelen. De invloed van de cursus en nabespreking is dan één van de vele invloeden. Idealiter vindt de nabespreking plaats in de eigen context waardoor deze invloed groter zal zijn. Aangezien dit niet evident is, is het opzetten van een plaats waar mensen samenkomen, elkaar leren kennen en kennis uitwisselen een goede manier om gedragsverandering te stimuleren. Mensen leren zo met en van elkaar (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Deze succesfactor is terug te vinden in de nabesprekingen van LAB. Tijdens de activiteit kunnen mensen elkaar leren kennen en ontstaat er een sociaal proces. Vervolgens gaan ze tijdens de nabespreking in dialoog en wisselen ze gedachten uit omtrent duurzaamheid. Het sociale karakter van de nabesprekingen vind ik een enorm sterk punt. Mensen voelen zich geïnspireerd en nemen tips van elkaar mee naar huis. Ze leren dus niet enkel tijdens de activiteit, maar ook nog achteraf. Zo zie ik dat de nabespreking zijn kracht haalt uit het sociale gebeuren. Mensen gaan met elkaar in interactie en doen inspiratie op.

3.3.5 Zet een leercontext op

Tot nu schreef ik in dit hoofdstuk nog niets in verband met leren. Uit mijn expertinterviews en focusgroep haal ik dat leren sterk verbonden is met gedragsverandering. Zeker voor Vormingplus, waar de leerfunctie centraal staat, is het de basis van hun activiteiten. Toch kan ik dit niet terugvinden als succesfactor in de literatuur, of halen de experts dit niet meer aan wanneer we het hebben over de nabespreking. Om deze reden wil ik graag het opzetten van een leercontext toevoegen als succesfactor van een nabespreking.

Een leercontext opzetten is precies wat Vormingplus Oost-Brabant doet. Elke LAB-activiteit is een ruimte waar mensen over een bepaald thema of onderwerp kunnen leren en dus zo kennis en inzicht meenemen naar huis. In de nabespreking wordt er dieper ingegaan op hun oude en nieuwe kennis en wordt er soms zelfs nog meer inzicht aangereikt. Vormingplus duidt deze processen aan met de term *collective meaning-making*, waarover ik heb in het vorige hoofdstuk. Het opzetten van leerruimtes daagt mensen uit te reflecteren en stil te staan bij hun dagelijks handelen en dat van anderen. Door hierbij stil te staan kunnen nieuwe ideeën en veranderingen groeien (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

In het 7E model geeft de hefboom *enlighten* aan dat kennis en inzicht mensen kan helpen over te gaan tot de verandering van hun gedrag. Kennis zorgt ervoor dat mensen zich sterker voelen in het nemen van beslissingen en kan mensen dus enthousiasmeren (Bambust, 2015). Ook de experts zijn het hierover eens. Gedragsverandering, dat niet wordt opgelegd, is steeds verbonden met leren. Alleen is dit niet voldoende, maar wel onmisbaar (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Deze succesfactor is hier zeker op zijn plaats. Opdat je gedragsverandering kan bereiken bij deelnemers aan een activiteit moet je ze eerst kennis en inzicht aanreiken. Op die manier kunnen ze met achtergrondkennis gekoppeld aan hun eigen ervaringen tijdens de nabespreking in gesprek gaan.

3.3.6 Zorg voor de juiste setting

Een succesfactor die ik zelf graag wil toevoegen, gaat over de setting. Deze vond ik niet terug in de literatuur of tijdens de expertinterviews of focusgroep. Toch zie ik de setting als bepalend voor een goede nabespreking. Een nabespreking dreigt minder vlot te verlopen wanneer de setting niet in orde is. Wanneer ik spreek over een setting dan heb ik het over de ruimte, de manier waarop de deelnemers zich in de ruimte bevinden, geluid, eventuele storingen... Ideaal vindt de nabespreking plaats in een aparte ruimte waarin geen andere groepen of mensen dan de deelnemers aanwezig zijn. Ook buiten kan de nabespreking plaatsvinden indien de storende factoren zoals geluid of beweging kunnen worden weggehaald. De deelnemers zitten best in een kring zodat iedereen elkaar kan zien en kan aanspreken. Ervoor zorgen dat de mensen comfortabel zitten, is ook een must.

De settings van de nabesprekingen die ik heb gevolgd, waren steeds in orde. Wel hoorde ik dat dit niet bij alle nabesprekingen het geval was. Zo is een café waar alle deelnemers aan een lange tafel zitten niet ideaal. Dit belemmert de kwaliteit van de nabespreking.

3.3.7 Neem een correcte begeleidersrol aan

Iedere educatieve medewerker heeft een andere stijl van begeleiden. Als begeleider kan je gedragsverandering stimuleren door het vervullen van enkele functies. De rol van de begeleider tijdens de nabespreking is dus een belangrijke succesfactor die ik uitgebreid bespreek in het volgende hoofdstuk. Daar heb ik het over hoe een begeleider kan bijdragen tot een optimale nabespreking en dus mensen kan aanzetten tot gedragsverandering.

3.3.8 Voorzie 'incentives'

Deze succesfactor gaat ook over motivatie en kan de vorige succesfactor versterken. Incentives, stimulansen of prikkels kunnen gedragsverandering stimuleren afhankelijk van het type, de sterkte en de timing van de prikkel (The Behavioural Insights Team UK, 2009). Deze succesfactor houdt in dat je de nabespreking voorziet van stimulansen waarmee je de deelnemers kan verleiden tot engagementen. Dit kan door bijvoorbeeld een fotowedstrijd te organiseren. Deelnemers kunnen foto's insturen van zichzelf waarop ze hun duurzaam leven tonen. Hiermee kunnen ze dan een prijs winnen. Dit is slechts één voorbeeld. Prikkels kunnen op verschillende manieren voorzien worden (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Mensen wegen namelijk kosten en baten van nieuw gedrag af. Wie van gedrag wil veranderen, denkt na over hoe veel tijd en moeite hij daarin wilt steken. De meesten willen er niet te veel insteken en dan snel tot resultaat komen. Door te tonen dat een verandering niet moeilijk is, dat vele anderen het al doen, door een eerste makkelijke stap mee te geven of op een andere manier, kan je mensen overtuigen te veranderen (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019). Deze succesfactor vertrekt dus van het motto 'keep it simpel' en vult aan met prikkels die invloed uitoefenen op mensen.

Ook blijkt dat we een grotere afkeer hebben voor verliezen en negatieve punten, dan een voorkeur voor winsten en positieve punten. Toch wordt er vaker een beloning gegeven als prikkel, dan bijvoorbeeld een straf. Om de kans naar verandering te vergroten, is het geven van een straf bij ongewenst gedrag volgens het Britse Behavioural Insights Team sterker dan het geven van een beloning bij het gewenste gedrag. De straf zou langer bijblijven en dus een sterker gevoel meegeven (The Behavioural Insights Team UK, 2009). Dit laatste doet me denken aan de hefboom enforce van het 7E model waarin verbieden en verplichten wordt gebruikt om mensen aan te zetten hun gedrag te veranderen (Bambust, 2015). Daarbij is dit een punt dat tijdens de focusgroep vaak naar boven kwam.

Ik denk dat Vormingplus mensen prikkelt op een erg aangename manier. Ik zie allereerst stimulansen terugkomen via de website en sociale media. Door hier filmpjes, foto's, polls... op te zetten, worden mensen getriggerd om deel te nemen aan activiteiten en iets te leren. De eerste stap richting gedragsverandering is dan al gezet. Verder ontwikkelde Vormingplus een LAB-boekje dat tijdens de activiteiten werd uitgedeeld. Hierin stonden enkele leuke duurzame tips en weetjes die mensen opnieuw konden prikkelen. Daarbij konden ze tijdens de activiteit in dit boekje de dingen opschrijven die ze leerden.

3.3.9 Kies een focus

Dit is een succesfactor die tijdens de expertinterviews naar boven kwam. Een goede nabespreking heeft een focus die doorheen de nabespreking behouden wordt, maar wel

kan worden opengetrokken. Door geen focus te bepalen en het over een erg algemeen thema te hebben zoals duurzaamheid worden dooddoeners uitgelokt. De nabespreking gaat dan meer lijken op een preek, dan een moment van inspiratie en uitwisseling (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Ik denk dat een nabespreking kan gaan over een algemeen thema, zonder focus, zolang dit aan het begin van de activiteit duidelijk gezegd wordt. Op die manier vallen mensen niet uit de lucht en kunnen ze tijdens de activiteit al eens nadenken. Wel denk ik dat een focus kan helpen om het gesprek diepgaander te laten gaan. Een algemeen thema heeft zo veel aspecten dat er ofwel één aspect gekozen wordt, ofwel meerdere aspecten oppervlakkig worden aangeraakt. Idealiter start de nabespreking met de focus uit de activiteit en wordt dit vervolgens opengetrokken naar een breder thema. Dit is echter niet steeds haalbaar in een half uur tijd.

3.3.10 Zorg voor een positieve mindset

Centraal tijdens de nabespreking staan de fijn- en pijnpunten. Tijdens de nabesprekingen die ik observeer, worden deze punten eerst individueel opgeschreven en vervolgens in groep besproken. De experts gaven elk duidelijk hun mening over de pijnpunten in de methode van Vormingplus. Samenvattend bedoelen ze allemaal dat een positieve mindset tijdens een nabespreking cruciaal is en dus mede het succes van het gesprek bepaalt. Om deze reden is het interessant te spreken over punten waar mensen energie van krijgen. Dit betekent niet dat de pijnpunten verbloemd moeten worden, maar er te lang bij stilstaan kan voor negatief gevoel zorgen bij de deelnemers. Dieper ingaan op de positieve verhalen van mensen en de mogelijke kant van de verandering is dus de boodschap. Dit kan door te zoeken naar tastbare waarden waarmee de deelnemers zich kunnen verbinden (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Focussen op het persoonlijke en het mogelijke kan ik onder deze succesfactor onderbrengen. De positiviteit ontstaat door het te hebben over wat mogelijk is en dit te personaliseren. Het betekent concreet nadenken over wat iedere deelnemer persoonlijk mogelijk acht en zelf kan doen. Dit kan door te richten op de mogelijkheden van mensen, want zoals reeds gezegd 'wat je aandacht geeft, groeit' (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Tijdens mijn observaties beginnen sommige educatieve medewerkers in het groepsgesprek met de pijnpunten, andere met de fijnpunten. Dit is waar ik een verschil kon waarnemen. De nabesprekingen waar eerst de pijnpunten worden besproken, neigen een eerder negatieve sfeer aan te nemen waarin het veel over de overheid gaat. Aan het einde van de pijnpunten lijkt het alsof de overheid veel dingen anders moet doen, opdat zijzelf kunnen veranderen. Er heerst wat frustratie. Wanneer er daarna wordt overgegaan naar de fijnpunten keert soms de positiviteit terug, maar deze overheerst niet en gaat niet in de diepte. Aan de andere kant starten enkele medewerkers met de fijnpunten. Het gesprek over de fijnpunten kan dan lang doorgaan en creëert enthousiasme bij de deelnemers. Het delen van inspiratie, tips en tricks heeft de bovenhand. Deelnemers zijn geïnteresseerd in elkaar en luisteren aandachtig. Wanneer de pijnpunten vervolgens worden besproken, komt toch die positiviteit naar voren en wordt er nagedacht over wat ze kunnen doen om aan hun eigen pijnpunten te werken. Het verschil is niet enorm groot, maar wel waarneembaar.

Volgens mij wordt er tijdens een nabespreking dus best gestart met de fijnpunten. Mensen worden er enthousiast van en krijgen energie om aan de slag te gaan, een positieve vibe dus. Daarbij is het van belang pijnpunten over de overheid te vermijden. Voor pijnpunten die persoonlijk zijn, kan er vanuit de fijnpunten gezocht worden naar een oplossing of mogelijkheid.

3.3.11 Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter

Je richten op mensen die niet geloven in verandering is verloren moeite. Energie moet je steken in zij die er zin in hebben en geloven dat verandering kan. Indien deze intrinsieke motivatie er niet vanzelf is, kan deze gestimuleerd worden. Deze motivatie kan voortkomen uit een visie of een probleem. Op beide kan ingespeeld worden om de motivatie van mensen te versterken. Wanneer je mensen hebt kunnen aanzetten tot die eerste stap naar verandering dan is het van belang hen te blijven motiveren. Het stimuleren van intrinsieke motivatie en samenbrengen van enthousiastelingen is dus een volgende succesfactor. Deze groep mensen kunnen elkaar aanzetten tot verandering en inspiratie delen. Bij deze succesfactor kan gestoeld worden op de drie pijlers van intrinsieke motivatie. Ten eerste speelt de autonomie van mensen een grote rol. Mensen moeten zelf kunnen bepalen hoe ze mee willen doen en dat gewenste gedrag willen bereiken. De tweede pijler is die van verbinding. Zoals hierboven reeds gezegd, is verandering sterker wanneer het samen gebeurt. Het creëren van momenten om samen aan gedrag te werken en dit te blijven doen, is hier de opdracht. De derde en laatste pijler is die van competenties. Mensen moeten van hun eigen kunnen overtuigd zijn opdat ze zullen veranderen. Om deze succesfactor te laten werken, zijn alle drie pijlers nodig (Baas, 2017; Steijn, 2016).

Het gaat natuurlijk niet enkel over die intrinsieke motivatie. In het algemeen is mensen motiveren en gemotiveerd houden één van de belangrijkste succesfactoren. Hierbij kan je als begeleider veel bijdragen. Over onder andere motiverende gespreksvoering is meer te lezen in het volgende hoofdstuk (Kennissplatform Crow, 2014).

Het motiveren en stimuleren werkt ook via belonen met geld of andere dingen, of door middel van een immateriële beloning, of feedback. De beleving van de motivatie is van groot belang. Mensen moeten er een warm en aangenaam gevoel van krijgen, en vooral goesting (Tertoolen, Swankhuisen, de Vree, & Ruijs, 2013).

Over intrinsieke motivatie en innerlijke drijfveren heb ik het reeds uitgebreid gehad in het vorige hoofdstuk. Uit de expertinterviews en de focusgroep kon ik concluderen dat de verandering van gedrag mogelijk is met of zonder intrinsieke motivatie of drijfveren. Wel waren de meesten ervan overtuigd dat wanneer deze motivatie aanwezig is het kan zorgen voor een duurzamer effect van de gedragsverandering (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019; focusgroep, persoonlijke communicatie, 2019). Wanneer de verandering vanuit de mensen zelf komt, groeit namelijk het gevoel van mensen dat veranderen mogelijk is en dat ze het kunnen. Koen Joly beschreef dit mooi in zijn expertinterview met de volgende woorden: "De deuren der verandering gaan van binnen open" (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Ik denk dat zij die deelnemen aan de LAB-activiteiten reeds intrinsiek gemotiveerd zijn. Het zijn mensen die bezig zijn met duurzaamheid of er meer over willen weten. De nabesprekingen van Vormingplus brengen volgens mij dus enthousiastelingen samen.

Volgens mij versterkt dit de kans dat deelnemers naar huis gaan en bepaalde gewoonten gaan veranderen.

3.3.12 Ga in de diepte

Deze succesfactor volgt op de vorige. Tijdens de nabespreking de diepte ingaan, is interessant om verder te gaan en te komen tot inzichten die niet iedereen al kent. Mensen hoeven niet enkel te luisteren en ieders mening kort te horen, maar mogen reageren op elkaar en in discussie gaan. De uitwisseling van ideeën en inzichten zal zo veel rijker zijn en langer blijven (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Na elke nabespreking heb ik het gevoel dat het gesprek nog veel langer had kunnen duren. Doordat het gesprek beperkt is in tijd is het moeilijk om in de diepte te gaan. In de nabesprekingen waar het gesprek diepgang krijgt, kunnen maar enkele punten besproken worden. Wanneer het dan net veel pijnpunten zijn, is het jammer dat er meer tijd gaat naar de pijnpunten en dat er dan snel over de fijnpunten wordt gegaan. Een half uur is dus zeer kort om diep op pijn- en fijnpunten in te gaan. Om deze reden lijkt het mij interessant steeds te starten met de fijnpunten en hier op enkele punten dieper in te gaan. Aan het einde kan iedere deelnemer nog elk een pijnpunt benoemen, maar wordt er niet dieper op ingegaan. Het heeft ook geen zin om de nabespreking langer te maken. Vele deelnemers vinden dit erg interessant, maar willen na een cursus van twee uur niet te lang meer in gesprek gaan.

3.3.13 Iedereen aan het woord? JA!

Een succesfactor van de nabespreking is ervoor zorgen dat iedereen aan het woord komt. Dat kan bijvoorbeeld door de deelnemers aan de start in kleine groepjes aan het werk te zetten. In kleine groep, bijvoorbeeld duo's of trio's, zal iedereen aan het woord komen. Zo is de drempel om iets te vertellen tijdens de nabespreking weggewerkt. Het eerst individueel laten werken, is ook een goed idee. Zo kunnen ze hun eigen mening vormen zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Vervolgens kan overgegaan worden naar een groepsgesprek. De deelnemers hebben allemaal reeds hun mening kunnen delen waardoor het groepsgesprek vlotter verloopt (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Wat ook goed werkt, is aan het begin van de cursus de deelnemers te vragen waarom ze zich inschreven voor de cursus. Dit staat in het draaiboek van de pijn-fijn-methode, maar wordt af en toe vergeten. Dit gebeurt sowieso om de beurt waardoor iedereen al eens aan het woord is geweest. Daarbij komt er veel interessante informatie uit de vragenronde en het zet mensen aan om hierover met elkaar in gesprek te gaan tijdens lege momentjes in de cursus of pauzes.

Opvallend tijdens de nabesprekingen vind ik dat enkel in de bespreking waarin Bart Schoovaerts de begeleider is iedereen aan het woord is gekomen. Hij liet telkens de deelnemers om de beurt aan het woord. Eerst mocht iedereen een pijnpunt zeggen en vervolgens mocht iedereen een fijnpunt zeggen. Een voordeel is dat iedereen aan het woord komt en gehoord wordt. Het nadeel hiervan is dat er weinig diepgang in het gesprek is. Af en toe wordt er op elkaar gereageerd, maar minder dan bij de andere nabesprekingen. In de andere besprekingen mogen mensen een punt inbrengen waarop er dan dieper wordt ingegaan. In deze gesprekken ontstaat er meer diepgang en meer

gesprek tussen de deelnemers. Het nadeel hier is dat niet iedereen aan het woord komt. In elke groep zitten mensen die graag hun mening laten horen en dat over elk punt. Ook zijn er steeds mensen die liever niets zeggen en enkel luisteren.

Ik denk dat een nabespreking van een half uur te kort is om de punten te bespreken in een ronde. Het is ideaal om iedereen aan het woord te laten, maar het duurt vaak lang en zorgt voor weinig reactie tussen de deelnemers. Het is volgens mij beter, echter wel wanneer iedereen voor de activiteit de reden van aanwezigheid heeft vermeld, om mensen aan te zetten in interactie te gaan.

3.3.14 Laat mensen nadenken over een concrete actie

Gedragverandering betekent volgens Koen Joly overgaan tot concrete actie. Het gaat verder dan enkel een intentie. Het is dus van belang aan het einde van de nabespreking te komen tot mensen die een concrete actie beschrijven. Een goede manier hiervoor is om iedereen aan het einde van de nabespreking een post-it te geven. Hierop schrijven de deelnemers hun eerste actie die ze willen uitvoeren om duurzamer te leven. Deze post-it kunnen ze dan meenemen als talisman of ophangen bij het naar buiten gaan. Op deze manier wordt de actie zichtbaar naar anderen. Het gaat zo ook verder dan het uitspreken van een intentie (K. Joly, persoonlijke communicatie, 2019). Zoals het hierboven wordt benoemd, betekent deze succesfactor focussen op de zone van de naaste ontwikkeling (G. Van den Eeckhaut, persoonlijke communicatie, 2019).

Daarbij kan het uitspreken van een intentie wel helpen om mensen aan te moedigen een belofte of een afspraak te maken met anderen. Velen zeggen dat ze willen veranderen en spreken dus een intentie uit, maar komen dan niet tot de actie om te veranderen. Wanneer iemand zo een intentie echter uitspreekt in groep, in familie, in publieke ruimte zal de kans dat die persoon tot actie komt vergroten. Anderen zijn dan medeverantwoordelijk geworden voor het overgaan tot actie. Hoe hechter de band met de persoon waartegen de intentie wordt uitgesproken, hoe groter de kans dat de intentie omgezet wordt in actie (Didenko, 2016; The Behavioural Insights Team UK, 2014). Dit is ook wat werd besproken in de focusgroep. Een intentie is een kiem, maar nog geen gedragsverandering, daar is een concrete actie voor nodig. Dat een intentie een kiem is, zie ik ook terug in het model van reasoned action. Hierin is een intentie de beste voorspeller van gedrag (van Eck, 2019).

In de praktijk beschrijft Vormingplus als doel van de nabespreking mensen uitlokken intenties uit te spreken. Er wordt niet gesproken over een concrete actie. Ik merk tijdens de nabesprekingen dat mensen vlot beloften doen, maar of ze deze dan achteraf ook gaan houden, is nog maar de vraag. Het kan daarom wel eens een goed idee zijn om de 'talismantruc' van Koen Joly uit te testen in komende nabesprekingen. Mensen aan het einde een actie laten opschrijven en eventueel opvolgen, lijkt me een krachtige manier om hen aan te zetten tot verandering. Er mag namelijk volgens mij wel wat hoger gemikt en verder gestreefd worden dan intentieverklaringen.

3.3.15 Keep it simpel

De eerste stap naar gedragsverandering is bij voorkeur gemakkelijk en gewoon leuk om te doen. Iets nieuws proberen is namelijk erg lastig en niet omdat het gewenste gedrag moeilijk is, maar omdat het een hele opgave lijkt om gedrag aan te passen. De volgende

uitspraak van Martin Luther King is om deze reden passend voor gedragsverandering: "Je hoeft niet de hele trap te zien om de eerste tree te nemen." Een eerste kleine stap in de goede richting is al een goed begin (Baas, 2017). Deze succesfactor betekent dus 'keep it simpel'.

Daarbij nemen mensen eenvoudige informatie beter en sneller op. Bij de meeste keuzes die mensen maken, denken ze daar niet al te grondig over na. Hoe makkelijker het gewenste gedrag is, hoe meer mensen het gaan aannemen. Indien de eerste stap naar de verandering van gedrag eenvoudig is en eenvoudig wordt gecommuniceerd, zal deze succesfactor enorm sterk zijn. Nog beter zal dit lukken wanneer je de stap naar verandering extra kan vereenvoudigen door belemmeringen ten opzichte van het gewenste gedrag te verminderen en belemmeringen ten opzichte van ongewenst gedrag toe te voegen. Wanneer het gewenste gedrag een standaardoptie is, zal het sneller gesteld worden en is het eenvoudiger om ervoor te kiezen (Baas, 2017; Didenko, 2016; Tertoolen, Swankhuisen, de Vree, & Ruijs, 2013; The Behavioural Insights Team UK, 2014).

Deze succesfactor kwam ik reeds tegen in het model van Bambust onder de hefboom enable. Deze hefboom stelt dat je mensen kan aanzetten tot gedragsveranderingen door acties te ondernemen die aantonen dat het gedrag mogelijk is en dat mensen het makkelijk kunnen stellen. Door te tonen dat het gewenste gedrag mogelijk en eenvoudig is, zal het zelfvertrouwen van de mensen omhooggaan en vergroot de kans dat ze het gedrag zullen stellen (Bambust, 2015).

