



JURYRAPPORT

NOBCO Thesisprijs Coaching 2021

Thesisprijs

Het bestuur van NOBCO heeft de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek (CWO) de opdracht gegeven om activiteiten te ontplooiën die bijdragen aan het stimuleren van (wetenschappelijk) onderzoek naar coaching. Eén van deze activiteiten is het uitreiken van een NOBCO Thesisprijs Coaching.

Aanmeldingen

Het CWO was verheugd over het toegenomen aantal inzendingen, namelijk 9. Na een eerste selectie werden 5 theses genomineerd en voor beoordeling naar de jury van de NOBCO Thesisprijs 2021 gestuurd.

Het ging om de volgende 5 theses (in alfabetische volgorde):

1. **Joseph (Joost) Drieman**, Universitaire-master

Titel thesis: "Exploring how to coach Young Business Professionals in a business environment in Western Europe"

Young Business Professionals kenmerken zich als verschillend in termen van: houding, gedrag, meningen over privacy, waarden en drijfveren, balans tussen werk en privé, etc. Gezien dit verschil is het belangrijk om te begrijpen hoe West-Europese, hoogopgeleide Young Business Professionals graag gecoacht willen worden.

2. **Joppe Dubbeld**, Universitaire-master

Titel thesis: "Avoiding problems or approaching solutions? Revealing the effects of both problem-/solution-focused questioning, and their interplay with approach/avoidance goal-orientations on coaching outcomes"

De studie heeft de impact van twee procesfactoren onderzocht op de resultaten van de coaching, evenals op hun wisselwerking. De procesfactoren waren (1) het type coachingvragen dat werd gesteld (probleemgericht/oplossingsgericht), en (2) het soort coachingsdoel dat wordt nagestreefd (benadering/vermijdingsgericht).



3. Ronald Flohil, Universitaire-master

Titel thesis: "Het Wonderlijke Succes van een Vraag: De Invloed van Probleem- en Oplossingsgerichte Coaching op Cognitie, Affect en Gedrag in Medische Professionals"

In deze studie is gehypothetiseerd dat oplossingsgerichte coaching in vergelijking met probleemgerichte coaching leidt tot minder negatief affect en meer positief affect, self-efficacy, cognitieve flexibiliteit, actiestappen en doelverwezenlijking.

4. Vivian Jak, Post HBO Bachelor.

Titel thesis: "Het werkgeluk van werknemers vergroten via coaching"

Vraagstelling: Hoe kan Coachfinder coaches ondersteunen bij het vergroten van het werkgeluk middels coaching van werknemers van midden- en kleinbedrijven?

5. Odile Seebregts, Universitaire-master

Titel thesis: "Levensfase Moderator van Relaties tussen Psychologische Basisbehoeften, Werkalliantie, Persoonlijk Groei en Welbevinden"

In dit cross-sectionele onderzoek is onderzocht of levensfasen een modererende invloed hebben op de relatie tussen psychologische basisbehoeften enerzijds en de werkalliantie, persoonlijke groei initiatief en welbevinden binnen het coachtraject anderzijds.

Beoordeling

De jury heeft haar beoordeling gebaseerd op vijf criteria:

1. de inhoudelijke kwaliteit,
2. de gehanteerde onderzoeksmethode,
3. de presentatie,
4. de bijdrage aan de theorievorming,
5. de bijdrage aan de beroepspraktijk.

Daarbij heeft zij zeker rekening gehouden met het feit dat onderzoek vaak meer vragen oproept dan beantwoordt (en dat was bij deze theses niet anders) en dat het gaat om het onderzoek van studenten van verschillende opleidingen die niet altijd dezelfde criteria hanteren.



De jury is verheugd dat in alle vijf theses vragen en thema's werden uitgewerkt die relevant zijn voor de coachingspraktijk. Ook over de kwaliteit en de variatie is de jury zeer te spreken. Het lezen en beoordelen van de scriptie werd daardoor plezierig, maar uitdagend.

De scripties varieerden sterk in de manier waarop de vragen en thema's werden besproken en toegelicht en hoe het onderzoek werd opgezet en uitgewerkt. De theses verschilden qua omvang, onderzoeksofzet (kwalitatief of kwantitatief) en doelgroep (coaches of coachees).

In twee studies werd gekozen voor een explorerend onderzoek met hoofd- en deelvragen die via survey en interviews werden beantwoord met behulp van deels kwalitatieve analyses. De andere studies waren hypothese toetsend. Een studie gebruikte daarvoor een cross-sectioneel survey onderzoek de andere twee studies waren experimenteel van opzet. Bij drie onderzoeken stonden de reacties van de coachees centraal. Twee andere studies onderzochten de praktijk aan de hand van interviews met coaches, respectievelijk 'Young Business Professionals'.

Helaas was de wijze waarop de data werd verzameld of met de data werd omgegaan soms dusdanig dat het moeilijk werd een eenduidige conclusie te trekken, waardoor minder helder werd wat het onderzoek bij kon dragen aan de theorievorming en de coachingpraktijk.