Tijdens mijn stage ondervind ik dat Vormingplus Oost-Brabant goed werkt omtrent deze succesfactor. LAB 1.0 bestaat uit laagdrempelige activiteiten over onderwerpen waarmee mensen thuis makkelijk aan de slag kunnen. Ook worden er tijdens de nabesprekingen regelmatig tips uitgewisseld dankzij de fijnpunten. Mensen inspireren zo elkaar en geven makkelijke tricks om thuis uit te proberen. Het is niet gemakkelijk om iets simpel te houden en dat vraagt vaak wat denkwerk. Vormingplus slaagt hierin bij LAB. Wel is het interessant om mee te nemen dat je als begeleider ook eens een simpele aanzet kan doen of tonen hoe het gedrag makkelijk kan aangepast worden. Zo zullen mensen sneller het gewenste gedrag eens uitproberen. Aan het einde van de nabespreking zouden er dus enkele manieren gedeeld kunnen worden die aantonen hoe de mensen aan de verandering kunnen beginnen.

3.3.16 Zorg voor herhaling

Het veranderproces van mensen verloopt langzaam. Nieuw gedrag eigen maken is dan ook een proces van lange adem. Om deze reden is herhaling van belang en dus één van de succesfactoren van een nabespreking. Nieuwe ideeën of boodschappen kunnen door herhaaldelijk overbrengen overtuigender en effectiever worden. Het aanleren van nieuw gedrag zal pas werken wanneer het nieuw gedrag veel herhaald wordt en er zo gewoontegedrag ontstaat. Pas dan zal de gedragsverandering een duurzaam effect hebben (Kennisplatform Crow, 2014). Wanneer we deze theorie uit de literatuur toepassen op de nabesprekingen, dan is de boodschap om herhaaldelijk na te bespreken met een deelnemersgroep. Daarbij komt dat deze nabesprekingen best regelmatig op elkaar volgen, zodat de mensen bezig blijven met het nieuwe gedrag (Kennisplatform Crow, 2014). Uiteraard is herhaling in de praktijk niet zo gemakkelijk als het lijkt.

Ook uit de expertinterviews blijkt dat het van belang is te zorgen voor herhaling om zo de kans op gedragsverandering te vergroten. Dit kan een extra nabespreking als vervolg zijn, maar kan evengoed op een andere manier vormkrijgen. Het gaat dus over nazorg. Gedragsverandering vraagt namelijk tijd (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Door middel van trajecten krijgt herhaling alle kansen. Door meerdere keren samen te komen, kan er dieper ingegaan worden op bepaalde thema's. Daarnaast leren de deelnemers elkaar beter kennen waardoor de gesprekken tot meer diepgang kunnen komen. Natuurlijk hoeft herhaling niet steeds de vorm van een traject aan te nemen. Burgers hebben niet altijd nood om in een traject te stappen. Een half uur is soms voldoende om mensen te prikkelen en te doen veranderen. Echter kan er wel op een andere manier voor herhaling gezorgd worden. Dat kan bijvoorbeeld door na een maand nog eens contact op te nemen met de deelnemers of hen te triggeren onderling contact op te nemen. Verder kan de nazorg inhouden dat er verschillende doorverwijsmogelijkheden aanwezig zijn op de nabespreking. Dit zijn dan dingen waarmee de mensen zelf aan de slag kunnen zonder nog een nabespreking te hoeven volgen. Ook kan de nazorg inhouden dat alle deelnemers ambassadeurs worden van de organisatie, het thema... Een andere mogelijkheid van nazorg is aan het einde van de nabespreking de mensen een soort van engagementsverklaring te laten afleggen. Zorgen voor een belonend aspect zal de kans tot verandering nog vergroten. Indien ze thuis hebben gedaan wat ze tijdens de nabespreking hebben beloofd, krijgen ze een cadeau (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Herhaling, in alle mogelijke vormen, is van belang. Alle stappen en alle mogelijkheden om mensen opnieuw te herinneren aan de thematiek helpen. Op die manier gaan mensen in gesprek hierover en ontstaat er een effect, ongeacht hoe groot. Soms kan één gesprek of actie iemand in beweging zetten en een andere keer is er een traject voor nodig. De traagheid van het veranderingsproces moet geaccepteerd worden, want een duurzame verandering is moeilijk te forceren.

In de praktijk organiseert Vormingplus Oost-Brabant met LAB activiteiten die gevolgd worden door een nabespreking van een half uur. De dag na de activiteit krijgen ze een vragenlijst ter evaluatie van de activiteit en de nabespreking. Dit zou als een deeltje herhaling gezien kunnen worden. Ook worden mensen getriggerd via posts op de sociale media van Vormingplus. Of er verder herhaling gebeurt, ligt bij de mensen zelf. Zij kunnen namelijk deelnemen aan meerdere LAB-activiteiten. Ook kunnen ze, nu LAB 1.0 erop zit, volgend jaar deelnemen aan activiteiten van LAB 2.0. Volgens mij zou dit deeltje omtrent herhaling aangescherpt kunnen worden binnen Vormingplus. Dat kan op verschillende manieren, zoals hierboven enkele worden aangehaald. Uiteraard hoeft de organisatie niet over te gaan op trajecten, maar enkele simpele manieren uitproberen, kan geen kwaad.

3.3.17 Evalueer!

Om inzicht te verwerven over je interventie naar gedragsverandering van mensen is het nodig de interventie te evalueren. Leren, meten en weten, het levert allemaal veel op. Daarbij zorgt een evaluatie voor vergelijkbaarheid en generaliseerbaarheid van je bevindingen. Een goede evaluatie is niet gemakkelijk en geeft vaak niet duidelijk aan of een herhaling een gelijk effect zou bekomen (Bambust, 2015).

Ik merk dat evalueren nog beter kan bij Vormingplus Oost-Brabant. Wel zie ik ook dat de werknemers zich hier zelf bewust van zijn. Tijdens mijn stage is er bewust regelmatig nagedacht over hoe een project geëvalueerd kan worden. Ik denk echter dat dit denkwerk best gebeurt voordat het project, de activiteit, het traject plaatsvindt.

3.4 Conclusie

In dit hoofdstuk ging ik op zoek naar hoe een nabespreking vorm moet krijgen opdat hij mensen kan aanzetten tot gedragsverandering. Ik zocht niet naar de ideale werkvorm voor een nabespreking, maar wel naar praktische handvaten die organisaties kunnen helpen bij het opzetten van een nabespreking die als doel heeft gedragsverandering te bekomen. Ik bekam een reeks van succesfactoren die gebruikt kunnen worden voor, tijdens en na een nabespreking. Ik onderzocht dit door een literatuurstudie, mijn expertinterviews, bevindingen uit het vorige hoofdstuk en mijn eigen ervaringen en observaties te bundelen. De succesfactoren die ik bekam, zijn de volgende:

1. Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep
2. Timing: kies het juiste moment
3. Haal inspiratie uit de literatuur
4. Ontwikkel een sociaal en interactief proces
5. Zet een leercontext op
6. Zorg voor de juiste setting
7. Neem een correcte begeleidersrol aan
8. Voorzie 'incentives'
9. Kies een focus
10. Zorg voor een positieve mindset
11. Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter
12. Ga in de diepte
13. Iedereen aan het woord? JA!
14. Laat mensen nadenken over een concrete actie
15. Keep it simpel
16. Zorg voor herhaling
17. Evalueer!

Het zijn heel wat succesfactoren, maar elk op zich zijn ze waardevol. Hierbij geldt dat hoe meer factoren gebruikt worden, hoe groter de kans is dat de nabespreking mensen zal aanzetten tot gedragsverandering. Wel wil ik benadrukken dat het gebruik van deze factoren sterk afhankelijk is van de context van de organisaties. Op basis van de organisatiecontext en -doelen kunnen succesfactoren gebruikt of overgeslagen worden.

In de nabesprekingen van LAB zag ik reeds succesfactoren terugkomen. Indien Vormingplus in de toekomst werkt aan de overige factoren, zal ze nabesprekingen kunnen opzetten die op vlak van gedragsverandering mogelijks succesvoller zijn dan voorheen.

4 De begeleider als succesfactor

Zoals ik kort in het vorige hoofdstuk aanhaalde, is de begeleider een succesfactor van een nabespreking. Een begeleider kan via het vervullen van enkele functies mensen stimuleren hun gedrag te veranderen. Aangezien deze succesfactor veel kanten bevat, giet ik deze informatie in een hoofdstuk.

In dit hoofdstuk lees je hoe een begeleider kan bijdragen mensen tot de verandering van hun gedrag aan te zetten tijdens een nabespreking. Ik haal enkele principes aan vanuit de literatuur. Vervolgens beschrijf ik de meningen van de experts. Als laatste haal ik uit de literatuur van Vormingplus Oost-Brabant wat de eigenschappen zijn van een goede begeleider. Hierbij vul ik aan met mijn eigen observaties en ervaringen tijdens de nabesprekingen. Uiteindelijk bekom ik acht functies die een begeleider kan invullen.

4.1 De begeleider, wat zegt de literatuur?

In de literatuur zijn verschillende houdingen te vinden die een begeleider kan aannemen. Ook naar gesprekstechnieken is al veel onderzoek gedaan. Hieronder benoem ik enkele houdingen waarvan ik ze relevant vind voor mijn onderzoek. Ik wil hierbij benadrukken dat ik bewust kies voor begeleidingsstijlen en -houdingen die hun wortels hebben in de positieve psychologie.

4.1.1 De waarderende benadering

De waarderende benadering, of ook wel appreciative inquiry of waarderend onderzoek genoemd, is een methode die zich baseert op de talenten van mensen. Vanuit het Engels heeft het de volgende betekenis: appreciate betekent waarderen en duidt op de herkenning en erkenning van het beste in mensen en hun omgeving. Als begeleider geef je waarde aan en bevestig je de successen, mogelijkheden en talenten van mensen. Daarnaast staat het woord inquire. Dit houdt de handeling in waarbij je op onderzoek gaat en iets gaat ontdekken. Dit onderzoek gebeurt door het stellen van vragen en het openstaan voor het ontdekken van nieuwe mogelijkheden. Appreciative inquiry betekent dus een onderzoek naar talenten (Talentontwikkelaar.be, z.d.).

De waarderende benadering vertrekt vanuit wat werkt, vanuit goede ervaringen en vanuit mogelijkheden. Een begeleider gaat samen met mensen op zoek naar situaties waar ze trots op zijn, waar ze energie uithalen en hoe deze situaties in de toekomst kunnen helpen. Het stellen van goede vragen en zo de situatie onderzoeken, staat hierbij centraal. Door middel van die goede vragen komen de sterktes en talenten van mensen naar boven. Op deze manier wekken de vragen enthousiasme op en krijgen mensen zin om verantwoordelijkheid op te nemen (Talentontwikkelaar.be, z.d.; van Marrewijk, 2019).

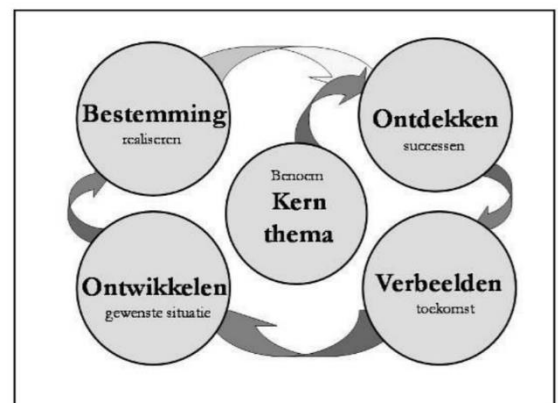
De methode wordt gebruikt voor ontwikkeling en verandering in mensen, groepen en organisaties. In individuele gesprekken wordt de waarderende benadering aangeraden, maar het blijkt dat de methode nog sterker werkt wanneer je vanuit deze benadering een veranderingstraject opzet met een groep mensen (Talentontwikkelaar.be, z.d.).

Appreciative inquiry steunt op enkele principes (Kabalt & Tjepkema, 2012; Talentontwikkelaar.be, z.d.; van Marrewijk, 2019):

1. Door in gesprek te gaan over de toekomst vanuit positieve ervaringen ontstaat inspiratie voor verandering en ontwikkeling. Het gesprek op zich is dus al deel van de verandering.
2. Het vragen stellen staat centraal. Hierbij ligt de nadruk op het stellen van de juiste vragen en dit volgens het principe 'wat aandacht krijgt, groeit'. Hetgeen wat bevraagd wordt, kan al veranderen door enkel de vraag. Het gaat dus niet over neutrale vragen, maar over vragen die enthousiasme wekken.
3. Vertrekken vanuit toekomstbeelden is het volgende principe. Hierdoor ontstaat motivatie om de verandering zelf in handen te nemen. Door beelden van de toekomst worden er stappen gezet richting verandering.
4. Nadruk leggen op het positieve, dit motiveert en zorgt voor trots en hoop. Mensen krijgen energie om aan de slag te gaan en ontdekken hun eigen sterktes.
5. Verhalen van anderen dienen als inspiratie voor de verandering.

De waarderende benadering kan in praktijk gebracht worden door middel van het 4D model. Dit model geeft vier stappen om mensen aan te zetten tot gedragsverandering op basis van de principes van de waarderende benadering. Centraal bij alle stappen staat het thema, positief geformuleerd, waarover de verandering gaat. Het is dus van belang de starten met het duidelijk formuleren van het thema. Vervolgens kan er verder worden gegaan met de 4D's (Kabalt & Tjepkema, 2012; Talentontwikkelaar.be, z.d.; van Marrewijk, 2019):

1. Discovery of ontdekken: in de eerste stap vraag je de groep om positieve verhalen en herinneringen uit te wisselen omtrent het thema. De verhalen en het delen ervan staan centraal.
2. Dream of verbeelden: door het stellen van een droomvraag zet je mensen aan na te denken over hun gewenste toekomstbeeld. Mensen kunnen hun toekomstbeeld vertellen aan de hand van een verhaal en zo ook aangeven waarvan ze enthousiast worden. Dit vormt de basis voor de 'echte' toekomst.
3. Design of ontwikkelen: het toekomstbeeld wordt in het heden gebracht en er ontstaan verschillende mogelijkheden. Samen met de deelnemers creëer je actieplannen.
4. Destiny of bestemming: de plannen worden in actie omgezet. Er is ruimte om te experimenteren, veranderen, aanpassen, oefenen... Hierbij steunen de mensen op hun eigen talenten en competenties.



Figuur 5: Talentontwikkelaar.be. (z.d.). Appreciative Inquiry (AI) of waarderend onderzoek. Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/AI%20of%20waarderend%20onderzoek.pdf>

De waarderende benadering en haar principes zie ik in de vorige hoofdstukken al naar boven komen. In het 7E model van Bambust is er aansluiting met de hefboom experience die de positieve beleving sterk benadrukt en de hefboom enthuse waar het stimuleren van interne motivatie centraal staat (Bambust, 2015). Ook het ijsbergmodel komt op verschillende manieren terug in de waarderende benadering. Zo staat in beiden het vragen stellen centraal. Er wordt op zoek gegaan naar wat er leeft in de mensen en verder gegaan met positieve ervaringen (Roos, 2018).

Appreciative inquiry komt ook in enkele succesfactoren van hoofdstuk drie terug. Zo stelt de benadering dat de verandering sterker is in groep. Door samen verhalen uit te wisselen, is er veel inspiratie om te veranderen. Het sociale komt hier dus ook naar voren. De eerste D van discovery is te vergelijken met de succesfactor omtrent de analyse van de doelgroep. Hierbij is het stellen van vragen enorm belangrijk. De waarderende benadering kan dus een hulp zijn om deze succesfactor te realiseren. Ook zie ik appreciative inquiry terugkomen in de succesfactoren omtrent de concrete actie en een positieve mindset.

Daarbij beschrijft Koen Joly in zijn voorstel van een methode voor de nabespreking hoe hij de waarderende benadering zou inzetten. Het is dus zeker een benadering die bruikbaar is tijdens de nabesprekingen.

De waarderende benadering is een houding die de werknemers van Vormingplus Oost-Brabant kunnen aannemen. Dat betekent niet dat ze uitsluitend moeten handelen volgens deze methode. Belangrijk mee te nemen, is het stellen van goede vragen over de mogelijkheden in de toekomst en hierbij een positief gevoel te creëren. Ik zie de benadering terugkomen bij de fijnpunten in de methode van Vormingplus.

4.1.2 Motiverende gespreksvoering

Het woord motivatie is afkomstig uit het Latijn 'movere'. Dit betekent in beweging brengen. Motiverende gespreksvoering heeft als doel mensen in beweging brengen om hun gedrag te veranderen (Bartelink, 2013). De onderzoekers Miller en Rollnick hebben deze gespreksmanier ontwikkeld, specifiek voor de verslavingszorg. Het is een gekende manier die hulpverleners gebruiken voor verschillende problemen zoals stoppen met roken, verminderen van alcoholgebruik of ontwikkelen van betere eetgewoonten. Motiverende gespreksvoering is dus vooral bekend bij hulpverleners, maar volgens mij zijn de inzichten ook interessant in het sociaal cultureel werk. Motiverende gespreksvoering gaat uit van het idee dat mensen inzien dat ze iets anders kunnen doen dat beter is en gemotiveerd raken om dat ook te doen. Het gaat hierbij over het versterken van de intrinsieke motivatie van mensen om te veranderen. Intrinsieke motivatie is de motivatie van binnenuit, vanuit jezelf. Motiverende gespreksvoering is een stijl of een houding die een begeleider kan aannemen om de motivatie van anderen te stimuleren. Het wordt beschreven als gidsende communicatiestijl en ligt daarbij tussen sturen en volgen (Bartelink, 2013; Vandensande, 2014).

Motiverende gespreksvoering heeft enkele uitgangspunten waarop de begeleider zich baseert. Ten eerste is het van belang om de bereidheid tot verandering bij mensen te zien als een variabele uitkomst van interpersoonlijke interactie. Het is dus geen vaststaande eigenschap van een persoon. Op deze manier kan de motivatie van mensen om te veranderen gezien worden als iets wat de begeleider kan uitlokken en stimuleren bij mensen (Bartelink, 2013; Vandensande, 2014).

Cruciaal voor motiverende gespreksvoering is empathie uitdrukken als begeleider. Dit is dus het tweede uitgangspunt. Vanuit een accepterende houding kan een begeleider mensen helpen om verwarring en onduidelijkheid te doorbreken en tot verandering te komen (Bartelink, 2013; Vandensande, 2014).

Verder is het van belang dat mensen ontdekken dat het gewenste gedrag voordelig is en dat het goed is om te veranderen. Het is niet aan de begeleider om met argumenten te komen om te veranderen. Wanneer de argumenten en inzichten door de mensen zelf

worden uitgesproken, hebben ze meer kracht en is de kans groter dat mensen zullen veranderen (Bartelink, 2013; Vandensande, 2014).

Een vierde uitgangspunt van motiverende gespreksvoering is het geloof bij de mensen ontwikkelen dat ze de capaciteiten hebben om te veranderen. De overtuiging in eigen capaciteiten om te veranderen is een voorwaarde voor gedragsverandering (Bartelink, 2013; Vandensande, 2014).

Vanuit deze uitgangspunten beschrijven Miller en Rollnick enkele technieken waarover een begeleider moet beschikken bij motiverende gespreksvoering. Het zijn technieken die een begeleider kan leren, oefenen en verbeteren. Ten eerste is reflectief luisteren een kenmerkende techniek voor motiverende gespreksvoering. Reflectief luisteren betekent empathie tonen, gedachten en gevoelens bevestigen en helpen in het proces van zelfontdekking. Het gaat over luisteren en begrijpen van wat de mensen zeggen, alsook het begrijpen van de gevoelens van mensen. Een tweede techniek is omgaan met weerstand. Als begeleider is het nodig mensen te helpen weerstand te overwinnen en stappen te zetten richting verandering. Ten derde is het van belang het gesprek te laten gaan over onderwerpen waarover mensen willen spreken. Dat zorgt ervoor dat mensen actiever gaan meedoen aan het gesprek. De vierde techniek is het uitlokken van verandertaal. Zoals hierboven reeds gezegd is de kans op verandering groter wanneer mensen zelf tot inzicht komen en dit uitspreken. Het is aan de begeleider om zo een uitspraken te ontlokken die laten zien dat mensen gemotiveerd zijn en de capaciteit hebben om te veranderen (Bartelink, 2013; Vandensande, 2014).

De gespreksmethode is gekend bij hulpverleners en wordt vooral op individueel niveau gebruikt. Echter kan de methode ook in groep gebruikt worden (Bartelink, 2013). De uitgangspunten en technieken kunnen meegenomen worden in de begeleidersstijl.

In hoofdstukken twee en drie zie ik reeds uitgangspunten van motiverende gespreksvoering terugkomen. Zo kan ik opnieuw het 7E model erbij halen. De hefboom experience is hier op zijn plaats. Door te motiveren ontstaat een positieve beleving en worden mensen in beweging gebracht. Ook de hefboom enthuse, die spreekt over enthousiasmeren en interne motivatie, komt terug in motiverende gespreksvoering (Bambust, 2015).

Het model van de innerlijke drijfveren is zeker verbonden met motiverende gespreksvoering. Het model zegt dat mensen hun gedrag kunnen veranderen door in te spelen op hun innerlijke drijfveren. Motiverende gespreksvoering kan hierbij helpen om die interne motivatie te stimuleren en de innerlijke drijfveren te veranderen (van Eldijk, 2017).

Vanuit de theorie van reasoned action zie ik de factor omtrent het geloof in de eigen capaciteiten terugkomen, alsook in het driehoeksmodel zoals Marc Jans het beschreef (van Eck, 2019).

Motiverende gespreksvoering heeft als hoofdzaak de interne motivatie van mensen te versterken. Zowel uit de expertinterviews als de focusgroep met Vormingplus Oost-Brabant blijkt dat interne motivatie een belangrijke factor is. Gedragsverandering die van binnenuit komt, zal namelijk duurzamer zijn. Om deze reden benoem ik de intrinsieke motivatie als succesfactor in het vorige hoofdstuk. Motiverende gespreksvoering zou wel eens een goede manier zijn om dit aan te wakkeren. Zowel de waarderende benadering als motiverende

gespreksvoering steunen dus op enkele gelijklopende principes zoals het stimuleren van interne motivatie en het creëren van een positieve mindset.

Deze manier van gespreksvoering geeft enkele interessante inzichten mee die gebruikt kunnen worden door de begeleiders van nabesprekingen.

4.1.3 Oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken vertrekt van het idee dat er geen verband hoeft te zijn tussen het probleem en de oplossing. Het is ontwikkeld door de Amerikanen Steve de Shazer en Insoo Kim Berg. Zij besloten zich te richten op oplossingen en zo de focus te leggen op de toekomst (BRIEF, z.d.). Tot oplossingen komen, is dus mogelijk zonder te vertrekken vanuit de problemen. Bij oplossingsgericht werken vertrekt de begeleider van wat goed gaat, wat wel werkt en wat als oplossing kan dienen. In deze methode beschouwt de begeleider de mensen als experts en bekomt de begeleider informatie en oplossingen door vragen te stellen (P&A Talentontwikkeling Team, z.d.; Provost, 2016).

De methode van het oplossingsgericht werken benoemt enkele uitgangspunten die de begeleider steeds in het achterhoofd houdt (P&A Talentontwikkeling Team, z.d.; Provost, 2016).

- Doe meer van wat goed of beter werkt en stop met wat niet werkt. Wanneer mensen dingen die goed gaan meer doen en delen met anderen krijgen ze extra energie en creativiteit.
- Geen enkel probleem doet zich constant voor. Het is dus van belang samen op zoek te gaan naar uitzonderingen. Wanneer doet het probleem zich minder voor? Wat doe jij dan? Wat is de situatie?
- Mensen zijn competent en beschikken over kwaliteiten en inzichten om problemen aan te pakken. Kortom de mensen weten de oplossing.
- Focus op de toekomst. Dingen die minder goed gingen in het verleden terug bovenhalen heeft geen nut. De aandacht richten op de toekomst en hoe deze er idealiter uitziet, brengt positiviteit en energie mee. Daarbij hoeft je de oorzaak niet te weten om de oplossing te vinden.
- Stap voor stap ontstaat een positieve beweging in de richting van verandering.

Als begeleider is het van belang de mensen te leren kennen en een veilige ruimte te creëren voor gesprek. Hierin kan dan gesproken worden over een gewenste toekomst en de eventuele veranderbehoefte. Deze behoefte kan al aanwezig zijn of ontstaan door het gesprek. Daarnaast is het van belang wanneer mensen de motivatie hebben om te veranderen hen duidelijk doelen te laten stellen. Hierbij mogen de deelnemers vrij en onbezorgd nadenken en doen alsof er geen problemen of drempels zijn (P&A Talentontwikkeling Team, z.d.; Provost, 2016). Vervolgens kan er op zoek worden gegaan naar wat de mensen al in de goede richting doen. Op deze manier worden de positieve en sterke kanten van mensen benoemd. Hierna kan er nagedacht worden over de eerste stap die mensen kunnen zetten richting het gewenste gedrag. Het gaat om kleine simpele stappen die mensen enthousiast maken verder te gaan. Idealiter benoemen de mensen zelf deze stappen, alsook de verdere stappen. Enkele hulpmiddelen voor het oplossingsgericht werken in groep zijn wondervragen en schaalvragen. Door middel van een wondervraag worden mensen uitgedaagd onbegrensd na te denken over de gewenste verandering, want een wonder heeft al hun problemen of drempels doen verdwijnen. Mensen kunnen hierbij tekeningen maken of verhalen verzinnen en inspiratie opdoen van

elkaar. Bij schaalvragen worden mensen gevraagd om op een schaal van 1 tot 10 aan te duiden hoe goed ze reeds bezig zijn en wat ze dan al doen in de richting van het gewenste gedrag. Een andere mogelijkheid is dat ze zich positioneren ten opzichte van een punt in de ruimte om dit aan te geven. Het oplossingsgericht werken zorgt voor sfeer in een groep. Het is niet enkel nuttig, maar kan ook erg leuk zijn. Het regelmatig benoemen wat goed gaat en het geven en krijgen van complimenten zorgt voor een positieve vibe (P&A Talentontwikkeling Team, z.d.; Provost, 2016).

Ook in deze begeleidersstijl zie ik de hefboomen experience en enthuse van het 7E model terugkomen (Bambust, 2015). De interne motivatie komt hier wat minder naar voren en speelt eerder mee op de achtergrond. Verder is het van belang dat mensen beseffen dat ze competent zijn en de capaciteit hebben om te veranderen, zoals ook de theorie van reasoned action beschrijft (van Eck, 2019). Nadenken over de eerste stap als concrete actie komt naar voren bij het oplossingsgericht werken. Dit is belangrijk, want zo gaat het verder dan intentieverklaringen. Dit beschreef ik ook als één van de succesfactoren van een nabespreking.

Opnieuw is dit een begeleidersstijl waaruit verschillende inzichten te halen zijn. Zo zie ik het uitgangspunt 'doe meer van wat goed of beter werkt en stop met wat niet werkt' als een interessant idee. Tijdens de nabesprekingen van LAB vraagt Vormingplus naar de fijnpunten omtrent duurzaamheid. Hierbij gaat het steeds over wat ze reeds doen en wat ze zouden willen doen in de toekomst. Zo schrijven mensen eens op wat ze al doen. Hier kunnen ze trots op zijn en dat kan hen zelfs motiveren om er meer van te doen.

4.1.4 Deep democracy

Deep democracy kan benoemd worden als een filosofie, maar ook als een kijk op de wereld, een kijk naar mensen en hoe die zich gedragen, en ook zeker als een praktische methode. Arnold Mindell, de fysicus en psycholoog die de term heeft geïntroduceerd, gelooft dat echte gedragsverandering niet haalbaar is met de andere gekende methodes. Hij hoopte door deep democracy wel veranderingen, en dan bedoelt hij maatschappijveranderingen, in gang te zetten. De methode maakt hiervoor gebruik van rationale en emotionele aspecten van besluitvorming en groepsdynamiek. Het wordt voornamelijk gebruikt in besluitvorming, conflictvermijding en leiderschap en dat in reeds bestaande groepen of teams. Volgens mij zijn er enkele aspecten van deep democracy interessant om mee te nemen als begeleider in een nabespreking namelijk het naar boven brengen van wat onder water zit, alle stemmen aan bod laten komen, de neutraliteit bewaren en luisteren (Frans, 2017; Human Dimensions, 2017).

Voor Fanny Matheusen, pedagoge en instructeur in de deep democracy methode, heeft het woord 'diep' twee betekenissen. In eerste instantie betekent het dieper graven naar wat er leeft bij de mensen. Irrationele elementen zijn zo van belang bij de methode, bijvoorbeeld dromen, emoties, intuïtie, waarden... De deep democracy methode zoekt naar wat zich onder de waterlijn bevindt in groepen. Ten tweede verwijst 'diep' naar alle stemmen die te horen zijn in een gesprek die volgens deze methode verloopt. De meerderheidsstem is niet goed genoeg volgens deep democracy, de groepsconformiteit moet doorbroken worden (Frans, 2017).

Als begeleider is neutraliteit een centraal punt in deze methode. Je moet alle stemmen beluisteren en dat zonder oordeel. Hier hoort een goede luistercapaciteit bij. Dit houdt in

dat je empathie toont, kan parafraseren, het emotionele hoort in een boodschap, zelfs ook je eigen gevoelens bij een uitspraak in de groep gooit (Frans, 2017).

De methode van deep democracy houdt nog veel meer in dan wat ik hier heb beschreven, maar dat gaat te ver voor dit onderzoek. De inzichten die ik hier beschrijf zijn passend en interessant voor een begeleider van een nabespreking die als doel heeft mensen aan te zetten tot gedragsverandering.

De link naar het ijsbergmodel is duidelijk terug te vinden. Zo zijn irrationele elementen de delen die zich onder de waterlijn bevinden. Door middel van vragen kan je deze bovenhalen (Roos, 2018). Verder zie ik een gelijkenis met de succesfactor over iedereen aan het woord laten. In deep democracy is dat een belangrijk punt in een groepsgesprek. Ook zie ik het behouden van neutraliteit als begeleider als een interessant inzicht dat ik nog niet zag terugkomen in de voorgaande hoofdstukken.

4.2 De begeleidersrol volgens zes experts

Tijdens mijn expertinterviews bevroeg ik alle experts naar de rol van de begeleider tijdens een nabespreking. Hieronder zijn de antwoorden te lezen.

4.2.1 Koen Joly

Als begeleider ziet Koen Joly (persoonlijke communicatie, 29 maart 2019) het als zijn rol om ervoor te zorgen dat de deelnemers kunnen leren. De begeleider moet dus een leerruimte organiseren en daarbij openheid en veiligheid creëren. Volgens Koen is een begeleider open en nieuwsgierig, zodat de deelnemers voelen dat zij dit ook kunnen zijn. Ook mag een begeleider komen met informatie die nuttig is voor de groep. Verder is het de rol van de begeleider om zich af te stemmen op wat de groep nodig heeft. Dat betekent soms actief meedoen, maar evengoed je eens helemaal uit de groep zetten. Bij de start noemde Koen zichzelf een constructieve bemoeial. Dat komt ook hier naar boven. Hij gaat mee zoeken naar wat de groep nodig heeft en zal samen met hen op pad gaan (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Het creëren van een goede sfeer en een ruimte waarin de mensen plezier kunnen maken, kan door middel van foto's, citaten, muziek... Dit draagt bij tot een goed gesprek. Ook tijdens de discussie kan het helpen om wat gezegd wordt te noteren of te tekenen. Dit visuele aspect zorgt ervoor dat de mensen kunnen volgen en op het einde een goed overzicht hebben (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

De ruimte is ook van groot belang. Typisch is een U-vorm waarbij de begeleider vooraan achter een bureautje staat. Als begeleider is het belangrijk om het scherm tussen jou en de deelnemers te doorbreken. Dit kan bijvoorbeeld door je niet achter dat bureautje te zetten, maar door ervoor te gaan staan of zitten. De beste opstelling volgens Koen is in een cirkel zitten zonder tafels. In het midden van de cirkel mogen verschillende dingen liggen zoals foto's, teksten, artikels... Deze hoeven niet gebruikt te worden, maar kunnen mensen prikkelen om er met elkaar over in gesprek te gaan. Als begeleider zit je mee in de kring en liefst niet aan 'de voorkant' van het lokaal. Ook is Koen een grote voorstander van het af en toe wisselen van plek, zodat hij als begeleider op meerdere plaatsen heeft gezeten. Door hier het scherm tussen begeleider en deelnemers te doorbreken, gaat men

niet in luistermodus en kan men overgaan tot leren (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Als begeleider is het volgens Koen van belang dat je start met een vraag. Zo zorg je ervoor dat de mensen eerst aan het woord zijn of meteen iets kunnen doen. Als de begeleider dit niet doet en eerst een hele uitleg doet, dan gaan de deelnemers in luistermodus en zelf niets meer doen (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Wat Koen vertelt, zie ik terugkomen in de delen over gedragsverandering en leren. Zowel voor Vormingplus als voor de experts is dit steeds verbonden. Het is dus interessant dat hij het opzetten van een leerruimte als een belangrijke rol van de begeleider ziet. Ook het opzetten van een optimale setting is voor hem een rol van de begeleider. Op deze manier ziet Koen de succesfactoren omtrent de setting en de leercontext als factoren die gedragen worden door de begeleider.

4.2.2 Stef Steyaert

Een begeleider moet volgens Stef Steyaert (persoonlijke communicatie, 7 april 2019) conflict toelaten. Het moet botsen, want door conflict ontstaat het leren. Dankzij het conflict kan er gezocht worden naar een gemeenschappelijk belang. Hierbij is meerzijdige partijdigheid van groot belang. Een begeleider moet verschillende kanten naar boven laten komen. Begeleiders zijn actief en nemen de discussie goed in handen (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Tegelijk kan de begeleider de principes van verbindende communicatie toepassen. Ook al is Stef geen grote fan van deep democracy, toch vindt hij het principe van het integreren van de minderheid belangrijk (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Heel belangrijk voor een begeleider is het goed kennen van de inhoud/het thema waarmee je aan de slag gaat in een groep. Je kan geen participatietrajecten aannemen wanneer je de inhoud niet goed kent. Wanneer je als begeleider de inhoud kent, kan je aanvullen indien er informatie mist (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

De rol van een begeleider hangt af van het proces waarin je zit. In sommige processen mag een begeleider richting geven, in andere niet. Een begeleider is dus flexibel en stelt zich steeds de vraag: "Wat heeft de groep op dit moment nodig?" Op die manier is de begeleider facilitator of katalysator of geeft hij richting of ... (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019)

Stef vertelt meer over participatie, wat volgens hem rechtstreeks verbonden is aan gedragsverandering. Hij vertelt dat je vanuit twee oogpunten kan kijken namelijk begeleiden en ontwerpen (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Het eerste oogpunt is het begeleiden van participatie. Je bent facilitator van het proces. Je staat in de groep en je probeert samen met de mensen iets te doen (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Het tweede oogpunt is het ontwerpen van participatieprocessen. Levuur ontwikkelde in de beginperiode laagdrempelige methodieken en stelde deze ter beschikking op hun website. Mensen konden deze methodieken gebruiken en zo ontstonden er kleine bewegingen. Hierdoor begon Levuur meer na te denken over de volgende vraag: "Hoe ontwerpen we

een proces op zo een manier dat de begeleider er niet bij hoeft te zijn?" Levuur ging van start met het ontwikkelen van procesarchitectuur. De organisatie creëert contexten waarin mensen elkaar kunnen ontmoeten, zonder dat daar noodzakelijk een begeleider bij is. Ze brengt actoren samen, laat groepen ontstaan en zorgt dat er tools zijn om de case te ontwikkelen. Van hieruit kan men verder. Levuur is in zo een cases geen begeleider. Ze zorgen enkel voor een context waar de juiste mensen samengebracht worden en waar er energie is. Vanuit dit oogpunt is participatie het creëren van contexten waarin mensen aan de slag kunnen gaan (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Stef is de laatste jaren meer bezig met dit ontwerpen, dan met het begeleiden. Hij zet procesarchitecturen op en creëert zo contexten waarin mensen in contact komen en samen stappen moeten doorlopen. Hij laat de procesarchitectuur zien van enkele cases: de Lijn, eindtermen, zorg aan zet... Een begeleider kan dus als taak hebben om een proces te begeleiden, maar even goed om een proces te ontwerpen. Je zou kunnen zeggen dat je bij dit laatste een begeleider op de achtergrond bent (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

4.2.3 Barbara Janssens

Netwerk Bewust Verbruiken ziet zichzelf niet als begeleider. De werknemers hebben geen taak als begeleider. Wel heeft de organisatie een missie en weet ze duidelijk waar ze naartoe wil en welke rol ze daarin wil spelen (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

De begeleidingsrol die de organisatie opneemt, ligt volgens Barbara in het begeleiden van initiatieven van burgers die aansluiten bij de missie van Netwerk Bewust Verbruiken. Daarbij ziet ze het als de taak van de organisatie om burgers te ontzorgen. Volgens dit ontzorgend principe wil Netwerk Bewust Verbruiken burgers die iets willen doen ondersteunen, zodat zij dit zo snel en zo goed mogelijk kunnen uitvoeren. De organisatie reikt burgers een handleiding aan. Op deze manier werkt ze aan collectieve gedragsverandering (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Netwerk Bewust Verbruiken werkt op organisatieniveau en kan op deze manier de rollen van katalysator, inspirator, verzorger, pionier enzovoort opnemen. Zo kan de beweging dynamiek creëren en initiatieven laten ontstaan (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

4.2.4 Marc Jans

Volgens Marc zal tijdens een nabespreking de begeleider nooit de bepalende factor zijn voor een geslaagde of niet geslaagde nabespreking. Door de beperkte omstandigheden is het als begeleider ook moeilijk om veel invloed uit te oefenen. Wel kan het een rol spelen wanneer je een klik hebt met de groep of met enkele individuen. Zij zullen dan al sneller dingen van jou aannemen en eventueel overnemen (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

4.2.5 Bruno Verbeeck

Elke begeleider moet volgens Bruno Verbeeck (persoonlijke communicatie, 24 april 2019) enkele klassieke persoonsgebonden eigenschappen bezitten. Het gaat voor hem over luistervaardigheid, empathie, inpikken op wat de groep zegt, enthousiasmerend...

In elk project van Ecolife is de algemene kijk als begeleider hetzelfde. Je zoekt hoe een organisatie haar rol ziet als duurzame organisatie en gaat daarmee aan de slag. Als begeleider houd je vooral rekening met de vraag 'Hoe kan ik samen met een organisatie dingen veranderen terwijl ik rekening houd met alle belangen?' Het is dus van belang om samen alles te bekijken en te stimuleren op een laagdrempelige manier. Je neemt de positie in als katalysator, facilitator en inspirator (B. Verbeeck, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

4.2.6 Gie Van den Eeckhaut

Voor Gie Van den Eeckhaut (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) is de rol van de begeleider zeer duidelijk: focus houden! Hij ziet hier drie taken in:

- Ten eerste de focus scherp trekken: duidelijk maken vanaf de start dat er tijdens de nabespreking gefocust wordt op de mogelijkheden en wat JIJ zou kunnen of willen doen om duurzamer te leven.
- Ten tweede de focus in het gesprek houden: mensen tegenhouden wanneer het gesprek kantelt naar drempels en ervoor zorgen dat de positiviteit in het gesprek blijft.
- Ten derde verdiepend werken: via interventies moet de begeleider zorgen dat het gesprek in de diepte gaat.

Voor Gie is de succesfactor omtrent het kiezen van een focus dus de voornaamste rol van een begeleider tijdens de nabespreking.

4.3 De begeleider van Vormingplus Oost-Brabant

Als we spreken over de begeleider van Vormingplus, dan beschrijft het DNA van Vormingplus de (educatieve) medewerkers van de organisatie. Zij beschikken over begeiderscapaciteiten en kunnen dus ingeschakeld worden als begeleiders van groepen. Daarom dienen ze de juiste houding en technieken te bezitten. Daarnaast is het DNA van Vormingplus volgens mij ook toepasbaar op de freelancers die Vormingplus inschakelt voor de meerderheid van de lezingen, cursussen of workshops. Zij zijn ook begeleiders en moeten aan de normen van Vormingplus voldoen om een lezing, cursus of workshop in goede banen te leiden. Ongeacht of het gaat over freelancers of medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant, moeten ze allemaal over enkele capaciteiten beschikken.

4.3.1 Volgens de literatuur van Vormingplus

Een begeleider van Vormingplus zet leerprocessen op met deelnemers waarbij er ruimte wordt gecreëerd om kwesties te bespreken en nieuwe inzichten op te doen. De begeleider laat verschillende standpunten aan bod komen, zodat mensen begrip krijgen voor elkaars mening. Daarbij worden deelnemers door elkaar geïnspireerd en worden ze aangezet zich te engageren (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). De verbinding tussen de verandering van gedrag en leren komt hier dus naar boven. Als organisatie waarin het educatieve centraal staat, is het logischerwijs van belang dat de begeleider van Vormingplus dit meeneemt tijdens nabesprekingen.

Zoals in het hoofdstuk over gedragsverandering reeds werd aangehaald, zet Vormingplus Oost-Brabant vooral in op de leerfunctie en de maatschappelijke bewegingsfunctie. Als begeleider is het van belang deze functies te begrijpen en te weten hoe ze in te zetten.

Het DNA van Vormingplus beschrijft dat de medewerkers (en bij uitbreiding ook de freelancers) beschikken over een open grondhouding. De begeleider begrijpt de kwestie waarover het gesprek gaat en kan hierover spreken in begrijpbare taal. Door een open houding aan te nemen kunnen alle standpunten aan bod komen. De begeleider stuurt niet naar een gewenste houding of mening. Ondanks de open houding vertegenwoordigt een begeleider van Vormingplus Oost-Brabant de waarden van de organisatie en is hij/zij dus niet helemaal neutraal. Alle stemmen mogen dus aan bod komen, op de stemmen van onverdraagzaamheid, haat of uitsluiting na. De begeleider kan ook de minderheidsstem laten horen, zoals in de methode van deep democracy (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). De begeleiders van Vormingplus Oost-Brabant beschikken over mediatieve speech en behaviour. Dit betekent de capaciteit om 'in verbinding' vragen te stellen naar wat mensen werkelijk in beweging brengt en hen raakt. Dit betekent komen naar de werkelijke kwestie en mensen in dialoog laten gaan 'in het midden', zodat er geen polarisatie plaatsvindt of een zondebok gekozen wordt (Serrien, 2017; Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Vormingplus Oost-Brabant handelt vanuit haar waarden, maar zonder een opiniërende rol op te nemen. Door middel van het opnemen van een laboratoriumrol krijgen burgers de ruimte om de samenleving te hertekenen en met nieuwe ideeën te experimenteren (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

4.3.2 Vanuit mijn observaties

Tijdens mijn stage observeer ik enkele nabesprekingen. Naast de methode waarover ik het reeds had ik hoofdstuk drie, observeer ik ook de begeleidersstijl, want ik zie de begeleider ook als één van de succesfactoren van een nabespreking. Zo volg ik nabesprekingen van Wim Erkelbout, Katrien Zuallaert en Bart Schoovaerts. Duidelijk is dat Katrien, Wim en Bart elk op een andere manier een groep begeleiden. Allemaal kunnen ze de groep boeien en in gesprek laten gaan. Hoe je een groep begeleidt, is afhankelijk van wie je bent, maar er zijn enkele aspecten die elke goede begeleider bezit.

Katrien zou ik beschrijven als een begeleider met een zachte aanpak. In vergelijking met Bart en Wim ging ze mee in de kring met deelnemers zitten en begeleidde ze zo de nabespreking. Wanneer de setting geen kring was, dan koos ze ervoor om even met de tafels te schuiven en er toch een kring van te maken. Bart en Wim kozen ervoor om voor de groep te gaan staan in plaats van mee in de groep te gaan zitten. De setting was niet steeds ideaal en ze besluiten niet met tafels of stoelen te schuiven, maar snel te starten met de nabespreking. Zelf ben ik meer fan van de aanpak van Katrien, want de nabesprekingen voelden op die manier huiselijker aan. De deelnemers richtten zich meer naar elkaar in plaats van naar de begeleider. Wel zijn op die manier de nabesprekingen moeilijker te sturen. De nabesprekingen van Wim en Bart verliepen zeer gestructureerd en bleven meer op het thema, terwijl de nabesprekingen van Katrien eerder de neiging hadden wat af te wijken. Beide manieren hebben dus voordelen.

Wat mij bij de nabesprekingen van hen allen opviel, waren de goede vragen die ze stelden. Alle drie stelden ze op de juiste momenten de juiste vragen. Het waren verschillende soorten vragen:

- Verduidelijkingsvragen en bevestigingsvragen: wanneer ze niet goed begrepen wat iemand zei, dan vroegen de begeleiders ernaar. Er werd zo veel belang gehecht aan het goed begrijpen van de deelnemers. Deze vragen kwamen in de nabesprekingen van Katrien, Bart en Wim voor. Voorbeelden zijn: "Ik ga dit even proberen te

capteren. Het openbaar vervoer is nog niet top, zeker niet op het platteland of voor mensen met een beperking. Wel zijn er nieuwe dingen in opgang wat de toekomst ten goede komt. Zijn jullie het daar allemaal mee eens?", "Kan je even duiden waarom je net je gras hebt laten groeien?"

- Verdiepingsvragen: wanneer er een interessant punt werd aangehaald, stelden de begeleiders extra vragen om er dieper op in te gaan. Deze vragen kwamen vooral voor bij Katrien en Wim. Voorbeelden zijn: "Is duurzaam leven dan minder luxueus leven?", "Nu afval meer gesorteerd wordt, zijn jullie je dan meer bewust van je verbruik?"
- Verbindingsvragen: wanneer verschillende deelnemers punten aanhaalden die konden worden verbonden, stelden de begeleiders vragen of een verbinding gemaakt mocht worden. Ook deze vragen kwamen vooral voor bij Katrien en Wim. Voorbeelden zijn: "Ik hoor enerzijds ... en anderzijds ..., het lijkt alsof jullie hetzelfde bedoelen?"

Ik concludeer dat Katrien, Wim en Bart goede vragen konden stellen. Dit zorgde voor een goed verloop van de nabesprekingen.

Een andere competentie waarover ze alle drie beschikken, is empathisch luisteren. Het klinkt als een logische competentie van een begeleider, maar toch is het niet gemakkelijk om een goede luisterhouding aan te nemen.