Aansluitend bij de doelstelling van de NOBCO Thesisprijs zocht de jury met name naar theses waarin een brug geslagen werd tussen goed gefundeerde wetenschap en de toepassing in de coachingspraktijk.

Op basis van de criteria en de aanvullende overwegingen is de jury dit jaar tot een duidelijke prijswinnaar gekomen: Joppe Dubbeld.

Over de Winnende Scriptie:

De jury is het meest enthousiast over de scriptie die ons als coaches helpt om stil te blijven staan bij de soms kritiekloze houding van coaches t.o.v. benaderingen uit de positieve psychologie. We hebben het dan over het onderzoek van Joppe Dubbeld waarin hij kijkt naar het effect van de wijze van formuleren van coachingsvragen (oplossings-versus probleemgericht) en het formuleren van na te streven doelen (approach of avoidance) op uitkomsten van het coachproces, zoals gemoedstoestand, of self-efficacy en het behalen van doelen.



In een mooi experimenteel onderzoek waarin Joppe Dubbeld werkenden online schriftelijk coachingsvragen voorlegt en na te streven doelen laat formuleren, komt hij tot de conclusie dat deze vorm van zelf-coaching een positief effect lijkt te hebben op de mate waarin de doelen als bereikbaar worden gezien. Maar tegengesteld aan zijn verwachting lijkt het niet van belang of hierbij gebruik gemaakt werd van *oplossingsgerichte vragen* zoals de wondervraag met vragen als: "Wat is het eerste wat je opvalt als je wakker wordt?" en "Hoe voelt u zich in deze situatie waarin de oplossing op magische wijze tot stand is gekomen?" of van *probleemgerichte vragen* zoals: "Hoe gedroeg u zich in de situatie toen het probleem erg aanwezig was?", en "Hoe merkten andere mensen dat het probleem in het verleden erg aanwezig was tijdens deze situatie?".

Ook bleek het niet belangrijk of dat doel geformuleerd was vanuit een *approach* of *avoidance* oriëntatie. In de *approach-conditie* werd de coachee gevraagd om een doel te stellen gericht op bewegen naar een bepaalde uitkomst, gebeurtenis of actie die positief of gunstig is voor het oplossen van het probleem en in de *avoidance conditie* een doel dat gericht was op het verwijderen/vermijden van een resultaat, gebeurtenis of actie, die negatief of nadelig is bij het oplossen van hun probleem.

Oplossingsgerichte vragen zorgden in vergelijking met vragen die het probleem meer exploreren, wel voor *meer positieve en minder negatieve gevoelens*, maar hadden niet het verwachte voordeel op de *self-efficacy* en het *bereiken van gestelde doelen*.

Joppe heeft een goed en prettig leesbare scriptie geschreven. In een mooi literatuuroverzicht heeft hij zijn vraagstelling en zijn verwachtingen helder en overzichtelijk toegelicht. De wijze waarop hij het onderzoek heeft uitgevoerd en hoe hij de data heeft geanalyseerd en zijn verwachtingen heeft getoetst, was goed te volgen. In de discussie kwam hij tot de conclusie dat zijn verwachte, maar ook zijn niet verwachte onderzoeksuitkomsten in lijn zijn met enkele eerder uitgevoerde onderzoeken, waarmee hij de vragen en discussie over welke processen verantwoordelijk zijn voor de positieve effecten van coaching aanscherpt en verder brengt.

Joppe laat met deze scriptie zien dat we als coaches voorzichtig moeten zijn met de veronderstelling dat een oplossingsgerichte benadering van coaching op alle fronten superieur is aan een meer probleemgerichte benadering.



Wel blijven er volgens de Jury nog veel vragen liggen. Hoewel de jury blij was dat dit onderzoek onder werkenden is uitgevoerd, moeten we toch wel enkele vragen stellen bij de onderzoeksgroep en de onderzoeksmethode. Doet het ertoe dat de coachees in dit onderzoek niet met een coachvraag bij een coach zijn gekomen? Zouden we vergelijkbare resultaten hebben gevonden als de vragen mondeling door een coach aan de coachee waren gesteld, zoals gedaan wordt in de meeste coach/coachee relaties? In hoeverre heeft de perceptie dat het gestelde doel naderbij komt effect op het bereiken van een verandering in de dagelijkse praktijk? Hoe lang houden de effecten van een zelfcoaching zoals hier onderzocht is, stand?

Kortom we kijken uit naar vervolgonderzoek.

Jury

De jury bestond uit deskundigen uit de wetenschap en uit het veld, te weten:

- Dr. José Heesink, Hoofddocent en Coach GMW/RUG, registerpsychoog Arbeids-en Organisatie, EuroPsy
- Dr. Rendel de Jong, onderzoeker, lid Commissie Wetenschappelijk Onderzoek (CWO) NOBCO, Supervisor, Psychotherapeut np
- Heleen Hordijk, Lid Raad van Advies NOBCO
- Charlotte van den Wall Bake, voormalig voorzitter NOBCO en Master Practitioner Coach