Het volgende punt dat ik aanhaal, beschreef ik reeds onder de succesfactor over iedereen aan het woord laten. Enkel in de bespreking van Bart kwam iedereen aan het woord. Hij liet de deelnemers namelijk om de beurt spreken. Eerst kon iedereen een pijnpunt vertellen. Vervolgens mocht elke deelnemer een fijnpunt vertellen. Bart hechtte veel belang aan het gehoord hebben van iedereen. Hij toonde een zachte begeleidingsstijl en kon iedereen comfortabel laten spreken. Door iedereen in een ronde aan het woord te laten, verloor hij diepgang in het gesprek. Katrien en Wim lieten iedereen willekeurig aan het woord. Zij stelden gewoon de vraag: wie heeft er een fijnpunt/pijnpunt? Er reageerde steeds iemand en mensen reageerden ook vlot op elkaar. Het nadeel was dat de mensen met de luidste stem het meest aan het woord kwamen. Ik ben blij dat ik beide manieren heb kunnen observeren. Eén van de succesfactoren is iedereen aan het woord laten. Toch ben ik voorstander van iedereen door elkaar aan het woord te laten en niet in een ronde. Volgens mij kan er op die manier meer diepgang gecreëerd worden in slechts een half uur. Indien de nabespreking langer zou duren, lijkt het mij een goed idee wel iedereen aan om de beurt te bevragen, maar mensen ook meer te vragen op elkaar te reageren.

4.4 De begeleider als succesfactor

In hoofdstuk drie beschreef ik de begeleider als een succesfactor. Ik gaf als boodschap: neem een correcte begeleidersrol aan. In dit deel breng ik de informatie uit dit hoofdstuk samen en tracht ik tot de functies van een 'ideale' begeleider te komen die mensen kan aanzetten tot de verandering van hun gedrag.

De begeleider die tijdens een nabespreking kan bijdragen tot gedragsverandering bij de deelnemers probeert de volgende acht functies in te vullen. Duidelijk wordt hierbij dat de begeleider instaat voor verschillende succesfactoren die ik besprak in het vorige hoofdstuk.

1. Als begeleider stel je goede vragen

Het stellen van goede vragen tijdens de nabespreking is cruciaal. Het principe 'wat aandacht krijgt, groeit' betekent dat alleen al een vraag iemand kan aanzetten tot gedragsverandering. Het stellen van vragen wekt enthousiasme op en kan uitspraken – ook wel verandertaal genoemd – uitlokken. Hierbij zijn deze vragen vaak gericht op de toekomst, maar ook op persoonlijke elementen waardoor mensen zichzelf beter leren kennen (Talentontwikkelaar.be, z.d.; Bartelink, 2013; P&A Talentontwikkeling Team, z.d.; Frans, 2017). Koen Joly stelt zelfs dat een nabespreking steeds zou moeten beginnen met een vraag. Op die manier zijn de deelnemers eerst aan het woord en gaan ze niet in luistermodus (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Door middel van het stellen van vragen kan je verschillende standpunten aan bod laten komen en hoor je alle stemmen. Op die manier leren mensen elkaars belangen kennen en ontstaat er wederzijds begrip (B. Verbeeck, persoonlijke communicatie, 24 april 2019; Vormingplus Oost-Brabant, 2019). Op deze manier kan je als begeleider de succesfactor omtrent iedereen aan het woord laten uitvoeren.

De medewerkers van Vormingplus maken gebruik van mediative speech en behaviour om zo vragen te stellen. Hierbij gaat het over het stellen van vragen 'in verbinding' (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

In de praktijk zag ik deze functie terugkomen bij de begeleiders van Vormingplus Oost-Brabant. Het stellen van de goede en juiste vragen viel me het meest op tijdens de nabesprekingen.

2. Als begeleider laat je mensen vertrekken van wat werkt

Door mensen te laten beseffen wat ze reeds goed doen, creëer je enthousiasme. Zo willen mensen meer doen van wat werkt en gaan ze verder nadenken over wat ze nog willen uitproberen. Als begeleider laat je mensen dus vertrekken van wat werkt en goed is. Op deze manier ontdekken ze hun talenten en sterktes en bevestig je hen in hun successen. Ook versterkt dit het geloof in hun eigen capaciteiten (P&A Talentontwikkeling Team, z.d.; Talentontwikkelaar.be, z.d.).

Met deze functie kan je als begeleider werken aan enkele succesfactoren uit het vorige hoofdstuk. Zo stimuleer je de intrinsieke motivatie van mensen om te veranderen én creëer je een positieve mindset. Spreken over wat werkt en het uitwisselen van positieve verhalen, wekt namelijk gevoelens op van trots en hoop.

Door middel van de fijnpunten van de methode van Vormingplus Oost-Brabant werd er vertrokken vanuit wat werkt voor de deelnemers. Ze konden opschrijven en vertellen wat ze al deden en konden zich zo trots voelen. Belangrijk was wel om verder te gaan dan dit en niet te lang stil te blijven staan bij wat de mensen al doen en kunnen.

3. Als begeleider laat je mensen dromen over de toekomst en de eerste stap

Om gedragsverandering te bekomen door middel van een nabespreking is het van belang in gesprek te gaan over de toekomst. Het heeft namelijk geen nut om te focussen op de minder goede dingen in het verleden. Door mensen te laten dromen over hun toekomst zetten ze de eerste stappen richting verandering en ontstaat motivatie om te veranderen. Daarbij kunnen de deelnemers met deze dromen elkaar inspireren en aanmoedigen. Om

tot deze toekomstbeelden te komen, kan je een droomvraag, wondervraag en/of schaalvraag stellen (Kabalt & Tjepkema, 2012; Provost, 2016).

Wanneer je samen met de deelnemers gedroomd hebt over de toekomst is het van belang deze dromen te verplaatsen in het heden. Op deze manier kan je werken aan de succesfactor omtrent het nadenken over een concrete actie. Zo kunnen mensen komen tot een eerste simpele stap die ze meteen na de nabespreking kunnen uitvoeren (Kabalt & Tjepkema, 2012).

Deze functie is niet enkel een hulp bij het uitvoeren van de succesfactor omtrent de concrete actie. Ook de succesfactoren over het stimuleren van de intrinsieke motivatie en het creëren van een positieve mindset kunnen tot uiting komen door mensen te laten dromen over de toekomst en de eerste stap.

In sommige nabesprekingen van Vormingplus kwam dit punt meer naar boven dan in anderen. Soms bleef de bespreking hangen in een opsomming van wat de deelnemers al deden. Wel waren er ook enkele nabesprekingen die verder gingen en waar mensen echt uitspraken dat ze iets gingen veranderen. Ik vind dat er op dit punt nog meer mag ingezet worden tijdens de nabespreking.

4. Als begeleider kan je reflectief luisteren

Tijdens een nabespreking ga je als begeleider reflectief luisteren naar de deelnemers. Het betekent dat je als begeleider een empathische houding aanneemt. Dit zorgt ervoor dat mensen zich op hun gemak voelen en sneller een eerste stap durven zetten in de richting van verandering. Ook betekent reflectief luisteren dat je gedachten en gevoelens bevestigt en zo mensen helpt bij zelfontdekking. Je tracht te luisteren en te begrijpen wat mensen zeggen en voelen. Een goede luistercapaciteit en de daarbij horende capaciteiten van empathie, parafraseren, begrijpen en verbinden is dus een vaardigheid die je niet kan missen als begeleider. Op deze manier creëer je als begeleider een veilige ruimte voor gesprek (Bartelink, 2013; Provost, 2016; Frans, 2017). Voor Bruno Verbeeck (persoonlijk communicatie, 24 april 2019) zijn deze persoonsgebonden eigenschappen de factoren die bepalen of je een goede begeleider bent of niet.

Ook Koen Joly heeft het over het creëren van openheid en veiligheid. Dit doet een begeleider volgens hem door het opzetten van een leerruimte waarin een goede sfeer heerst. Als begeleider kan je niet enkel goed luisteren, ook ben je zelf open en nieuwsgierig (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Tijdens de nabesprekingen kon ik zien dat de begeleiders van Vormingplus Oost-Brabant sterk zijn in het reflectief luisteren. Ze konden elk op hun eigen manier een ruimte creëren waar de deelnemers het gevoel kregen van veiligheid.

5. Als begeleider speel je met de nabijheid tot de deelnemers

Een begeleider stemt zich af op de groep en kan kiezen om actief mee te doen of zich net helemaal uit de groep te zetten of een positie tussenin. De begeleider blijft wel bij de groep en staat in de groep om te begeleiden. Je kan dus als begeleider spelen met je nabijheid tot de groep. Extremer, maar niet van toepassing op de nabesprekingen, kan de begeleider ook niet aanwezig zijn wanneer de groep samenkomt. Je ontwikkelt dan de samenkomst,

maar je bent zelf niet aanwezig (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019; S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Tijdens de nabesprekingen van Vormingplus lijkt deze functie me minder belangrijk. Volgens mij moet de begeleider dicht bij de groep staan en deelnemen aan het gesprek. Wel zie ik dat er twee fasen waren. Als eerste werden de deelnemers alleen aan het werk gezet om fijn- en pijnpunten op te schrijven. Op dit moment nam de begeleider wat afstand en liet hen rustig schrijven. In de tweede fase werd er dan in gesprek gegaan in groep en stond de begeleider mee in het gesprek.

6. Als begeleider ben je neutraal, maar verlies je je eigen waarden niet

De neutraliteit van de begeleider is een interessant punt. Zonder oordeel moet je in staat zijn alle stemmen te beluisteren (Frans, 2017). Daarbij laat je conflict toe, maar neem je de discussie goed in handen. Dankzij conflict kunnen gemeenschappelijke belangen naar boven komen (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019). Als begeleider moet je dus neutraal zijn, maar toch vertrek je vanuit je organisatie. Als begeleider neem je dus de waarden van jouw organisatie en je eigen waarden mee in de nabespreking (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant vertegenwoordigen de waarden van hun organisatie en zijn dus niet volledig neutraal (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). Dit viel me niet zo erg op tijdens de nabesprekingen. De medewerkers lieten de deelnemers hun eigen mening zeggen zonder zelf een opinie te formuleren. Wel wil ik hierbij aanhalen dat de mensen die Vormingplus aantrekt reeds mensen zijn met een meer duurzame gedachtengoed en dus eerder gelijklopende waarden hebben als die van de organisatie.

7. Als begeleider ken je het thema van het gesprek

Als begeleider is het jouw taak om bij de start duidelijk te maken over welk thema de nabespreking zal gaan. Daarbij is het van belang de inhoud van dit thema goed te kennen (Kabalt & Tjepkema, 2012). Indien bepaalde informatie ontbreekt en nuttig is voor de groep kan de begeleider deze inbrengen vanuit zijn/haar expertise (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019; S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Hierbij hoort de succesfactor over een focus kiezen. Gie Van den Eeckhaut (persoonlijke communicatie, 30 april 2019) geeft aan dat de belangrijkste taak van een begeleider alles te maken heeft met die focus. De begeleider verscherpt de focus, houdt de focus in het gesprek en verdiept het gesprek. Hierbij is het duidelijk stellen van het thema en dit goed kennen van belang.

De begeleiders van Vormingplus Oost-Brabant zijn thuis in het thema duurzaamheid en kunnen interessante aanvullingen doen op momenten die nodig zijn. Ook wanneer er foute informatie verteld wordt, komt de begeleider even tussen om dit recht te zetten.

8. Als begeleider ben je flexibel en ontwikkel je je eigen stijl

De rol van een begeleider is sterk contextafhankelijk. Een goede begeleider kan zich snel aanpassen en stelt continu in vraag wat de groep op dat moment nodig heeft (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

De begeleiders van Vormingplus kunnen flexibel te werk gaan. Elke context van een LAB-activiteit was anders. Soms waren de lokalen niet ideaal, of was er achtergrondgeluid, of liep de activiteit wat uit... Er waren veel momenten waarbij de begeleiders zich moesten aanpassen. Ik denk dat dit een belangrijke eigenschap is waarover elke begeleider moet beschikken.

Daarbij is het interessant om als begeleider rekening te houden met deze functies, maar op je eigen manier. Iedereen heeft een eigen stijl en je hoeft die niet te veranderen omdat iemand anders bijvoorbeeld een sterkere begeleider is. Wel kan je je eigen stijl aanvullen en verbeteren op verschillende manieren. Het is vooral belangrijk te weten dat je een eigen stijl hebt en hoe die eruit ziet. Voor Vormingplus zou het dus interessant kunnen zijn om de medewerkers eens te laten reflecteren op hun eigen en elkaars begeleidersstijl. Verliezen doe je er niet mee, want je kan er enkel een betere begeleider door worden.

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk ging ik op zoek naar een goede begeleidersrol tijdens een nabespreking. Een correcte begeleidersrol is namelijk één van de succesfactoren. Ik ging op zoek in de literatuur naar theorieën vanuit de positieve psychologie en besprak zo de waarderende benadering, motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht werken en deep democracy.

Ik ging verder met de rol van de begeleider volgens de zes bevraagde experts. Hieruit leerde ik dat elke begeleider dient te beschikken over enkele persoonsgebonden eigenschappen zoals luistervaardigheid, empathie, enthousiasmerend en meer. De ideale begeleider kan ook focus houden. Daarbij kan de begeleider een leerruimte creëren waarin deelnemers open en veilig met elkaar in interactie kunnen gaan. Een begeleider kan spelen met nabijheid. De ene keer staat hij dicht bij de groep en doet hij mee en de andere keer gaat hij een andere ruimte in om de groep alleen te laten werken. Een goede begeleider laat tijdens het gesprek conflict toe en laat verschillende meningen aan bod komen. De begeleider kent hierbij het thema van het gesprek en kan indien nodig informatieve en neutrale aanvullingen doen. Ook heeft de begeleider de kracht om burgers te ontzorgen en eenvoudige mogelijkheden aan te bieden. Tijdens een nabespreking kan een begeleider verschillende rollen opnemen. Zo kan hij dienen als katalysator, inspirator, facilitator... Begeleider zijn betekent niet altijd bij de groep zijn om te begeleiden. Als begeleider kan je ook processen opzetten die mensen samenbrengen en zo een context creëren waar mensen uitwisselen zonder dat er een begeleider bij hoeft te zijn (expertinterviews, persoonlijke communicatie, 2019).

Vervolgens zocht ik naar de rol van een begeleider volgens Vormingplus Oost-Brabant. Zij sprak over een begeleider die leerprocessen opzet waarin verschillende standpunten aan bod kunnen komen en waarin mensen begrip krijgen voor elkaars mening. Een begeleider is daarbij niet helemaal neutraal, want vertegenwoordigt de waarden van de organisatie. Daarbij beschikt een begeleider van Vormingplus over een open grondhouding en de capaciteit om vragen te stellen 'in verbinding' met mensen (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Ik vulde aan vanuit mijn eigen ervaringen en observaties.

Deze informatie bracht ik samen in acht functies die een begeleider mee kan nemen in een nabespreking waarbij het doel is mensen aan te zetten tot de verandering van hun gedrag. Ik kwam tot de volgende functies:

1. Als begeleider stel je goede vragen
2. Als begeleider laat je mensen vertrekken van wat werkt
3. Als begeleider laat je mensen dromen over de toekomst en de eerste stap
4. Als begeleider kan je reflectief luisteren
5. Als begeleider speel je met de nabijheid tot de deelnemers
6. Als begeleider ben je neutraal, maar verlies je je eigen waarden niet
7. Als begeleider ken je het thema van het gesprek
8. Als begeleider ben je flexibel en ontwikkel je je eigen stijl

5 De impact van een nabespreking

In dit hoofdstuk ga ik op zoek naar de impact van een nabespreking op de deelnemers. Is het wel realistisch om te stellen dat een nabespreking mensen kan aanzetten tot de verandering van hun gedrag?

In eerste instantie was de vraag naar impact geen deel van mijn onderzoek. Het is namelijk eerder een randnoot in dit onderzoek en draagt minder bij tot een antwoord op de probleemstelling "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan hun educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?". Toch heb ik besloten er een kort hoofdstuk over te schrijven, omdat impact een interessant onderwerp is waarover naar mijn gevoel nog veel verwarring heerst in de sociaal culturele sector. Het is daarbij geen makkelijk onderwerp, want de impact van een praktijk is niet steeds in cijfers uit te drukken of te benoemen met eenduidige uitspraken.

In dit hoofdstuk benoem ik kort wat impact juist is. Ik tracht impact ook te verbinden met gedragsverandering en de verhouding te onderzoeken. Daarna beschrijf ik hoe de experts en hun organisaties werken aan impact en impactmeting. Verder ga ik na of Vormingplus Oost-Brabant bezig is met de impact van haar praktijken. Ook onderzoek ik op basis van een enquête bij enkele deelnemers aan LAB-activiteiten of de nabesprekingen een impact hebben gehad. Ik tracht dit hoofdstuk kort te houden, maar toch een antwoord te geven op mijn onderzoeksvraag omtrent impact dat voldoende onderbouwd is.

5.1 Impact in het sociaal cultureel volwassenenwerk

Hieronder beschrijf ik wat impact juist betekent binnen sociaal cultureel werk. Ik maak hiervoor gebruik van de literatuur. Daarna bespreek ik het verband tussen impact en gedragsverandering op basis van de informatie uit mijn interview met Marc Jans.

5.1.1 Wat is impact?

Voor de sociaal culturele sector wordt het genereren van impact en het meten ervan steeds belangrijker. Het decreet van het sociaal cultureel volwassenenwerk van 2017 legt sociaal culturele organisaties op om in hun beleidsplan aan te geven rond welke maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen ze zullen werken en welke impact ze daarbij nastreven (Vlaamse overheid, 2017).

Laat ik eerst beschrijven wat impact juist is. Het is namelijk net zoals gedragsverandering een complex begrip. Om dit te doen maak ik gebruik van literatuur uit het sociaal culturele werkveld.

Het woord 'impact' roept in het sociaal cultureel werk verschillende betekenissen op. Het begrip wordt verbonden met termen als effecten, doelstellingen, efficiëntie, successen, verantwoording en controle. De impact van een organisatie hangt namelijk sterk samen met haar missie en de daarin omschreven gewenste impact. Gezien de sterk uiteenlopende aard van sociaal culturele organisaties in de omschrijving van impact, impact meten en de ervaringen eromheen erg divers. Het begrip zorgt daarbij voor discussie. Voorstanders van impact en impactmeting zien dat impact nodig is om effectief, efficiënt en relevant te werken. Een organisatie kan zich dankzij het meten van hun impact verantwoorden voor de praktijken die ze opzetten. Tegenstanders vinden dat impact de creativiteit en

complexiteit van sociaal-culturele praktijken doet afnemen (Berghmans, Deprez, Celis, Vandenabeele, & Van Hemelrijck, 2014). Niet alleen roept impact dus meerdere betekenissen op, ook wordt het niet steeds als iets positiefs gezien.

Laat ik een brede werkdefinitie formuleren om het begrip te verhelderen en verwarring te vermijden. Impact betekent de effecten – positief én negatief, bedoeld én onbedoeld, direct én indirect – op lange termijn die het gevolg zijn van een sociaal-culturele praktijk, minus wat er toch gebeurd zou zijn zonder die praktijk. Toch omvat deze definitie niet alles. Uit de praktijk blijkt dat het sociaal cultureel volwassenenwerk op drie verschillende manieren naar impact kijkt (Berghmans et al., 2014).

Ten eerste wordt impact soms gezien als een langetermijneffect van één specifieke praktijk. Dit betekent dat er een rechtstreeks verband is tussen één praktijk en een specifiek effect. Andere factoren of praktijken kunnen tot eenzelfde resultaat komen, maar deze worden niet nodig geacht. Deze ene praktijk is dan voldoende om een specifiek resultaat te behalen. Dit verband kan ook worden aangetoond door de sociaal cultureel werkers (Berghmans et al., 2014).

Ik zie deze betekenis van impact terugkomen bij Vormingplus Oost-Brabant in het LAB-traject. Met de activiteiten gevolgd door nabesprekingen tracht de organisatie deelnemers anders te laten denken en doen op vlak van duurzaamheid. Indien een deelnemer aangeeft een duurzamere levensstijl te hebben aangenomen na een LAB-activiteit is dit de impact van die ene activiteit.

Ten tweede kan impact gezien worden als een langetermijneffect waar een praktijk toe kan bijdragen. De relatie tussen de praktijk en de impact ervan is hier complexer. Een specifiek effect wordt gezien als het resultaat van meerdere praktijken en factoren die op elkaar inwerken. De samenloop leidt dus tot impact. Deze kijk bevestigt dat één bepaalde praktijk een bepaalde verandering kan bekomen en er dus een rechtstreeks verband kan bestaan tussen praktijk en resultaat. Daarnaast zegt deze kijk op impact dat ook andere factoren en actoren invloed uitoefenen. Om deze reden spreken we hier niet van een praktijk die zorgt voor een bepaalde impact, maar van een praktijk die bijdraagt tot deze bepaalde impact. Op deze manier omvat impact niet enkel veranderingen op lange termijn, maar soms ook op korte termijn (Berghmans et al., 2014).

Ook deze betekenis van impact zie ik terugkomen bij Vormingplus. In het algemeen streeft Vormingplus een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische maatschappij na. Hierbij is duurzaamheid één van de thema's waarop ze sterk inzet. Het LAB-traject is dan één van de praktijken die bijdraagt tot het bereiken van deze impact.

Ten derde wordt impact door sommige organisaties gezien als een betekenis en waarde. Het doel van een bepaalde praktijk is dan niet een resultaat, maar de praktijk zelf. Het gaat om organisaties die als doel hebben mensen samen te brengen en daarbij geen effect of verandering nastreven. De impact van een praktijk is dus de praktijk zelf. Wel kunnen er ook langetermijneffecten ontstaan (Berghmans et al., 2014).

Eender welke manier van impact een organisatie kiest na te streven, is het interessant deze impact op voorhand realistisch en relevant te formuleren. Het decreet vraagt sociaal culturele volwassenenorganisaties dit te doen, maar toch wordt de impact van praktijken weinig of niet uitgeschreven in beleidsplannen of voortgangsrapporten. Daarbij is het van belang per praktijk te kijken welke van de drie bovenstaande kijken passend is. Ook het

vastleggen van de impactevaluatie en deze effectief uitvoeren is handig en vooral relevant voor de organisatie (Berghmans et al., 2014).

Hoe de impact van praktijken meten en evalueren beschrijf ik niet in dit onderzoek. Er bestaan veel stappenplannen en methoden. Het is minder relevant en zou afwijken van het doel van dit hoofdstuk, namelijk te weten komen of de nabesprekingen een impact genereren. Ik maakte gebruik van een enquête om de impact van de nabesprekingen op de deelnemers te meten.

5.1.2 De verhouding tussen impact en gedragsverandering

Tijdens mijn expertinterview met Marc Jans, wiens expertise vooral ligt bij alles over impact, bespreek ik het verband tussen gedragsverandering en impact. Hierbij past hij de theorie toe op nabesprekingen van LAB.

Impact en gedragsverandering zijn niet verbonden, vertelt Marc. Wanneer het over impact gaat, bestaat er een klassieke opdeling namelijk input, activiteit, output, outcome en impact (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

- Input: dit zijn de middelen die je in de activiteit steekt. Het gaat over personeel, uren, lokaal, materiaal, voorbereiding...
- Activiteit: zet je op met je input. In het geval van Vormingplus is de activiteit een educatief moment met nabespreking achteraf.
- Output: dit zijn de tastbare observeerbare kenmerken van de activiteit zoals hoe lang de activiteit duurde, wie aanwezig was, wie iets gezegd heeft tijdens de activiteit, feedback...
- Outcome: het zijn de effecten van de activiteit op de deelnemers aan de activiteit op korte of middellange termijn. Dit kan gaan over het aanpassen van hun gedrag na de activiteit. De outcome beperkt zich enkel tot de deelnemers die in de activiteit betrokken zijn.
- Impact: gaat over maatschappelijke veranderingen over langere termijn. Er zijn niet enkel gevolgen voor de deelnemers aan de activiteit, maar ook andere gevolgen zijn zichtbaar.



Figuur 6: Jans, M. (2016). Impact van sociaal-culturele praktijken bepalen. Opgeroepen op juli 30, 2019, van <https://www.slideshare.net/socius/impact-van-sociaalculturele-praktijken-bepalen-marc-jans>

Een nabespreking is een soort activiteit waarbij je het effect ervan op het gedrag van mensen wilt meten. Je hebt het dan niet over impact, maar over een outcome. Om tot gedragsverandering te komen op vlak van duurzaamheid zal je dus al veel activiteiten

moeten doen opdat je op maatschappelijk vlak een impact bereikt. Marc haalt aan dat impact verder gaat dan een verandering van gedrag en dat dit dus niet van toepassing is in de nabesprekingen (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Gedragsverandering kan dus een outcome zijn van een activiteit. Het in beeld brengen van de outcome van de nabespreking kan op verschillende manieren. Volgens Marc doe je dit het best door te peilen naar gedragsindicatoren. Je kan dus nagaan of het gewenste gedrag wordt gesteld een dag of een week of een maand nadat de nabespreking plaatsvond. Dit kan door de deelnemers achteraf te bevragen of ze reeds iets hebben veranderd of niet. Een andere manier om de outcome van de nabespreking te ontdekken, is het gedrag effectief observeren. In principe is dit de beste en meest accurate manier. Dit is wellicht niet zo evident. Marc benadrukt dat het belangrijk is te peilen naar gedragsindicatoren en niet naar intenties. Aan de mensen de vraag stellen of de nabespreking belangrijk was voor het gedrag dat ze stellen, is duidelijker dan te vragen naar de invloed ervan (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

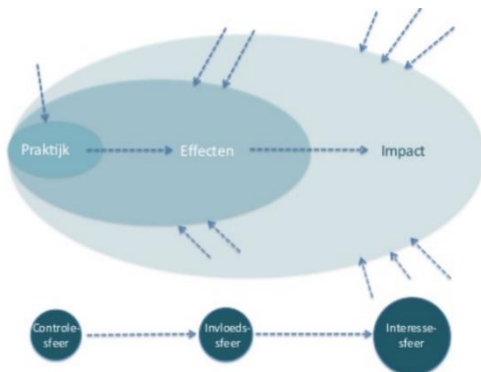
Wanneer je gedragsverandering als outcome beoogt, is het van belang achteraf te kunnen aantonen dat het veranderd gedrag het gevolg is van de activiteit en de nabespreking. Marc haalt een model aan dat hiervoor geschikt is. Dit model onderscheidt drie sferen (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

1. Je hebt een praktijk. In dit geval een educatieve activiteit met nabespreking. Wat in die praktijk gebeurt, daar heb je als vormingswerker heel veel controle over. Wat daar gebeurt, is het resultaat van keuzes die je zelf maakt. Hier spelen ook invloeden van buitenaf een rol bijvoorbeeld dat je als organisatie moet besparen, maar in grote lijnen heb je op het niveau van de praktijk als sociaal-cultureel werker veel controle. Dit noemen we de **controlesfeer**.
2. De effecten of outcomes van je praktijk worden beïnvloed door je praktijk zelf, maar ook door vele andere factoren. Tijdens een nabespreking kan je invloed uitoefenen op het gedrag, maar dit is geen garantie dat het gedrag verandert. Er zijn namelijk nog heel wat andere invloeden op dat gedrag. Een voorbeeld: iemand spreekt tijdens de nabespreking uit dat hij vanaf morgen een systeem gaat bedenken en installeren om zijn afval te sorteren. Uiteindelijk krijgt hij die dag ontslag op het werk en komt er van het hele plan niets in huis. Dit is een invloed die niets met je praktijk te maken heeft, maar wel bepalend is voor het gedrag. Je hebt er geen controle over. In deze sfeer spelen invloeden mee die je kan sturen, alsook invloeden waar je niets aan kan doen. Dit noemen we de **invloedssfeer**.
3. Impact gaat over maatschappelijke veranderingen en gaat verder dan de deelnemers in de nabespreking. De vragen die je hierbij stelt zijn: 'In welke mate zullen gedragsveranderingen onder invloed van de praktijk bij deelnemers in het sociaal netwerk van die deelnemers doorwerken?' en bijvoorbeeld ook 'Beïnvloeden zij op hun beurt hun context om afval te sorteren?' Bij impact moet je rekening houden dat nog veel meer invloeden meespelen. Je hebt in deze sfeer bijna geen controle. Dit noemen we de **ambitiesfeer of interessesfeer**.

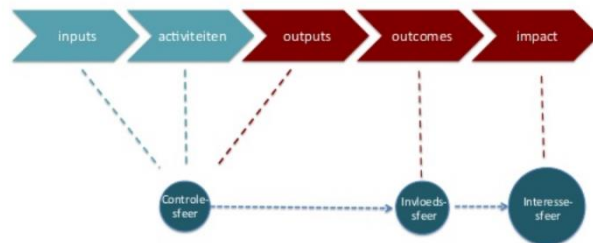
Marc vertelt dat wanneer je de outcome of impact van een bepaalde praktijk wilt bepalen, je al deze verschillende invloeden in kaart moet brengen. Dit is geen vanzelfsprekende opdracht. Door je te richten op een outcome wordt het wat realistischer. Om de outcome van een nabespreking te bepalen, moet je dus kunnen aantonen dat de nabespreking het gedrag heeft bepaald of een belangrijke bijdrage heeft geleverd tot het stellen van gedrag. Dit in kaart brengen van invloeden is niet gemakkelijk. Vaak weet je niet welke invloeden

meer bepalend zijn geweest dan andere (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Hieronder is dit model terug te vinden:



Figuur 8: Jans, M. (2016). Impact van sociaal-culturele praktijken bepalen. Opgeroepen op juli 30, 2019, van <https://www.slideshare.net/socius/impact-van-sociaalculturele-praktijken-bepalen-marc-jans>



Figuur 7: Jans, M. (2016). Impact van sociaal-culturele praktijken bepalen. Opgeroepen op juli 30, 2019, van <https://www.slideshare.net/socius/impact-van-sociaalculturele-praktijken-bepalen-marc-jans>

5.2 Impact in verschillende organisaties

Tijdens mijn expertinterviews stelde ik aan enkele experts de vraag hoe zij binnen hun organisatie aan impactmeting doen. Op deze manier kreeg ik een overzicht hoe er met impact wordt omgegaan bij Keik – mensen in beweging, Levuur, Netwerk Bewust Verbruiken en Ecolife. Voordat ik onderzoek hoe Vormingplus Oost-Brabant kijkt naar impact en het meten hiervan bespreek ik hoe deze organisaties dat doen.

5.2.1 Koen Joly – Keik

Wanneer het over impact gaat, baseert Koen Joly (persoonlijke communicatie, 29 maart 2019) zich op inzichten uit een lezing over bijzondere jeugdzorg waarbij het ging over effectmeting in de zorg. Impactmeting of effectmeting bestaat uit drie delen:

1. Doelrealisatie: zijn de doelen behaald? In het begin van een begeleiding worden er doelen afgesproken. Aan het einde van de begeleiding wordt er gekeken in hoeverre deze bereikt zijn.
2. Uitval: blijft iedereen aan boord of vallen er mensen uit?
3. Tevredenheid over het effect: zijn we blij met waar we zijn geraakt?

Koen past deze drie delen toe op zijn job:

1. Aan het begin van de dag of van een sessie hangt hij regelmatig twee of drie flappen op. Hierop staan de volgende vragen: "Wanneer ga jij tevreden naar huis gaan?", "Waar wil je het vandaag over hebben?" en "Wat is jouw vraag waar je vandaag een antwoord op wilt?" Op het einde van de dag kan de begeleider peilen naar deze vragen. Dit kan bijvoorbeeld door de volgende vraag te stellen: "Wat is je antwoord op jouw vraag?"
2. Dit meet Koen niet specifiek tijdens zijn coaching. Af en toe zegt hij wel eens na een pauze: "Oef, iedereen is er toch nog." Hij houdt dit deel van effectmeting niet expliciet bij. Hij zegt wel dat hij het wel merkt wanneer iemand uit het traject stapt.
3. Regelmatig stelt Koen op het einde van een dag of een sessie twee vragen namelijk "Hoe was het?" en "Hoe is het?" Deze vragen schrijft hij dan op flappen en de

deelnemers mogen op elke flap antwoorden met minstens één woord. Meestal doet Koen trajecten en dan stelt hij ook nog de vraag “Wat is het leukste dat er is gebeurd sinds we zijn gestart met het traject?”

Daarnaast doet hij ook aan impactmeting door enkele maanden later een mailtje te sturen naar de deelnemers. Op die manier toetst hij hoe het verder is gegaan (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Bij de trajecten laat hij zijn deelnemers af en toe reflecties schrijven. Hierbij antwoorden ze tegen de laatste sessie op de vragen “Wat pak je mee?”, “Wat vond je straf?”, “Wat zou je anders doen?”...

Het coachen van organisaties en bedrijven, alsook het geven van nabesprekingen, blijft volgens Koen iets vluchtigs. Als begeleider faciliteer je dat er iets gaat veranderen, maar de deelnemers moeten het natuurlijk wel zelf veranderen. Door mensen uit te dagen een concrete actie te formuleren, facilitair je maximaal dat ze ook echt aan de slag gaan met wat er tijdens de dag gebeurd is. Voor Koen is impact dus het uitdrukken van een concrete actie (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

5.2.2 Stef Steyaert – Levuur

Stef Steyaert vertelt dat Levuur niet aan impactmeting doet. Wel ziet hij het behalen van impact als deel van hun opdracht, want hij wilt niet mee helpen aan een project waarin er geen verschil wordt gemaakt. Volgens hem is impact dus een onderdeel van de voortgang van een proces. Indien mogelijk zou Levuur meer moeten inzetten op impactmeting (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

Daarbij haalt Stef aan dat als je goed kan begeleiden je een proces in de juiste richting kan sturen. De vraag die hij dan stelt, is “Moet je richting een impact sturen?” Hij weet niet of je de impact die je wilt bereiken steeds op voorhand moet vastleggen. Soms is het goed om de richting pas te bepalen tijdens het proces (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019).

5.2.3 Barbara Janssens – Netwerk Bewust Verbruiken

Barbara Janssens geeft aan dat Netwerk Bewust Verbruiken aan impactmeting tracht te doen. Kwantitatieve gegevens zijn gemakkelijk om bij te houden. Met deze cijfers kan de organisatie zien hoeveel mensen ze bereikt, welk publiek er naar de activiteiten komt, hoeveel initiatieven ze ondersteunt... Cijfermatig komt hier interessante informatie uit, maar de organisatie haalt hier nog meer uit. Kwalitatieve effecten op mensen kunnen namelijk uit de kwantitatieve gegevens worden afgeleid. Zo probeert de organisatie in te schatten of ze bijdragen aan maatschappelijke verandering. Regelmatig bevraagt Netwerk Bewust Verbruiken mensen om zo reflecties op projecten te bekomen. Volgens Barbara is impactmeting voor organisaties met een sterke missie dan ook steeds een belangrijke opdracht (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

5.2.4 Bruno Verbeeck – Ecolife

Bruno Verbeeck vertelt dat impactmeting een enorm groot deel is van Ecolife. Ze is namelijk bezig met het meetbare. Bij een organisatie doen ze een nulmeting en hiervoor maken ze gebruik van verschillende tools o.a. de ecologische voetafdruk, de

koolstofvoetafdruk en de waterstofvoetafdruk. Deze nulmeting is een momentopname waaruit ze samen met de organisatie werkpunten haalt. Op deze manier wordt er een strategie bepaald en een plan opgesteld. Dit plan is gericht op het bekomen van impact en verandering. Soms doet Ecolife ook vervolgmetingen die vergeleken kunnen worden met de nulmeting. Zo kan de groei van de organisatie in kaart worden gebracht. Deze kant van impactmeting is de kwantitatieve kant en vraagt veel tijd en cijferwerk (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

De laatste jaren houdt Ecolife zich steeds meer bezig met de kwalitatieve kant van impactmeting. Zo zijn enkele tools geëvolueerd van kwantitatief naar kwalitatief en ontstonden er nieuwe tools. Het gaat vooral over vragenlijsten met ja-nee-vragen en open vragen. Het zijn laagdrempelige en kwalitatieve tools waarmee Ecolife de impact van concrete acties kan vastleggen (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

Naar het gehele impactverhaal gaat enorm veel tijd, maar volgens Bruno mogen ze hier nog meer aandacht aan besteden. Het is voor hem wel belangrijk dat je goed vastlegt hoeveel tijd je erin wilt steken en hoe nuttig sommige resultaten zijn (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 april 2019).

5.3 Vormingplus Oost-Brabant: werken aan impact

Zoals het decreet van sociaal cultureel volwassenenwerk oplegt, moet ook Vormingplus Oost-Brabant impact nastreven. Aangezien de organisatie hier de vorige jaren nog niet erg veel mee bezig is geweest, hielden ze op 4 februari een interne denkdag over impact. Dit was het allereerste dat ik heb meegemaakt tijdens mijn stage en tevens enorm interessant doordat ik vrijwel niets wist over impact. Enerzijds was het doel van deze denkdag om een gemeenschappelijk beeld te creëren bij de educatieve medewerkers omtrent impact. Anderzijds wilde de medewerkers nadenken over manieren waarop ze impact in 2019 kunnen capteren (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Het DNA van Vormingplus (2019) stelt dat het doel van de organisatie is om polarisatie te verminderen en meer begrip tussen de burgers te genereren voor verschillende standpunten. Alsook wil de organisatie dat de burgers van Oost-Brabant leren andere mogelijkheden te verbeelden en nieuwe manieren ontdekken om zich hiervoor te engageren (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). Dit is volgens Vormingplus dus ook de na te streven impact. Uiteindelijk wil de organisatie dat burgers zich bewust zijn van en betrokken zijn op maatschappelijke kwesties, dat de burgers door deze kwesties actie ondernemen en zo de spelregels in de samenleving uitdagen en veranderen (Vormingplus Oost-Brabant, 2019). Om deze impact na te streven zet Vormingplus verschillende sociaal culturele praktijken en interventies op. Elk van deze praktijken en interventies bekommt effecten die bijdragen aan dit grote na te streven doel. Deze effecten worden door Vormingplus ook gezien als impact, maar dan op een kleinere schaal (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Verder op de denkdag gaat het over de vraag: "Op welk niveau willen we impact/effect hebben?" Vormingplus Oost-Brabant wil impact nastreven op verschillende niveaus. Vaak kan één praktijk effecten hebben op alle niveaus. Toch is het van belang om op voorhand te bepalen op welk niveau de impact van de interventie het belangrijkste is. Op die manier is het namelijk makkelijker de impact aan het einde te capteren. Een praktijk of interventie

kan impact/effect hebben op de drie niveaus. De volgende informatie haal ik uit het document omtrent de denkdag van Vormingplus.

1. "Microniveau: De verandering die we nastreven situeert zich op het niveau van het individu. Door onze interventie zullen deelnemers anders denken, voelen, doen.
2. Mesoniveau: De verandering die we nastreven situeert zich op groepsniveau. Door onze interventie kunnen we spreken van een groep die samen denkt, voelt en dingen onderneemt.
3. Macroniveau: De verandering die we nastreven situeert zich op niveau van een gemeenschap (straat, wijk, dorp...). Door onze interventies veranderen zaken in de 'omgeving' (Vormingplus Oost-Brabant, 2019, p. 1)."

Op de denkdag besluiten de medewerkers van Vormingplus dat het belangrijk is te weten op welk niveau de organisatie per project impact tracht na te streven. Op deze manier kan de praktijk of interventiestrategie aangepast worden aan het juiste niveau en de na te streven impact. Tijdens de denkdag en de dagen erna bepalen de medewerkers per project, alsook voor het LAB-traject, het gepaste niveau van impact. Het betekent dat voor elk project de medewerkers trachten effecten te capteren op dat niveau. Ook voor het LAB-traject is het niveau bepaald. De na te streven effecten liggen op microniveau. Vormingplus wil mensen individueel goesting laten krijgen in een meer duurzame levensstijl en hen aansporen om hier verder over na te denken. Daarbij tracht Vormingplus deze mensen te overtuigen ook deel te nemen aan LAB 2.0. De interventiestrategie om deze impact te bekomen is het opzetten van laagdrempelige activiteiten die gevolgd worden door een nabespreking. Hier kunnen de burgers dan inzicht verwerven, alternatieven leren kennen en concrete voorbeelden meekrijgen (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Enkel het niveau van impact per project bepalen is natuurlijk niet genoeg. De organisatie tracht vooraf na te denken hoe ze per praktijk de impact kunnen capteren. Dit kan op kwalitatieve en kwantitatieve manieren. De kwantitatieve metingen of de cijfermatige metingen gebeuren via de databank van Vormingplus. Dit gebeurt automatisch en de medewerkers hoeven er dus niet meer over na te denken. Wel moeten ze kwalitatieve manieren van impactmeting vinden die passend zijn per sociaal culturele praktijk. Bij het LAB-traject deden ze dit door na de activiteit een evaluatieformulier te sturen. Verder maakten de medewerkers per activiteit een verslag over de inhoud van de nabespreking. Ikzelf heb tijdens mijn stage al deze verslagen en dus de fijn- en pijnpunten gebundeld in een presentatie die een overzicht biedt.

5.4 De outcome van de LAB-activiteiten

Door middel van een online enquête bij de deelnemers van enkele LAB-activiteiten onderzocht ik de impact ervan. Uit de literatuur en het expertinterview met Marc Jans weet ik al dat impact geen passend woord is voor wat het resultaat is van de activiteiten met nabespreking. Beter kan ik spreken van de outcome van de LAB-activiteiten. Wat ik hier dus ga beschrijven, geeft de outcome van deze activiteiten weer op basis van de meningen van een groep deelnemers. Ik bevroeg ongeveer 60 deelnemers van zeven activiteiten. Deze enquêtes stuurde ik een maand nadat ze een activiteit met nabespreking hebben gevolgd. Ik kreeg 18 antwoorden, wat goed is voor bijna één derde van de bevroegden. In het achterhoofd moet wel gehouden worden dat de aannames in dit deel gebaseerd zijn op de meningen van 18 personen en bijgevolg niet volledig betrouwbaar zijn. In bijlage is

de vragenlijst te vinden. De antwoorden voegde ik niet toe in bijlage. Deze bespreek ik hier.

Uit de enquête blijkt dat alle 18 respondenten tijdens de activiteit (voor de nabespreking) in meerdere of mindere mate inzichten en/of vaardigheden hebben geleerd. Deelnemers hebben tijdens de activiteit dus kennis opgedaan. Een leercontext, waarover ik het reeds heb gehad in de vorige hoofdstukken, werd gecreëerd. Echter blijkt ook dat, ondanks de deelnemers aangeven iets te hebben geleerd, niet iedereen deze kennis heeft gebruikt in het dagelijks leven. Vier mensen geven aan dat ze niets met de kennis hebben gedaan, waarvan eentje duidelijk 'nog niet' antwoordt. De anderen geven aan dat ze de gemaakte producten uit de cursus gebruiken, met de opgedane kennis zelf duurzame producten maken of bewust duurzamer zijn gaan leven. Dit betekent dat 14 van de 18 deelnemers aan de enquête aangeven dat ze dankzij de cursus actie hebben ondernomen. Of de nabespreking hier voor een meerwaarde heeft gezorgd, is uit de eerste twee vragen van de enquête niet af te leiden.

Vragen drie en vier peilen naar de inzichten en tips die de deelnemers hebben meegekregen tijdens de nabespreking én of ze deze reeds hebben gebruikt in hun dagelijks leven. De antwoorden zijn hier meer gespreid. Zeven respondenten geven aan dat ze (eerder) geen inzichten of tips hebben meegekregen tijdens de nabespreking. Dat betekent dat 11 respondenten aangeven van wel. Toch zijn er slechts drie van deze 11 personen die aangeven dat ze de inzichten of tips die de leerden tijdens de nabespreking hebben gebruikt in hun dagelijks leven. Wel geven nog twee anderen aan dat ze het aangenaam vonden om bezorgdheden en tips uit te wisselen en dat ze er achteraf nog over nadachten.

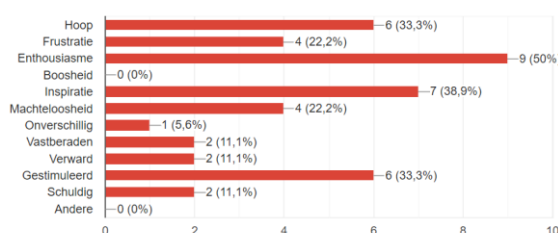
In de enquête vraag ik de deelnemers naar de mate waarin ze tijdens de nabespreking nieuwe dingen hoorden. De meerderheid, namelijk 11 respondenten, geeft aan dat ze geen of weinig nieuwe dingen heeft gehoord. Dit kan wel eens de reden zijn waarom respondenten aanduiden dat ze geen inzichten of tips hebben meegekregen tijdens de nabespreking. Dingen die je al weet, zullen immers niet of weinig beklijven. Zeven respondenten geven aan dat ze wel enkele nieuwe dingen hebben gehoord.

Ondanks dat de meerderheid van de respondenten aangeeft geen of weinig nieuwe dingen te hebben gehoord tijdens de nabespreking, geven 14 van hen aan dat ze positief staan ten opzichte van een activiteit die gevolgd wordt door een nabespreking. De meesten van hen gaven aan dat het leuk is om andere mensen te ontmoeten en van hen nieuwe inzichten, informatie en tips te kunnen opsteken. Van de andere vier respondenten geven er drie aan dat een nabespreking voor hen niet hoeft en één dat een nabespreking welkom is indien het op voorhand wordt aangegeven.

De nabespreking bracht ook verschillende gevoelens teweeg bij de deelnemers.

Wat heeft de nabespreking bij jou teweeggebracht ten opzichte van het thema duurzaamheid? Je mag meerdere gevoelens aanduiden.

18 antwoorden

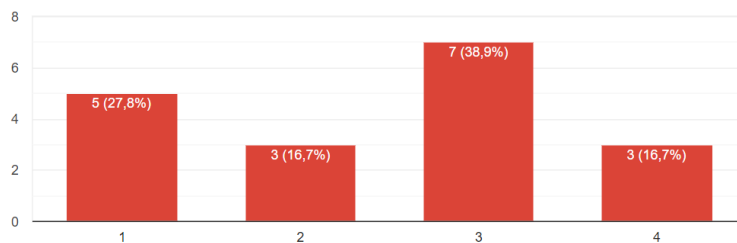


Zoals te zien in de tabel overheersen positieve gevoelens van enthousiasme, inspiratie, hoop en stimulatie. Toch ook duiden acht respondenten aan dat ze gevoelens hebben van frustratie en machteloosheid ten opzichte van het thema duurzaamheid. Een respondent schrijft het volgende antwoord ter verduidelijking: 'De wens is er om milieubewust te leven, maar soms is het moeilijk. Toch zijn kleine veranderingen beter dan helemaal niets.' Een andere respondent schrijft het volgende: 'De nabespreking heeft me eens naar mezelf en ons gezin laten kijken en ik heb daar mijn conclusies uit getrokken. De ideeën van anderen zijn een stimulans voor mij om het beter te doen.'

In de enquête krijgen de deelnemers de volgende stelling voorgeschoteld: 'Ik heb sinds de activiteit stappen vooruit gezet op vlak van duurzaamheid'. Ze kunnen antwoorden op een schaal van één tot vier, waarbij één staat voor 'niet echt' en vier staat voor 'jazeker'. De antwoorden zijn erg gespreid, zoals te zien in de volgende tabel:

Ik heb sinds de activiteit stappen vooruit gezet op vlak van duurzaamheid.

18 antwoorden



Bij de volgende vraag 'Welke stappen ondernam je?' benoemden 10 respondenten duidelijk de stappen die ze hebben genomen om meer duurzaam te gaan leven. Net iets meer dan de helft van de respondenten geeft dus duidelijk aan stappen te hebben gezet na de LAB-activiteit. Dit is volgens mij meer dan wat Vormingplus Oost-Brabant kan wensen na zo een laagdrempelige activiteit.

5.5 Conclusie

In dit hoofdstuk onderzocht ik wat de impact is op de deelnemers van een nabespreking. Hiervoor keek ik in de literatuur om na te gaan wat impact juist is, onderzocht ik aan de hand van mijn gesprek met Marc Jans hoe impact zich verhoudt ten opzichte van gedragsverandering, leerde ik hoe impact en impactmeting een plaats vindt in andere organisaties, ging ik op zoek naar impact binnen Vormingplus en bestudeerde ik uiteindelijk de impact van de nabesprekingen in het LAB-traject.

Impact betekent de positieve en negatieve, bedoelde en onbedoelde, directe en indirecte effecten op lange termijn die het gevolg zijn van een sociaal culturele praktijk. Echter bestaan er veel betekenissen binnen het sociaal cultureel volwassenenwerk en sluit niet iedere organisatie zich bij deze definitie aan (Berghmans et al., 2014).

Uit mijn gesprek met Marc Jans (persoonlijke communicatie, 17 april 2019) blijkt dat er een groot verschil is tussen gedragsverandering en impact. Een activiteit kan namelijk drie soorten effecten bekomen. Ten eerste heeft een activiteit outputs. Dit zijn observeerbare kenmerken van de activiteit zelf. Ten tweede zijn er outcomes van de activiteit. Dit zijn de effecten van de activiteit op de deelnemers ervan op middellange of korte termijn. Ten derde is er impact. Hierboven vermeldde ik reeds de definitie. Het gaat over effecten op lange termijn en bijgevolg over maatschappelijke veranderingen. Uit mijn interview blijkt

dus dat gedragsverandering niet omvat zit in impact, maar een outcome kan zijn van een activiteit. Toegepast op de praktijk beoogt Vormingplus Oost-Brabant gedragsverandering als outcome bij de deelnemers van LAB-activiteiten (M. Jans, persoonlijke communicatie, 17 april 2019).

Uit de interviews blijkt dat de vier bevraagde organisaties allen op een andere manier naar impact kijken en impact meten. Koen Joly en zijn bedrijf Keik streven impact na op microniveau. Koen streeft steeds als impact het in beweging brengen van mensen na. Verder tracht hij op verschillende manieren aan impactmeting te doen. Met de theorie in mijn achterhoofd kan ik aanvullen dat hij eerder op zoek gaat naar outcomes van zijn coachingsessies (K. Joly, persoonlijke communicatie, 29 maart 2019).

Levuur, waar Stef Steyaert werkt, doet niet aan impactmeting. Wel streeft ze met elk project impact na. Stef is er niet van overtuigd dat impact steeds op voorhand moet worden vastgelegd. Een goede begeleider kan volgens hem namelijk altijd richting de gewenste impact sturen (S. Steyaert, persoonlijke communicatie, 7 april 2019). Zelf denk ik echter dat dit niet mogelijk is, aangezien impact zo een groot begrip is en maatschappelijke veranderingen omvat. Het sturen naar outcomes is eerder realistisch.

Netwerk Bewust Verbruiken tracht volgens Barbara Janssens aan impactmeting te doen. Dit vooral op een kwantitatieve manier, maar steeds regelmatig ook op een kwalitatieve manier door middel van reflecties bij burgers (B. Janssens, persoonlijke communicatie, 8 april 2019).

Bij Ecolife is impact en impactmeting een groot deel van de werking. Bruno Verbeek vertelt over hoe de organisatie zich bezighoudt met verschillende kwantitatieve methoden van impactmeting. Het op voorhand bepalen, gaandeweg aanpassen en evalueren van de impact van hun praktijken is de basis van de werking van Ecolife. De laatste jaren zet de organisatie meer in op kwalitatieve manieren van impactmeting (B. Verbeek, persoonlijke communicatie, 24 maart 2019).

Vormingplus Oost-Brabant probeert de laatste tijd meer bezig te zijn met impact en het meten van impact. In hun DNA leggen ze uit welke impact ze nastreven. Dit doen ze door het opzetten van verschillende praktijken die volgens hen elk hun impact genereren. Een nuance die echter gemaakt moet worden, is dat het vaak in hun projecten niet om impact gaat, maar om outcomes. Met LAB streeft Vormingplus impact na op microniveau, het niveau van de veranderingen bij het individu. De impact – in de theorie de outcome – die ze hier willen bereiken is mensen individueel goesting laten krijgen om duurzamer te gaan leven (Vormingplus Oost-Brabant, 2019).

Door middel van een enquête onderzocht ik de outcome van de LAB-activiteiten. Wanneer de activiteit en nabespreking los van elkaar worden gezien, dan zijn er verschillende antwoorden voor beiden. Alle respondenten gaven aan kennis te hebben opgedaan tijdens de activiteit, waaronder 14 van de 18 aangaven ook effectief iets te hebben gedaan met die kennis. Bij de nabespreking gaven 11 respondenten aan dat ze uit de nabespreking inzichten en/of tips hebben meegekregen. Slechts drie zouden deze hebben toegepast in hun dagelijks leven. Daarbij bleek dat 11 respondenten weinig of geen nieuwe dingen hadden gehoord tijdens die nabesprekingen. Toch zijn er 14 respondenten die meldden dat ze positief staan ten opzichte van een nabespreking. Het blijkt daarbij dat wel 10 respondenten aangaven dat ze, dankzij de activiteit gevolgd door een nabespreking, stappen vooruit hebben gezet op vlak van duurzaamheid.

6 Gedrag succesvol veranderen: de conclusie

Na een lang en intens traject sluit ik deze bachelorproef af. Gedragsverandering is een interessant maar complex onderwerp, zodat een antwoord vinden op mijn probleemstelling en onderzoeksvragen geen gemakkelijke opdracht bleek. Ik ben ervan overtuigd dat verschillende organisaties kunnen leren uit mijn bevindingen. Ondanks de complexiteit van het onderwerp hoop ik dus met mijn bachelorproef een meerwaarde te betekenen in de sociaal culturele sector.

In deze conclusie breng ik mijn opgedane kennis samen en besluit ik hoe Vormingplus Oost-Brabant succesvol het gedrag van hun deelnemers kan veranderen door middel van een nabespreking. Dit doe ik door eerst een antwoord te formuleren op mijn vier onderzoeksvragen.

1. Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?

Deze vraag beantwoord ik aan de hand van informatie uit hoofdstuk twee waarin ik op zoek ging naar de betekenis van gedragsverandering en hoe Vormingplus Oost-Brabant hiernaar kijkt. Het blijkt dat Vormingplus geen eenduidige en afgesproken visie heeft op gedragsverandering. Wel willen ze met hun werking mensen aanzetten hun gedrag te veranderen in de richting van een meer duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving. Gezien het ontbreken van een visie geef ik hier enkele belangrijke punten aan die volgens mij horend zijn bij een visie op gedragsverandering van Vormingplus. Het is een bundeling van informatie uit de literatuur, interviews met experts en de focusgroep met enkele medewerkers van Vormingplus Oost-Brabant.

Ten eerste werkt Vormingplus aan gedragsverandering door met mensen in groep te werken. De verandering van gedrag kan op individueel en collectief niveau. Toch zou een verandering sterker zijn in een **sociaal proces**, want de bijdrage aan maatschappelijke veranderingen is dan groter. Ten tweede zet de organisatie niet zomaar sociale processen op. Deze processen nemen de vorm aan van **leercontexten**. Voor Vormingplus blijft leren en educatie de steunpilaar van de organisatie. De leerfunctie zal dus een rol spelen wanneer er gewerkt wordt aan de verandering van gedrag. Mensen krijgen handvaten aangereikt waarmee ze tot inzicht kunnen komen over maatschappelijke kwesties en mogelijkheden leren zien om aan de slag te gaan. Leren is volgens mij het onderdeel van gedragsverandering waarbij Vormingplus echt een verschil kan maken en zich kan onderscheiden van andere organisaties. De organisatie is namelijk expert in het opzetten van leerprocessen. Ten derde is het als Vormingplus van belang tijdens deze sociale leerprocessen in te spelen op de **intrinsieke motivatie** van mensen. Daarbij is het belangrijk in te zetten op deze motivatie, maar in het achterhoofd te houden dat het doel is om in te spelen op het gedrag van mensen en niet uitsluitend hen motivatie mee te geven. Ten vierde zet Vormingplus activiteiten op voor mensen in hun vrije tijd en dus voor mensen die willen komen. Het inspelen op gedrag gebeurt dus (meestal) bij mensen die **vrijwillig** deelnemen aan activiteiten, projecten of trajecten. Ten vijfde hoeft niet elke activiteit of elk project gericht te zijn op het volledig veranderen van gedrag. Vormingplus mag ook mikken op het uitspreken van **intenties**. Dit is namelijk de stap na het denken en voor het doen. Het zou voor de organisatie niet voldoende mogen zijn, maar de kracht van intenties mag ook niet worden onderschat. Ten zesde, en tevens het laatste punt dat volgens mij deel moet zijn van de visie van Vormingplus op gedragsverandering, is het

stellen van een **flexibel doel**. Vormingplus Oost-Brabant legt vaak het doel van een project of traject niet volledig vast. In leerprocessen is het proces van bewustwording enorm belangrijk. Voor elke persoon is het dan anders hoe hij/zij hiermee aan de slag gaat. Door het doel flexibel te houden, geeft de organisatie mensen de kans te bepalen hoe ver ze zelf willen en kunnen gaan. Uiteindelijk draagt zo elk beetje bij aan het bekomen van een duurzame, inclusieve, solidaire en democratische samenleving.

2. Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?

Het antwoord op deze vraag kwam ik in hoofdstuk drie waarin ik op zoek ging naar factoren die bepalend zijn voor, tijdens en na een nabespreking opdat deze de deelnemers zou aanzetten tot gedragsverandering. Ik kan besluiten dat er geen ideale vorm van een nabespreking bestaat. Wel kan ik deze vraag beantwoorden aan de hand van enkele succesfactoren. Het zijn praktische handvaten die Vormingplus Oost-Brabant of een andere organisatie kan gebruiken bij het opzetten van een nabespreking die als doel heeft de verandering van gedrag te bekomen. Een nabespreking waarbij je zoveel mogelijk van de volgende succesfactoren gebruikt, zal meer kans hebben op het veranderen van gedrag. Mogelijks zijn er verschillende succesfactoren die je als organisatie automatisch toepast. Zo zijn er meerdere die voor Vormingplus Oost-Brabant niet nieuw zijn en die ze bewust of onbewust gebruiken.

1. Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep
2. Timing: kies het juiste moment
3. Haal inspiratie uit de literatuur
4. Ontwikkel een sociaal en interactief proces
5. Zet een leercontext op
6. Zorg voor de juiste setting
7. Neem een correcte begeleidersrol aan
8. Voorzie 'incentives'
9. Kies een focus
10. Zorg voor een positieve mindset
11. Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter
12. Ga in de diepte
13. Iedereen aan het woord? JA!
14. Laat mensen nadenken over een concrete actie
15. Keep it simpel
16. Zorg voor herhaling
17. Evalueer!

Belangrijk om in het achterhoofd te houden, is dat een nabespreking sterk afhankelijk is van de context van de organisatie. Bepaalde factoren kunnen zo bijvoorbeeld niet haalbaar zijn, of net interessanter zijn dan andere. Op basis van de organisatiecontext en -doelen kunnen succesfactoren dus gebruikt of overgeslagen worden.

3. Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met hun deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is hun begeleidersrol hierin?

In hoofdstuk vier vind ik het antwoord op deze onderzoeksvraag. Het is een belangrijke vraag om te beantwoorden, want de begeleider is ook één van de succesfactoren van een nabespreking. Ik kan concluderen dat een begeleider van Vormingplus tijdens de nabespreking rekening moet houden met de volgende acht functies:

1. Als begeleider stel je goede vragen
2. Als begeleider laat je mensen vertrekken van wat werkt
3. Als begeleider laat je mensen dromen over de toekomst en de eerste stap
4. Als begeleider kan je reflectief luisteren
5. Als begeleider speel je met de nabijheid tot de deelnemers
6. Als begeleider ben je neutraal, maar verlies je je eigen waarden niet
7. Als begeleider ken je het thema van het gesprek
8. Als begeleider ben je flexibel en ontwikkel je je eigen stijl

Wanneer je als begeleider met deze functies rekening houdt en ze zoveel mogelijk integreert in je eigen begeleidersstijl, dan kan je de nabespreking zo beïnvloeden dat de kans op gedragsverandering bij de deelnemers groeit.

4. Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Deze vraag was eerder een randnoot in mijn bachelorproef, maar toch interessant om te onderzoeken. Het antwoord vind ik in hoofdstuk vijf. Ik concludeer dat je met een nabespreking geen impact bekomt. Impact gaat namelijk over maatschappelijke veranderingen en om dit te bereiken, zouden er al veel nabesprekingen plaats moeten vinden. Wel kan ik besluiten dat een nabespreking outcomes heeft. Dit zijn effecten van de activiteit gevolgd door een nabespreking op de deelnemers ervan op korte en middellange termijn. De belangrijkste outcome van de LAB-activiteiten is dat mensen aangeven stappen vooruit te hebben gezet op vlak van duurzaamheid dankzij de activiteit waaraan ze deelnamen. Daarbij staat de meerderheid van de respondenten positief ten opzichte van een nabespreking, ook al hadden ze het gevoel dat ze er geen of weinig nieuwe dingen hoorden. Vormingplus Oost-Brabant kan dus trots zijn op wat ze hebben bereikt met het eerste deel van het LAB-traject.

Door het oplossen van de bovenstaande onderzoeksvragen ben ik in staat een antwoord te formuleren op mijn probleemstelling. De probleemstelling van mijn onderzoek was: **“Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan hun educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?”**

Vormingplus Oost-Brabant kan mensen aanzetten tot gedragsverandering door het organiseren van nabesprekingen volgend op hun activiteiten. Het is daarbij van belang dat de organisatie rekening houdt met de succesfactoren van een nabespreking. Zo niet, dan is de kans dat de nabespreking mensen aanzet tot verandering van hun gedrag erg klein. Om dit te kunnen doen, is het van belang dat Vormingplus Oost-Brabant leert over gedragsverandering. Een goed inzicht in het begrip zal helpen in het nastreven ervan. Achteraf is het interessant om de outcome van de nabesprekingen te onderzoeken. Op deze manier kan Vormingplus steeds haar werking bijsturen en dus verbeteren.

7 Gedrag succesvol veranderen: enkele aanbevelingen

Uit de brede waaier aan informatie die ik heb verzameld doorheen dit onderzoek bekom ik enkele aanbevelingen. Voornamelijk richt ik mijn aanbevelingen naar Vormingplus Oost-Brabant, maar ik merk dat velen te veralgemenen zijn naar andere sociaal culturele organisaties. In bijlage en als uitneembaar werkinstrument is een beknopte handleiding terug te vinden voor sociaal culturele organisaties die mensen willen aanzetten tot gedragsverandering door middel van nabesprekingen. In deze handleiding bundel ik de eerste zes aanbevelingen.

Tenslotte doe ik een aanbeveling naar het beleid, omdat het complexe onderwerp van deze bachelorproef niet enkel een plaats moet krijgen binnen sociaal culturele organisaties, maar ook op macroniveau.

7.1 Op zoek naar een visie

“Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?” Een onopgeloste onderzoeksvraag die best zo snel mogelijk een antwoord krijgt. Ik raad Vormingplus Oost-Brabant aan op zoek te gaan naar een intern gedeelde visie op gedragsverandering. Het is duidelijk dat Vormingplus met haar werking steeds meer wil inzetten op het veranderen van gedrag door middel van projecten en trajecten. Gedragsverandering is een complex verhaal en dus is het noodzakelijk om de betekenis ervan eerst intern uit te klaren alvorens er op in te zetten.

Hierbij wil ik meegeven dat met het bekomen van een visie ik niet bedoel dat er een enorm uitgebreide visietekst geschreven moet worden. Dit kan namelijk veel tijd in beslag nemen en is niet meteen nodig. **Ik raad Vormingplus aan met het gehele team eens een denkdag te organiseren om een document te bekomen waarin de betekenis van gedragsverandering voor Vormingplus Oost-Brabant beschreven staat.**

Om tot een gedeelde visie/betekenis van gedragsverandering te komen, kunnen de volgende stappen als leidraad dienen:

1. **Verzamel interne informatie en ga hiermee aan de slag.** In de documenten van Vormingplus staat gedragsverandering niet letterlijk beschreven, maar is genoeg informatie terug te vinden die ernaar verwijst. Ook de ervaring van de medewerkers is interne informatie die nuttig kan zijn bij de zoektocht naar een betekenis van gedragsverandering.
2. **Ga op zoek in de literatuur (en neem ook eens deze bachelorproef vast).** Om tot een betekenis of visie te komen, is kennis van het onderwerp nodig. Deze kennis kan dan omgebogen worden tot de realiteit van de organisatie.
3. **Spreek erover met elkaar en met anderen.** Door in team over gedragsverandering te spreken, leren medewerkers meer over elkaars standpunten en ontdekken ze waar de gemeenschappelijke belangen liggen. Ook erover spreken met anderen, zoals je partner, vrienden, familie kan helpen om de eigen mening te versterken en deze in het team te brengen.
4. **Zoek inspiratie:** dat kan bij andere Vormingplussen, bij Socius, bij de Federatie, bij andere organisaties... Door de complexiteit van gedragsverandering zal de

betekenis ervan verschillen van organisatie tot organisatie. Het is dus interessant inspiratie op te doen in verschillende hoeken.

5. **Bundel alles tot een visie** waarmee iedereen het eens is, maar die medewerkers de ruimte geeft voor **eigen interpretatie en invulling**. Om de eigenheid van medewerkers een kans te geven, is het van belang deze visie/betekenis niet te nauw te schrijven. Een tekst waarin nog open ruimte zit, is leuker om mee aan de slag te gaan, dan een strikt te volgen betekenis die maar op één manier kan worden ingezet.
6. **Zorg uiteindelijk voor een antwoord op de volgende vragen**: “Wat betekent gedragsverandering voor onze organisatie? Waar zien we het terugkomen? Willen we er aan werken? Hoe willen we dat doen?” Wanneer Vormingplus deze vragen kan beantwoorden, is ze klaar om met gedragsverandering aan de slag te gaan.

Duidelijk mag zijn dat deze aanbeveling niet enkel gericht is naar Vormingplus Oost-Brabant. Vele sociaal culturele organisaties streven steeds meer naar gedragsverandering. Kennis over en een visie op dit onderwerp is daarom een must. Elke organisatie die wil inzetten op gedragsverandering zou volgens mij dus op zoek moeten gaan naar een visie of betekenis van het begrip voor haar organisatie. Zonder een intern gedeelde visie zwem je als organisatie onder water zonder duikbril. Je ziet niet of weinig. Een visie bepaalt de richting van de organisatie en dus ook de richting van je werking.

7.2 Een visie als steunpilaar voor projecten en trajecten

Tijdens mijn stage viel me op dat Vormingplus Oost-Brabant verschillende visieteksten heeft omtrent de belangrijkste thema's van haar werking. Er kruipt enorm veel tijd in het schrijven van deze teksten, maar toch worden ze er zelden bij gehaald wanneer er wordt nagedacht over een nieuw project of traject.

Een uitgewerkt document omtrent gedragsverandering kan bijdragen aan het uitwerken en vormgeven van nieuwe projecten en trajecten. De bovenstaande aanbeveling is dus voer voor deze tweede aanbeveling. Hier raad ik aan effectief gebruik te maken van de bekomen visie op gedragsverandering. Laat het document met de visie op of betekenis van gedragsverandering dus niet links liggen, maar neem het bij de hand en gebruik het om te komen tot doelstellingen en gewenste verandering. **Kortom maak van dit document een gebruiksmiddel**. Deze aanbeveling geldt voor alle visieteksten van Vormingplus.

Ook deze aanbeveling kan worden uitgebreid naar andere organisaties. Een document waarin de betekenis van een thema of onderwerp voor de organisatie staat uitgelegd, zou nooit mogen verdwijnen in een kast, maar moet dienen als steunpilaar voor projecten.

7.3 Een handleiding van succesfactoren

Ik beveel Vormingplus Oost-Brabant aan gebruik te maken van de aangeleverde handvaten in dit onderzoek. Bij uitbereiding wil ik dit ook aanbevelen aan andere sociaal culturele organisaties die nabesprekingen willen opzetten gericht op gedragsverandering.

In mijn onderzoek ben ik tot enkele praktische handvaten gekomen die kunnen dienen als hulpmiddel om een nabespreking gericht op het veranderen van gedrag vorm te geven. Ze worden beschreven als succesfactoren. Ik wil hierbij aanhalen dat het niet in elke situatie mogelijk is al deze handvaten te implementeren in de nabespreking. Wel benadruk ik dat

hoe meer succesfactoren aanwezig zijn, hoe groter de kans is dat je met de nabespreking de deelnemers kan aanzetten tot gedragsverandering. **Ik raad dus aan gebruik te maken van deze succesfactoren bij het vormgeven van de nabespreking.** Ik geef ze hier kort weer. Voor meer uitleg verwijs ik naar hoofdstuk drie.

- 1. Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep**
2. Timing: kies het juiste moment
3. Haal inspiratie uit de literatuur
4. Ontwikkel een sociaal en interactief proces
5. Zet een leercontext op
- 6. Zorg voor de juiste setting**
7. Neem een correcte begeleidersrol aan. Denk aan de volgende acht functies:
 - a. Als begeleider stel je goede vragen
 - b. Als begeleider laat je mensen vertrekken van wat werkt
 - c. Als begeleider laat je mensen dromen over de toekomst en de eerste stap
 - d. Als begeleider kan je reflectief luisteren
 - e. Als begeleider speel je met de nabijheid tot de deelnemers
 - f. Als begeleider ben je neutraal, maar verlies je je eigen waarden niet
 - g. Als begeleider ken je het thema van het gesprek
 - h. Als begeleider ben je flexibel en ontwikkel je je eigen stijl
8. Voorzie 'incentives'
- 9. Kies een focus**
- 10. Zorg voor een positieve mindset**
11. Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter
- 12. Ga in de diepte**
13. Iedereen aan het woord? JA!
- 14. Laat mensen nadenken over een concrete actie**
15. Keep it simpel
- 16. Zorg voor herhaling**
- 17. Evalueer!**

Met deze succesfactoren wil ik geen regels opleggen. Ze hoeven niet één voor één afgevinkt te worden. Ik ben er wel van overtuigd dat het interessant kan zijn om ze mee te nemen bij het plannen en uitvoeren van een nabespreking.

Tijdens mijn onderzoek ondervond ik dat Vormingplus Oost-Brabant reeds enkele succesfactoren meeneemt in het opzetten van nabesprekingen. Aan de organisatie raad ik dus aan nog eens stil te staan bij de factoren die weinig of niet terugkwamen bij de nabesprekingen of best eens aangescherpt kunnen worden. Het gaat om de succesfactoren die ik in het vet heb aangeduid.

7.4 Vormingplus Oost-Brabant als voorbeeld

Tijdens de focusgroep kwam aan bod dat wanneer er gestreefd wordt naar verandering van gedrag bij mensen er eerst eens intern gekeken moet worden. Stellen wij zelf wel het gedrag waarvan we willen dat de burgers het stellen? Door het stellen van een voorbeeld geef je aan de mensen de boodschap dat het gewenste gedrag niet moeilijk hoeft te zijn. In de dagelijkse werking zijn de medewerkers rolmodellen. Ook kunnen ze tijdens de nabesprekingen vanuit ervaring inzichten meegeven. **Met deze aanbeveling raad ik Vormingplus Oost-Brabant dus aan een voorbeeldfunctie op te nemen.** Daarbij gaat

het niet enkel over de medewerkers van de organisatie, ook alle partners dienen een rol als voorbeeld op te nemen.

7.5 Een ambitieuze organisatie

Doorheen mijn stage stelde ik me de vraag of Vormingplus Oost-Brabant in haar projecten en trajecten ambitieus genoeg is wat betreft gedragsverandering. Een ambitieuze missie en visie die beschrijft dat ze werken aan een democratische, duurzame, solidaire en inclusieve samenleving ontbreekt niet. Vormingplus streeft daarbij in bijna al haar projecten naar bewustwording of gedragsverandering bij mensen. Het is in die projecten dat ik soms ambitieuze streefdoelen mis. Volgens mij mag Vormingplus Oost-Brabant duidelijke doelen stellen omtrent gedragsverandering in projecten en hierbij hoog mikken.

Mijn boodschap is dus: droom groots!

Deze aanbeveling heeft natuurlijk twee kanten. Zijn ambitieuze doelen wel nog realistisch? Het zal dus aan Vormingplus Oost-Brabant zijn een goed evenwicht te vinden tussen ambitieuze en realistische doelen. Door doelen steeds extreem hoog te stellen, kan er teleurstelling ontstaan wanneer deze nooit bereikt worden. Daartegenover staat dat wanneer je doelen stelt waarvan je zeker bent dat je ze gaat bereiken weinig voldoening geeft. Het is dus nodig om een middenweg te vinden en te komen tot ambitieuze, maar nog steeds realistische doelen. Hierbij mag er soms risico genomen worden en is het mogelijk dat de doelen niet steeds bereikt worden. Ook deze aanbeveling geldt niet enkel voor Vormingplus Oost-Brabant, maar voor de gehele sociaal culturele sector.

7.6 Wat voor een begeleider ben jij?

Met deze aanbeveling raad ik Vormingplus Oost-Brabant aan een moment te organiseren waarop de medewerkers stilstaan bij en reflecteren op hun eigen en elkaars begeleidingsstijl. Het is nuttig te weten wat voor begeleider je bent. Ieder heeft een eigen stijl en binnen die stijl kan je groeien en verbeteren. Door als team te reflecteren op je eigen en elkaars manier van begeleiden, wordt ieder zich bewust van zijn/haar stijl. Ook is dit een moment waarop medewerkers van elkaars kunnen leren. Vormingplus Oost-Brabant kan ervoor kiezen om dit met het gehele team te doen of enkel met de medewerkers die af en toe in een begeleidingspositie terechtkomen. Ook voor andere organisaties waarbij medewerkers af en toe in een begeleidingsrol moeten gaan staan, is deze aanbeveling nuttig.

7.7 Impact versus gedragsverandering

Duidelijk mag zijn dat gedragsverandering en impact beide complexe begrippen zijn. De betekenissen zijn flexibel en de invulling dus sterk organisatieafhankelijk. Het is opvallend hoe verschillend organisaties naar beide begrippen kijken. **Ik raad dan ook alle sociaal culturele organisaties, waaronder Vormingplus Oost-Brabant, aan kennis op te doen over gedragsverandering en impact.** Het verschil kennen is noodzakelijk om aan het werk te gaan met gedragsverandering en impact. Deze kennis kan dan geïmplementeerd worden in de werking van de organisatie. Hierbij wil ik aanhalen dat werken aan gedragsverandering en impact inzicht vraagt van organisaties, maar het overdenken of te gedetailleerd vasthouden aan theorieën en modellen kan de effectiviteit van sociaal culturele praktijken ondermijnen. Kennis is dus nodig, maar overdrijf niet in de

toepassing van deze kennis. Zoals ik bij aanbeveling één aanhaal, is het goed deze kennis op te nemen in de eigen visie op gedragsverandering.

Deze aanbeveling richt ik echter niet enkel naar Vormingplus en andere sociaal culturele organisaties. Ik richt me voornamelijk naar het steunpunt Socius en de belangenbehartiger de Federatie, en bij uitbereiding het gehele beleid van het sociaal cultureel werk. **Ik beveel hen aan een algemene definitie te schrijven, zowel van gedragsverandering als van impact.** Op die manier kan duidelijk het onderscheid gemaakt worden tussen beide begrippen. Daarbij zou het interessant zijn indien zij een document maken met advies hoe organisaties aan gedragsverandering en impact kunnen werken. Aangezien het streven naar impact is opgenomen in het decreet is het logisch dat het beleid ook aangeeft wat het is en hoe organisaties hieraan kunnen werken. Ik denk dat de onwetendheid omtrent deze onderwerpen ervoor zorgt dat organisaties er niet ten volle kunnen op inzetten.

Bibliografie

- Baas, R. (2017). *Gedragsverandering voor beginners: hoe motiveer je een ander?* Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://www.frankwatching.com/archive/2017/09/04/gedragsverandering-voor-beginners-hoe-motiveer-je-een-ander/>
- Bambust, F. (2015). *Effectief gedrag veranderen met het 7E-model*. Brussel: Uitgeverij Politeia nv.
- Bartelink, C. (2013). *Wat werkt: Motiverende gespreksvoering?* Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. Opgehaald van [https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Motiverendegespreksvoering.pdf](https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Motiverendegespreksvoering.pdf)
- Berghmans, M., Deprez, S., Celis, H., Vandenabeele, J., & Van Hemelrijck, A. (2014). *Peilen naar de impact van sociaal-culturele praktijken*. Brussel: Socius vzw. Opgehaald van <https://socius.be/wp-content/uploads/2016/10/Peilennaardeimpactvansociaalculturelepraktijken.pdf>
- Bervoets, N. (z.d.). *De ijsbergtheorie McClelland*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://kerntaak4.wordpress.com/de-ijsbergtheorie-mcclelland/>
- BRIEF. (z.d.). *WHAT IS THE SOLUTION FOCUSED APPROACH?* Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://www.brief.org.uk/about-us/what-is-the-solution-focused-approach>
- Britttamar. (2012). *Theorie van geredeneerd gedrag (Theory of Reasoned Action)*. *Mens en Samenleving*. Opgehaald van <https://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/53223-theorie-van-geredeneerd-gedrag-theory-of-reasoned-action.html>
- Burgerzin. (z.d.). *dekrachtvanjestem.be*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.dekrachtvanjestem.be/wie-zijn-we/achtergrond/burgerzin>
- Cayman Behavioural Design Agency. (2018). *NUDGING of hoe we subtiel naar het gewenste gedrag gestuurd worden*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.cayman.be/blog/nudging-of-hoe-we-subtiel-naar-het-gewenste-gedrag-gestuurd-worden/>
- Cockx, F. (2010). *De functie(s) van sociaal-cultureel werk*. Brussel: Socius vzw.
- Didenko, L. (2016). *4 principes van gedragsverandering*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://socialemarketingtips.wordpress.com/2016/03/27/4-principes-van-gedragsverandering/>
- Engagement. (2013). *vlaamswordenboek.be*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <http://www.vlaamswordenboek.be/definities/term/engagement>
- Engagement. (z.d.). *vandale.be*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.vandale.be/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/engagement#.XTS09OgzY2x>

- Engagement. (z.d.). *woorden.org*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <http://www.woorden.org/woord/engagement>
- Frans, M. (2017). DEEP DEMOCRACY: "zeggen wat gezegd moet worden". *Socius-magazine 2017*, 4-8. Opgehaald van <https://socius.be/wp-content/uploads/2017/02/Magazine2017.pdf>
- Gedragsverandering. (z.d.). *kennisconsult.nl*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.kennisconsult.nl/begrippen/6004/>
- Gedragsverandering. (z.d.). *nibud.nl*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.nibud.nl/beroepsmatig/kennisgebieden/gedragsverandering/>
- Gezinsopvanginfo. (2013). *Klaar voor leren in groep?*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <http://www.gezinsopvanginfo.be/klaar-voor-leren-in-groep.html>
- Human Dimensions. (2017). *Deep Democracy - De Lewis Methode*. Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://deepdemocracy.nl/>
- Jans, M. (2016). *Impact van sociaal-culturele praktijken bepalen*. Opgeroepen op juli 30, 2019, van <https://www.slideshare.net/socius/impact-van-sociaalculturele-praktijken-bepalen-marc-jans>
- Kabalt, J., & Tjepkema, S. (2012). *Appreciative Inquiry: Veranderen met energie*. Kessels & Smit, *The Learning Company*, 1-8. Opgehaald van https://www.kessels-smit.com/files/Artikel_2012_-_tjepkema_kabalt_-_appreciative_inquiry_spreads.pdf
- Kennisplatform Crow. (2014). *Succesfactoren*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://www.crow.nl/mobiliteit-en-gedrag/mobiliteit-en-gedrag-de-basis/succesfactoren>
- Krikke, B. (2012). *Nieuw doen en oud denken?* Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://baskrikke.wordpress.com/2012/06/07/nieuwdoen/>
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. (2005). *Opvoeden tot burgerzin*. Brussel: Departement Onderwijs. Opgeroepen op april 8, 2019, van http://www.senatoren.be/event/citizenship/2006-05-08/burgerzin/burgerzin-text_nl.htm
- Monbaliu, E. (2015). *Veranderen doe je niet alleen: vergeet je stakeholders niet*. Opgeroepen op juni 25, 2019, van <https://www.slideshare.net/UPoliteia/presentatie-ewoud-monbaliu>
- Nabespreken. (2017). *ensie.nl*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://www.ensie.nl/wiktionary/nabespreken>
- Nabespreking. (2017). *ensie.nl*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://www.ensie.nl/wiktionary/nabespreking>
- Nabespreking. (z.d.). *encyclo.nl*. Opgeroepen op 10 juni, 2019, van <https://www.encyclo.nl/begrip/NABESPREKING>

- Nudging. (2015). *kennisconsult.nl*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.kennisconsult.nl/begrippen/31690/>
- P&A Talentontwikkeling Team. (z.d.). *Oplossingsgericht Werken Methodiek: de Handleiding*. Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://www.talentontwikkeling.com/blog/oplossingsgericht-werken-methodiek/>
- PAK organisatieontwikkeling. (z.d.). *Het ijsbergmodel van McClelland*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://communicatietraining.nl/inspiratie/ijsbergmodel-mcclelland/>
- Provost, D. (2016). *Oplossingsgericht chatten*. Schaarbeek: Steunpunt Algemeen Welzijnswerk. Opgehaald van <https://www.kennisplein.be/Documents/oplossingsgericht%20chatten.pdf>
- Quo Vadis Competentiemeting- en ontwikkeling. (z.d.). *Psychologische modellen m.b.t. gedragsverandering*. Opgeroepen op april 8, 2019, van http://www.pepijnsonneveld.nl/images/Slides-Gedragsverandering-Bijeenkomst-Duurzaamheid_1.pdf
- Roos, B. (2018). Gedragsverandering aan de hand van het ijsbergmodel. *Mens en Samenleving*. Opgehaald van <https://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/185743-gedragsverandering-aan-de-hand-van-het-ijsbergmodel.html>
- Serrien, L. (2017). *Hoe polarisatie of wij-zij denken doorbreken?* Opgeroepen op juni 25, 2019, van <https://mirariproject.com/2017/10/19/44-hoe-polarisatie-of-wij-zij-denken-doorbreken/>
- Steijn, F. (2016). *Drie succesfactoren voor gedragsverandering*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://www.beterbenutten.nl/weblogs/1183/drie-succesfactoren-voor-gedragsverandering>
- synoniemen.net. (z.d.). *Nabespreking*. Opgeroepen op juni 10, 2019, van <https://synoniemen.net/index.php?zoekterm=nabespreking>
- Talentontwikkelaar.be. (z.d.). *Appreciative Inquiry (AI) of waarderend onderzoek*. Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/AI%20of%20waardierend%20Onderzoek.pdf>
- Tertoolen , G., Swankhuisen, C., de Vree, R., & Ruijs, K. (2013). *Grip op gedrag*. Utrecht: XTNT Experts in Traffic and Transport . Opgehaald van [https://www.beterbenutten.nl/assets/upload/files/Rapport%20Grip%20op%20Gedrag%205%2012%202013\(1\).pdf](https://www.beterbenutten.nl/assets/upload/files/Rapport%20Grip%20op%20Gedrag%205%2012%202013(1).pdf)
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness*. New Haven & Londen: Yale University Press.
- The Behavioural Insights Team UK. (2009). *MINDSPACE: Influencing behaviour through public policy*. London: Cabinet Office & Institute for Government. Opgehaald van <https://www.bi.team/wp-content/uploads/2015/07/MINDSPACE.pdf>

- The Behavioural Insights Team UK. (2014). *EAST: Four simple ways to apply behavioural insights*. London: The Behavioural Insights Team. Opgehaald van https://www.bi.team/wp-content/uploads/2015/07/BIT-Publication-EAST_FA_WEB.pdf
- van Dijk, J. (2015). *Wat is nudging en hoe pakken we het aan?* Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.omgevingspsycholoog.nl/nudging/>
- van Eck, J. (2019). *Het mediagebruik van migranten*. Enschede: Universiteit Twente.
- van Eldijk, H. (2017). *Duurzame gedragsverandering – zo beklijft het wél*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://hofp.nl/inspiratie/duurzame-gedragsverandering/>
- van Heeringen, P. (2017). *ensie.nl*. Opgeroepen op april 8, 2019, van <https://www.ensie.nl/paul-van-heeringen/gedragsverandering>
- van Marrewijk, M. (2019). *Appreciative Inquiry*. Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://managementmodellensite.nl/appreciative-inquiry/#.XT65sOgzY2z>
- Vandensande, A. (2014). *Motiverende gespreksvoering (MG): een samenvatting*. Opgeroepen op juni 24, 2019, van <https://www.andreasvds.be/therapie-coaching/samenvattingen/motiverende-gespreksvoering/>
- Vlaamse overheid. (2017, juli 7). Decreet houdende de subsidiëring en erkenning van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Opgeroepen op april 8, 2019, van http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summar-y&pub_date=17-10-02&numac=2017020648
- Vormingplus. (2019). *Over ons*. Opgeroepen op juli 21, 2019, van <https://www.vormingplus.be/over-ons.html>
- Vormingplus Oost-Brabant. (2019). *Het DNA van Vormingplus*. Leuven: Vormingplus Oost-Brabant.
- Vormingplus Oost-Brabant. (2018). *Trajectwerking 1.0 Afspraken*. Leuven: Vormingplus Oost-Brabant.
- Vormingplus Oost-Brabant. (2019). *Bijlage 5 LAB Stappenplan over drie projectjaren*. Leuven: Vormingplus Oost-Brabant.
- Vormingplus Oost-Brabant. (2019). *Impact denk(voormid)dag*. Leuven: Vormingplus Oost-Brabant.
- Vormingplus Oost-Brabant. (2019). *Over Vormingplus Oost-Brabant*. Opgeroepen op februari 1, 2019, van <https://www.vormingplusob.be/over-vormingplus-oost-brabant>
- Vormingplus Oost-Brabant. (2019). *Rollen en functies van Vormingplus Oost-Brabant - Light versie*. Leuven: Vormingplus Oost-Brabant.

Bijlage 1: Expertinterview Koen Joly

Wie is Koen Joly?

- Keik: coach en begeleider van mensen, groepen en organisaties
- Thema's waarmee hij bezig is: visieontwikkeling, organisatieontwikkeling, strategisch beleid, fusies van organisaties, talent- en competentieontwikkeling, werkvormen om met mensen en groepen te werken, kwaliteitszorg in welzijn
- Aanbod van Keik: coaching en ontwerpen van organisatieontwikkelingstrajecten, begeleiden van intervisie- en andere leergroepen, vorming en lezingen over verschillende thema's, coachen van managementteams, individuele coaching, faciliteren van studiedagen, congressen en leerontmoetingen, ontwerpen van krachtige leeromgevingen, methodieken om mensen in beweging te brengen
- Enkele basisprincipes: werken met verhalen, vertrekken van het positieve, creëren van een open sfeer die uitdaagt om te dromen, creativiteit als basis, samen bouwen aan verandering
- Mensen in beweging brengen doe je vooral door hen uit te dagen andere dingen te doen dan ze gewoon zijn

Kadering BAP en LAB

- Stage bij Vormingplus Oost-Brabant
- LAB: Vormingplus zet educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Zo werken ze aan impact en gedragsverandering. Iedere activiteit wordt gevolgd door een nabespreking, waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen.
- Van hieruit ben ik tot een probleemstelling gekomen die ik graag wil onderzoeken nl: "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"
Onderverdeeld in de volgende onderzoeksvragen:
 - o Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
 - o Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
 - o Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met haar deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is haar begeleidingsrol hierin?
 - o Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Het interview en de vragen

- Kort aangeven waarover het gesprek zal gaan:
 - o Gedragsverandering, wat is het?
 - o Aanzetten van mensen tot gedragsverandering, hoe?
 - o Vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering op basis van een case
 - o Feedback op fijn-pijn-methode
 - o De begeleidingsrol
 - o Impact (meten)
- Wie ben jij en waar ben jij dagelijks mee bezig?
- Wat is jouw visie op gedragsverandering? Is gedragsverandering hetzelfde als mensen in beweging brengen?

- Ik zou je kunnen vragen welke methoden volgens jou leiden tot gedragsverandering, maar daar kunnen we een hele dag over spreken. Laat ik mijn vraag dus wat verfijnen naar de context en een case voorleggen: Met LAB beogen wij duurzaam gedragsverandering op huis-, tuin- en keukenniveau. We hebben net een activiteit gehad i.v.m. 'bijenwasdoeken maken'. De lesgeefster startte met een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook breder. Na een tweetal uur loopt de les af en hebben alle deelnemers enkele doeken gemaakt. Je hebt nu als educatief medewerker een half uur om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-, tuin- en keukenniveau?"
- Laat ik de realiteit erbij halen en uitleggen hoe de nabesprekingen er nu aan toe gaan. Wat is jouw mening op de pijn-fijn-methode? Kan je reflecteren op deze methode?
- Is een nabespreking nodig om mensen aan te zetten tot gedragsverandering? Volstaat enkel een activiteit?
- Zijn er andere manieren of methoden om mensen tot gedragsverandering aan te zetten? Of zijn er andere vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering?
- Wat is de rol van een begeleider tijdens zo een nabespreking?
- Doe jij aan impactmeting?

Bijlage 2: Expertinterview Stef Steyaert

Wie is Stef Steyaert?

- Levuur: experts in participatie en stakeholdermanagement
- Co-creatie: maatschappelijke vraagstukken en begeleiden van complexe veranderingsprocessen met als doel impact op de toekomst
- Op gang brengen van leertrajecten, co-creatie met werknemers en stakeholders, participatie toepassen op werkvloer, komen tot gedeeld eigenaarschap
- Participatie en stakeholdermanagement helpen om de diversiteit aan stakeholderperspectieven, rollen en posities aan de oppervlakte te brengen en op die manier te komen tot nieuwe inzichten, duurzame besluiten en gedragen acties. Door gelijkwaardig samen te werken en stapsgewijs te bouwen aan gedeelde belangen activeren we onbenut potentieel en creëren we synergie en doorbraken.

Kadering BAP en LAB

- Stage bij Vormingplus Oost-Brabant
- LAB: Vormingplus zet educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Zo werken ze aan impact en gedragsverandering. Iedere activiteit wordt gevolgd door een nabespreking, waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen.
- Van hieruit ben ik tot een probleemstelling gekomen die ik graag wil onderzoeken nl: "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"
Onderverdeeld in de volgende onderzoeksvragen:
 - o Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
 - o Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
 - o Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met haar deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is haar begeleidersrol hierin?
 - o Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Het interview en de vragen

- Kort aangeven waarover het gesprek zal gaan:
 - o Gedragsverandering, wat is het?
 - o Aanzetten van mensen tot gedragsverandering, hoe?
 - o Vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering op basis van een case
 - o Feedback op fijn-pijn-methode
 - o De begeleidersrol
 - o Impact (meten)
- Wie ben jij en waar ben je dagelijks mee bezig?
- Wat is jouw visie op gedragsverandering? Is gedragsverandering hetzelfde als maatschappelijke verandering? Je hebt veel expertise over maatschappelijke verandering, is Levuur met zowel maatschappelijke als gedragsverandering bezig? Ben jij bezig met conceptontwikkeling?
- Een van jullie cases is Leuven 2030. In 2011 engageerde Leuven zich formeel om klimaatneutraliteit na te streven. De stad wil dit ambitieuze doel bereiken via een

sociaal rechtvaardige transitie en een evenwaardige betrokkenheid van alle spelers in de samenleving. Kan je jullie rol in dit plaatje even schetsen? Hebben jullie hier meegeholpen aan gedragsverandering?

- Ik zou jou kunnen vragen welke methoden volgens jou leiden tot gedragsverandering, maar daar kunnen we een hele dag over spreken. Laat ik mijn vraag dus wat verfijnen naar de context en een case voorleggen: Met LAB beogen wij duurzaam gedragsverandering op huis-, tuin- en keukenniveau. We hebben net een activiteit gehad i.v.m. 'bijenwasdoeken maken'. De lesgeefster startte met een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook breder. Na een tweetal uur loopt de les af en hebben alle deelnemers enkele doeken gemaakt. Je hebt nu als educatief medewerker een half uur om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-, tuin- en keukenniveau?"
- Laat ik de realiteit erbij halen en uitleggen hoe de nabesprekingen er nu aan toe gaan. Wat is jouw mening op de pijn-fijn-methode? Kan je reflecteren op deze methode?
- Is een nabespreking nodig om mensen aan te zetten tot gedragsverandering? Volstaat enkel een activiteit?
- Zijn er andere manieren of methoden om mensen tot gedragsverandering aan te zetten? Of zijn er andere vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering?
- Wat is de rol van een begeleider tijdens zo een nabespreking?
- Doe jij aan impactmeting?

Bijlage 3: Expertinterview Barbara Janssens

Netwerk Bewust Verbruiken?

- Inspireren en activeren van mensen tot een eenvoudige en duurzame levensstijl
- Stimuleren van hergebruik, herstel en delen van spullen
- Om dit te doen: een breed netwerk van partnerorganisaties (consumenten-, milieu- en ontwikkelingsorganisaties), voor expertise en om in te spelen op innovatieve ideeën en deze om te zetten in een project
- Groepen burgers in beweging zetten + verbinden van organisaties en individuen
- Bouwen aan nieuwe vormen van burgerschap

Kadering BAP en LAB

- Stage bij Vormingplus Oost-Brabant
- LAB: Vormingplus zet educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Zo werken ze aan impact en gedragsverandering. Iedere activiteit wordt gevolgd door een nabespreking, waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen.
- Van hieruit ben ik tot een probleemstelling gekomen die ik graag wil onderzoeken nl: "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"
Onderverdeeld in de volgende onderzoeksvragen:
 - o Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
 - o Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
 - o Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met haar deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is haar begeleidingsrol hierin?
 - o Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Het interview en de vragen

- Kort aangeven waarover het gesprek zal gaan:
 - o Gedragsverandering, wat is het?
 - o Aanzetten van mensen tot gedragsverandering, hoe?
 - o Vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering op basis van een case
 - o Feedback op fijn-pijn-methode
 - o De begeleidingsrol
 - o Impact (meten)
- Wie ben jij en waar ben je dagelijks mee bezig?
- Wat is jouw visie op gedragsverandering? Is Netwerk Bewust Verbruiken bezig met gedragsverandering?
- Jullie bouwen aan nieuwe vormen van burgerschap. Kan je dit uitleggen?
- Ik zou jou kunnen vragen welke methoden volgens jou leiden tot gedragsverandering, maar daar kunnen we een hele dag over spreken. Laat ik mijn vraag dus wat verfijnen naar de context en een case voorleggen: Met LAB beogen wij duurzaam gedragsverandering op huis-, tuin- en keukenniveau. We hebben net een activiteit gehad i.v.m. 'bijenwasdoeken maken'. De lesgeefster startte met een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook breder. Na een tweetal uur loopt

de les af en hebben alle deelnemers enkele doeken gemaakt. Je hebt nu als educatief medewerker een half uur om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-, tuin- en keukenniveau?"

- Laat ik de realiteit erbij halen en uitleggen hoe de nabesprekingen er nu aan toe gaan. Wat is jouw mening op de pijn-fijn-methode? Kan je reflecteren op deze methode?
- Is een nabespreking nodig om mensen aan te zetten tot gedragsverandering? Volstaat enkel een activiteit?
- Zijn er andere manieren of methoden om mensen tot gedragsverandering aan te zetten? Of zijn er andere vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering?
- Wat is de rol van een begeleider tijdens zo een nabespreking?
- Doe jij aan impactmeting?

Bijlage 4: Expertinterview Marc Jans

Wie is Marc Jans?

- Medewerker Steunpunt Socius
- Onderzoek naar kerngegevens Sociaal Cultureel Werk en wetenschappelijk onderzoek met praktijkrelevantie voor SCW
- Onderzoek naar de impact van sociaal culturele praktijken

Kadering BAP en LAB

- Stage bij Vormingplus Oost-Brabant
- LAB: Vormingplus zet educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Zo werken ze aan impact en gedragsverandering. Iedere activiteit wordt gevolgd door een nabespreking, waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen.
- Van hieruit ben ik tot een probleemstelling gekomen die ik graag wil onderzoeken nl: "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"
Onderverdeeld in de volgende onderzoeksvragen:
 - o Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
 - o Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
 - o Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met haar deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is haar begeleidingsrol hierin?
 - o Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Het interview en de vragen

- Kort aangeven waarover het gesprek zal gaan:
 - o Impact
 - o Gedragsverandering, wat is het?
 - o Aanzetten van mensen tot gedragsverandering, hoe?
 - o Vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering op basis van een case
 - o Feedback op fijn-pijn-methode
 - o De begeleidingsrol
- Wie ben jij en waar ben je dagelijks mee bezig?
- Wat is jouw visie op gedragsverandering? Betekent gedragsverandering het creëren van impact? Hoort dit samen of zijn dit twee aparte begrippen?
- Ik zou jou kunnen vragen welke methoden volgens jou leiden tot gedragsverandering, maar daar kunnen we een hele dag over spreken. Laat ik mijn vraag dus wat verfijnen naar de context en een case voorleggen: Met LAB beogen wij duurzaam gedragsverandering op huis-, tuin- en keukenniveau. We hebben net een activiteit gehad i.v.m. 'bijenwasdoeken maken'. De lesgeefster startte met een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook breder. Na een tweetal uur loopt de les af en hebben alle deelnemers enkele doeken gemaakt. Je hebt nu als educatief medewerker een half uur om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering

in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-, tuin- en keukenniveau?”

- Hoe zou jij in deze case impact capteren?
- Laat ik de realiteit erbij halen en uitleggen hoe de nabesprekingen er nu aan toe gaan. Wat is jouw mening op de pijn-fijn-methode? Kan je reflecteren op deze methode?
- Creëert een nabespreking volgens jouw impact? En dan ook gedragsverandering? Of zijn andere vormen beter?
- Wat is de rol van een begeleider tijdens zo een nabespreking?

Bijlage 5: Expertinterview Bruno Verbeeck

Ecolife?

- Ondersteunt overheden, organisaties en bedrijven om hun ecologische doelstellingen te realiseren
- Ontwikkelt tools om ecologische impact te meten
- Begeleidt veranderingstrajecten in organisaties met medewerkers en andere betrokkenen
- Ecolife = inspirator, kenniscentrum en procesbegeleider
- Vindt ecologische gedragsverandering de sleutel tot een duurzame wereld. Dit ruimer dan individuele gedragsverandering, dus met aandacht voor de sociale context van mensen en groepen

Kadering BAP en LAB

- Stage bij Vormingplus Oost-Brabant
- LAB: Vormingplus zet educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Zo werken ze aan impact en gedragsverandering. Iedere activiteit wordt gevolgd door een nabespreking, waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen.
- Van hieruit ben ik tot een probleemstelling gekomen die ik graag wil onderzoeken nl: "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"
Onderverdeeld in de volgende onderzoeksvragen:
 - o Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
 - o Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
 - o Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met haar deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is haar begeleidersrol hierin?
 - o Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Het interview en de vragen

- Kort aangeven waarover het gesprek zal gaan:
 - o Gedragsverandering, wat is het?
 - o Aanzetten van mensen tot gedragsverandering, hoe?
 - o Vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering op basis van een case
 - o Feedback op fijn-pijn-methode
 - o De begeleidersrol
 - o Impact (meten)
- Wie ben jij en waar ben je dagelijks mee bezig?
- Ik las op jullie site al veel over duurzaam leven en ecologische gedragsverandering. Wat is jouw visie en/ of de visie van ecolife op gedragsverandering? Op de site staat: "Ecologische gedragsverandering is de sleutel tot een duurzame wereld"
- Ik zou jou kunnen vragen welke methoden volgens jou leiden tot gedragsverandering, maar daar kunnen we een hele dag over spreken. Laat ik mijn vraag dus wat verfijnen naar de context en een case voorleggen: Met LAB beogen wij duurzaam gedragsverandering op huis-, tuin- en keukenniveau. We hebben net

een activiteit gehad i.v.m. 'bijenwasdoeken maken'. De lesgeefster startte met een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook breder. Na een tweetal uur loopt de les af en hebben alle deelnemers enkele doeken gemaakt. Je hebt nu als educatief medewerker een half uur om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-, tuin- en keukenniveau?"

- Laat ik de realiteit erbij halen en uitleggen hoe de nabesprekingen er nu aan toe gaan. Wat is jouw mening op de pijn-fijn-methode? Kan je reflecteren op deze methode?
- Zet een nabespreking aan tot ecologische gedragsverandering? Volstaat dit? Is er een betere manier?
- Zijn er andere manieren of methoden om mensen tot gedragsverandering aan te zetten? Of zijn er andere vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering?
- Wat is de rol van een begeleider tijdens zo een nabespreking?
- Als kenniscentrum zijn jullie bezig met impactmeting. Hoe doen jullie dit? Hoe gaan jullie na dat een project impact heeft gehad?

Bijlage 6: Expertinterview Gie Van den Eeckhaut

Wie is Gie Van den Eeckhaut?

- Medewerker Steunpunt Socius
- Kenner van het decreet van Sociaal Cultureel Volwassenenwerk
- Expert in maatschappelijk innoveren
- Heeft veel kennis over groepsdynamica

Kadering BAP en LAB

- Stage bij Vormingplus Oost-Brabant
- LAB: Vormingplus zet educatieve activiteiten op rond duurzaam handelen op huis-, tuin- en keukenniveau. Zo werken ze aan impact en gedragsverandering. Iedere activiteit wordt gevolgd door een nabespreking, waar er wordt gepeild naar de intenties van deelnemers om iets te veranderen.
- Van hieruit ben ik tot een probleemstelling gekomen die ik graag wil onderzoeken nl: "Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant deelnemers aan educatieve activiteiten aanzetten tot gedragsverandering door in te zetten op nabesprekingen?"
Onderverdeeld in de volgende onderzoeksvragen:
 - o Wat is de visie van Vormingplus Oost-Brabant op gedragsverandering?
 - o Welke vormen van nabesprekingen zetten aan tot gedragsverandering en waarom?
 - o Hoe kan Vormingplus Oost-Brabant samen met haar deelnemers de activiteiten nabespreken? Wat is haar begeleidersrol hierin?
 - o Wat is de impact op de deelnemers van een nabespreking?

Het interview en de vragen

- Kort aangeven waarover het gesprek zal gaan:
 - o Gedragsverandering, wat is het?
 - o Aanzetten van mensen tot gedragsverandering, hoe?
 - o Vormen van nabesprekingen die mensen aanzetten tot gedragsverandering op basis van een case
 - o Feedback op fijn-pijn-methode
 - o De begeleidersrol
 - o Impact (meten)
- Wie ben jij en waar ben je dagelijks mee bezig?
- Ik zou jou graag enkele modellen van gedragsverandering voorleggen. Wat is jouw kritische blik op het lineaire model, het driehoeksmodel en het 7E model (vanuit interview Marc Jans)? En wat is jouw mening op het model van de innerlijke drijfveren?
- Wat is de link tussen gedragsverandering en maatschappelijke innovatie?
- Ik zou jou kunnen vragen welke methoden volgens jou leiden tot gedragsverandering, maar daar kunnen we een hele dag over spreken. Laat ik mijn vraag dus wat verfijnen naar de context en een case voorleggen: Met LAB beogen wij duurzaam gedragsverandering op huis-, tuin- en keukenniveau. We hebben net een activiteit gehad i.v.m. 'bijenwasdoeken maken'. De lesgeefster startte met een uurtje uitleg, niet enkel over bijenwas, maar ook breder. Na een tweetal uur loopt de les af en hebben alle deelnemers enkele doeken gemaakt. Je hebt nu als

educatief medewerker een half uur om met de deelnemers het te hebben over het bredere duurzaamheidskader. In dit half uur wil je hen aanzetten tot gedragsverandering. Hoe zou jij dit half uur invullen, met als doel een verandering in gedrag in de vrije tijd op vlak van duurzaamheid op huis-, tuin- en keukenniveau?"

- Laat ik de realiteit erbij halen en uitleggen hoe de nabesprekingen er nu aan toe gaan. Wat is jouw mening op de pijn-fijn-methode? Kan je reflecteren op deze methode?
- Is een nabespreking nodig om mensen aan te zetten tot gedragsverandering? Volstaat enkel een activiteit?
- Wat is de rol van een begeleider tijdens zo een nabespreking?

Bijlage 7: Draaiboek pijn-fijn-methode Vormingplus

Doel: Op zoek gaan naar intenties van deelnemers om iets te veranderen ten voordele van een meer duurzame samenleving.

Bij de nabespreking willen we antwoord krijgen op volgende vragen:

- **Wat kan jij als burger/consument zelf doen**
- **En wat heb je hiervoor nodig?**

1. Aanvang activiteit

Het is belangrijk dat we als V+ medewerker bij aanvang van de activiteit kort het **kader schetsen** van LAB:

LAB-activiteiten zijn toffe, interessante en interactieve activiteiten die duurzame ideeën aanreiken voor ieder van ons. Ideeën waarmee je zelf, in je buurt of in de stad mee aan de slag kan.

Als tweede peilen we ook even (heel) kort naar de **redenen waarom** mensen **deelnemen** aan de activiteit.

2. Activiteit zelf

Wordt begeleid door de freelancer. Als V+ medewerker ben je aanwezig als 'deelnemer' maar probeer je ook al enkele opmerkingen, reacties van de deelnemers te capteren die eventueel in de nabespreking kunnen gebruikt worden.

3. Nabespreking

5'	Korte uitleg methodiek Pijn of Fijn	
7'	<p>Groep in duo's verdelen. Elk duo gaat op zoek naar wat deelnemers Pijn en Fijn (voordeel of nadeel) vinden aan het thema dat in de cursus wordt behandeld</p> <p>Eerst zoeken van pijnpunten (nadelen):</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat vind je moeilijk aan dit thema?• Waar voel je je ongemakkelijk bij?• Waar ben je eventueel bang voor?• Waar zie jij grote obstakels?• Waar lig jij 's nachts van wakker? <p>In tweede instantie zoeken naar de fijnpunten (voordelen):</p> <ul style="list-style-type: none">• Waar haal je voordeel uit?• Wat vind je hieraan fijn?• Wat vind jij prettig?• Wat beschouw jij als winst	<ul style="list-style-type: none">• Voor elk duo een blad met onderverdeling Pijn en Fijn• Pennen
7'	Terugkoppeling naar de grote groep:	Flap met Pijn en Fijn Stiften

	<ul style="list-style-type: none"> • Een oplistijng maken van de pijn- en fijnpunten • Indien er tijd is kunnen de pijn- en fijnpunten in volgorde van belang worden gezet (eventueel nieuwe flap) • Nagaan voor welk punt (pijn- of fijn) deelnemers zich eventueel zouden engageren om iets te veranderen en wat ze hiervoor nodig hebben. <p>Op deze manier komen we tot enkele (meer concrete) intenties van deelnemers en wat ze nodig hebben om deze te realiseren.</p>	
10'	<p>Vanuit deze analyse op zoek gaan naar wat mensen zelf zouden willen veranderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wat kan jij als burger/consument zelf doen?</i> • In tweede stap kan er nog gepeild worden naar <i>Wat heb je hiervoor nodig?</i> 	Flap en stiften om te noteren
	Afronden	

4. **Verslag**

Het verslag van de nabespreking is de basis voor de stuurgroep om LAB 2.0 te kunnen plannen. Het is dus belangrijk dat je hetgeen de deelnemers vertellen zo helder en duidelijk mogelijk noteert. Je kan gerust een geluidsopname maken van de nabespreking als je dit gemakkelijker vindt. Sla het verslag op in de Sharepoint-map van de antennes onder LAB 2019. Bijvoorbeeld: Verslag LAB 1.0 Noord-Hageland 'bijenwasdoek' 23 03 2019

Sjabloon verslag

Titel cursus

Datum

Locatie

Nabespreking door

Pijnpunten

Fijnpunten

Wat kan jij als burger/consument zelf doen?

Intenties van deelnemers om zelf iets te doen rond dit thema

Wat heb je hiervoor nodig?

We beschouwen de noden van de deelnemers als 'groepsnoden' en splitsen deze niet op per gemeente waar de mensen vandaan komen.

Bijlage 8: Vragenlijst enquête deelnemers LAB

Vragenlijst Sofie Tirez – student Sociaal Cultureel Werk

Beste,

Ik ben Sofie Tirez, een derdejaarsstudente Sociaal Cultureel Werk aan de Sociale Hogeschool te Heverlee. Ik loop momenteel stage bij Vormingplus Oost-Brabant en ben druk in de weer met mijn bachelorproef. In mijn onderzoek wil ik te weten komen of de activiteiten van Vormingplus aanzetten tot gedragsverandering. Om dit te onderzoeken, zou ik graag op u beroep willen doen.

Het is ongeveer een maand geleden dat u één van de volgende cursussen volgde:

- Honing het wondermiddel (14 maart)
- Maak je eigen natuurlijke schoonmaakmiddelen (19 maart)
- Van palet tot (tuin)meubel (16 maart en 23 maart)
- Bezoek windmolens Gingelom en watermolen Rotselaar (23 maart)
- Maak je eigen bijenwasdoek (23 maart)
- Bezoek windmolens Bekkevoort en transitie Scherpenheuvel-Zichem (30 maart).
- Opruimen maakt gelukkig (4 april)

Deze cursussen zijn deel van het LAB-traject waarin Vormingplus activiteiten opzet rond duurzaam handelen op huis-tuin-keuken-niveau. Via de nabespreking aan het einde van de cursus werd u bevraagd naar fijn- en pijnpunten op vlak van duurzaam handelen. Vervolgens ontstond er een groepsgesprek.

Zou u de tijd willen nemen om deze korte enquête in te vullen? Het duurt slechts enkele minuten en zou me enorm helpen met mijn onderzoek.

De gegevens zijn vertrouwelijk. Uitkomsten van deze enquête zullen uitsluitend voor het onderzoek gebruikt worden.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Sofie Tirez

Ik heb tijdens de activiteit inzichten en/of vaardigheden geleerd.

Niet akkoord 1 2 3 4 Akkoord

Heb je deze inzichten en/of vaardigheden reeds gebruikt of gebruik je er momenteel in je dagelijkse leven? Zo ja, welke?

.....

Inspiratie

Verward

Machteloosheid

Gestimuleerd

Onverschillig

Schuldig

Vastberaden

Andere

Omdat...

Andere opmerkingen

Leeftijd:

Geslacht: Man/Vrouw/Zeg ik liever niet/Anders

Titel cursus:

Waarom nam je deel aan de cursus?

Bedankt voor uw medewerking!

Sofie Tirez

Bijlage 9: Handleiding voor een nabespreking

Een handleiding voor sociaal-culturele organisaties om door middel van een nabespreking mensen aan te zetten tot gedragsverandering

Wat betekent gedragsverandering voor jouw organisatie?

Zoek samen met alle medewerkers naar een gedeelde betekenis van gedragsverandering.

- Verzamel interne informatie en ga hiermee aan de slag.
- Ga op zoek in de literatuur (en neem ook eens deze bachelorproef vast).
- Spreek erover met elkaar en met anderen.
- Zoek inspiratie: dat kan bij andere Vormingplussen, bij Socius, bij de Federatie, bij andere organisaties...
- Bundel alles tot een visie waarmee iedereen het eens is, maar die medewerkers de ruimte geeft voor eigen interpretatie en invulling.
- Zorg uiteindelijk voor een antwoord op de volgende vragen: "Wat betekent gedragsverandering voor onze organisatie? Waar zien we het terugkomen? Willen we er aan werken? Hoe willen we dat doen?"

Gebruik deze visie als steunpilaar voor projecten en trajecten.

Maak van de visietekst een gebruiksmiddel en neem ze erbij wanneer je nieuwe projecten en trajecten

Maak gebruik van onderstaande succesfactoren om jouw nabespreking vorm te geven.

Geef jouw nabespreking vorm met de volgende succesfactoren. Hoe meer succesfactoren aanwezig zijn, hoe groter de kans dat je met de nabespreking deelnemers kan aanzetten tot gedragsverandering.

1. Visualiseer het gewenste gedrag en begrijp de doelgroep.

Een nabespreking zonder doel is niet effectief. Bedenk op voorhand welke richting je uit wilt, maar laat ook ruimte voor interpretatie. Steun hierbij op doelgroep- en regioanalyses.

2. Timing: kies het juiste moment.

Haal mensen uit hun routine of doorbreek gewoonten. Geef hen een urgentiegevoel. Laat mensen zelf het juiste moment aangeven.

3. Haal inspiratie uit de literatuur.

Neem eens een kijkje op het grote web of in de bibliotheek. Haal er kennis, inzicht en inspiratie.

4. Ontwikkel een sociaal en interactief proces.

Maak het sociaal. Mensen letten op anderen en die anderen beïnvloeden het gedrag. Sociale invloed is dus een krachtig middel.

5. Zet een leercontext op.

Geef deelnemers inzichten en kennis mee. Daag hen uit te reflecteren en stil te staan bij hun dagelijks handelen en dat van anderen.

6. Zorg voor de juiste setting.

Zorg ervoor dat iedereen elkaar kan zien en aanspreken. Een setting bepaalt de sfeer en de mogelijkheid tot diepgang.

7. **Neem een correcte begeleidersrol aan.**

Als begeleider kan je gedragsverandering stimuleren door het vervullen van enkele functies.

- Als begeleider stel je goede vragen
- Als begeleider laat je mensen vertrekken van wat werkt
- Als begeleider laat je mensen dromen over de toekomst en de eerste stap
- Als begeleider kan je reflectief luisteren
- Als begeleider speel je met de nabijheid tot de deelnemers
- Als begeleider ben je neutraal, maar verlies je je eigen waarden niet
- Als begeleider ken je het thema van het gesprek
- Als begeleider ben je flexibel en ontwikkel je je eigen stijl

Sta ook eens stil bij je begeleidersstijl en leer van anderen.

8. **Voorzie 'incentives'.**

Zorg voor stimulansen en prikkels. Alles wat mensen laat denken aan het gewenste gedrag draagt bij aan de mogelijke gedragsverandering. Verder kan dit ook door te belonen of te

9. **Kies een focus.**

Een goede nabespreking heeft een focus die doorheen de nabespreking behouden wordt, maar wel kan worden opengetrokken.

10. **Zorg voor een positieve mindset.**

Spreek over die dingen waar mensen energie van krijgen. Ga in op positieve verhalen en spreek over het mogelijke.

11. **Stimuleer intrinsieke motivatie: hoe meer, hoe beter.**

Laat motivatie van binnenuit komen! Stimuleren kan door in te zetten op de volgende pijlers: de autonomie van mensen, de verbinding tussen mensen en het tonen van de competenties

12. **Ga in de diepte.**

Probeer tot inzichten te komen die de deelnemers nog niet kennen. Ga ook door op punten die leven in de groep en laat verschillende standpunten aan bod komen.

13. **Iedereen aan het woord? JA!**

Zet mensen in kleine groepjes aan het werk en laat zo iedereen aan het woord. Ga vervolgens over naar een groepsgesprek. Laat de deelnemers voelen dat ieders mening telt.

14. **Laat mensen nadenken over een concrete actie.**

Ga voorbij aan de intentieverklaringen. Zorg dat mensen hun eerstvolgende stap zichtbaar maken, aan zichzelf en aan elkaar, tijdens de nabespreking.

15. **Keep it simpel.**

Toon aan dat de eerste stap van de verandering eenvoudig is en ook nog eens leuk is om te doen. Hoe eenvoudiger, hoe sneller mensen het gewenste gedrag een kans geven.

16. **Zorg voor herhaling.**

Herhaling zorgt voor een duurzaam effect van de verandering. Het kan op veel manieren. Wees dus creatief in het opzetten van herhaling.

17. **Evalueer!**

Leer, meet en weet! Een evaluatie zorgt voor vergelijkbaarheid en generaliseerbaarheid.

Wees een voorbeeld en stel zelf het gewenste gedrag.