

Bewegen in een multidisciplinaire groep



Bron: www.colora.nl

Door Sam Beukeboom
Studentnummer: 3165787

Openbaar

31 maart 2020



Bewegen in een multidisciplinaire groep

Een onderzoek naar de beleving van bewegingsuitwisseling in
een multidisciplinaire groep

Auteur

Naam: Sam Beukeboom

Studentnummer: 3165787

Opdrachtgever

Organisatie: Movement Based Athletics

Begeleider: Erwin Maaswinkel

Studie

Opleiding: Toegepaste Psychologie

Onderwijsinstelling: Fontys Hogescholen

Locatie: Eindhoven

Assessor: Lieke van Stekelenburg, Ivo Legierse

Begeleidend docent: Lieke van Stekelenburg

Plaats: Eindhoven

Datum: 31 maart 2020

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie “bewegen in een multidisciplinaire groep” voor de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie aan de Fontys.

In dit onderzoek heb ik onderzoek gedaan naar de beleving van de bewegingsuitwisseling in een multidisciplinaire groep in opdracht van de organisatie Movement Based Athletics.

Het was een uitdaging om de rol van onderzoeker aan te nemen, los van het feit dat ik zelf deel uitmaak van de groep waarin dit onderzoek is uitgevoerd. Ik heb, zowel dankzij de begeleiding vanuit de Fontys als mijn eigen focus, een objectieve houding weten aan te nemen gedurende het onderzoeksproces. Dit was een zeer leerzame ervaring en heeft me zowel plezier als de nodige frustratie gegeven.

Ik wil graag Movement Based Athletics bedanken voor de mogelijkheid om dit onderzoek uit te voeren. Daarnaast wil ik alle respondenten bedanken die deelgenomen hebben aan dit onderzoek, zonder hen was het uitvoeren van dit onderzoek simpelweg niet mogelijk geweest. Ook wil ik Lieke van Stekelenburg bedanken voor haar geduldige en ondersteunende begeleiding tijdens het gehele proces.

Ik wens u, de lezer, plezier bij het lezen van dit rapport.

Sam Beukeboom

Eindhoven, 31 maart 2020

Samenvatting

Dit onderzoek naar de beleving van bewegingsuitwisseling tijdens bijeenkomsten van Move Lab is uitgevoerd in opdracht van Movement Based Athletics. De aanleiding hiervoor is het ontbreken van onderzoek in dergelijke context, omdat deze multi-disciplinaire bewegingsvormen samen met met crossfit en movement vrij recente ontwikkelingen op het gebied van sport zijn.

Om dit verkennende onderzoek te starten is de onderzoeksvraag opgesteld: “Hoe ervaren groepsleden de bewegingsuitwisseling binnen Move Lab?” Met daarbij de deelvragen: “Wat zijn hierbij bevorderende en belemmerende factoren?”

Samengevat bestaan de gevonden positieve factoren, bevorderend voor het leerproces en de bewegingsuitwisseling, uit: positieve feedback, ruimte voor het maken van fouten, gelijkwaardigheid en oordeelloosheid, een leergerichte omgeving met gelijkgestemde mensen, een speelse dynamiek, fysiek contact en een gevoel van gemeenschap.

Bevorderende factoren voor de intrinsieke motivatie zijn een behoefte aan zelfontwikkeling, nieuwsgierigheid en het beleven van plezier.

Er kan niet met zekerheid gezegd worden hoe bovenstaande factoren elkaar beïnvloeden, maar wel dat ze verbonden zijn en een zekere invloed op elkaar hebben.

De insteek van het onderzoek was het verkennen van de beleving en daarmee is de diepgang van de data beperkt. Ook het theoretisch kader is daarom gelimiteerd tot slechts een theorie. Daarom wordt, na aanleiding van dit onderzoek, aanbevolen om verdiepend onderzoek te doen naar de effecten van fysiek contact en daarbij een breder theoretisch kader te nemen. Een voorbeeld hiervan is het richten op de effecten van fysiek contact op de groepsdynamiek.

Inhoudsopgave

Bewegen in een multidisciplinaire groep	1
Voorwoord	2
Samenvatting	3
Inhoudsopgave	4
1. Inleiding	7
Aanleiding	7
Context	8
Probleemstelling	9
1.4 Onderzoeksvragen	9
2. Methodologie	10
2.1 Grounded Theory	10
2.2 Respondenten	10
2.3 Interviews	11
2.3.1 Protocol	11
2.4 Data analyse	12
3. Resultaten	13
3.1 Respondenten	13
Brede interesse	13
Intrinsiek gemotiveerd	13
3.2 Beleving van bijeenkomsten	15
Gelijkgestemde leden	15
Gelijkwaardigheid	15
Speelse dynamiek	16
Fysiek contact	17
Veilig	18
3.3 Leren	18
Nieuwsgierigheid	18
Fouten maken	19
Fysieke ervaren en visuele voorbeelden	20
Autonomie	20
Belemmerende factoren	20
4. Theoretisch Kader	22
Self Determination Theory	22
Drie psychologische basisbehoeften	23

5. Discussie	26
Limitations	27
Conclusies	28
Aanbevelingen	29
6. Literatuur	30
Bijlagen	33
7.1 Ethische Verantwoording	33
7.2 Interview bijlagen	35
7.2.1 Inleiding Interview	35
7.2.2 Diepte interviews	36
7.3 Drie fragmenten van transcripten	38
7.4 Deel van mindmap en codeboom	40
7.5 Tussenevaluatie afstudeeropdracht:	43

1. Inleiding

Aanleiding

Sporten en fit blijven al sinds mensenheugenis onderdeel van het dagelijks bestaan. In 2015 deed 55% van alle Nederlanders tussen de 12 en 79 jaar aan sport. Iets meer dan de helft, 23%, doet dat in de vorm van fitness (Hover en van Eldert, 2019). In 1885 werd de eerste sportschool in Nederland geopend en sindsdien, vooral in de laatste 5 à 10 jaar, zien we nog steeds een toename van het aantal sportscholen. Basic fit, een van de grootste sportschoolketens in Nederland, opende 155 nieuwe sportscholen in 2019 (Basic-fit, 2020).

Naast deze enorme groei in de fitness-industrie zien we een andere tendens ontstaan: vormen van sport die bestaan uit een samensmelting van verschillende disciplines. Crossfit is hier een goed voorbeeld van. Crossfit is een combinatie van gewichtheffen, cardio- en gymnastiekoefeningen en is op het moment een van de meest populaire sporten in Nederland. Jan van Delden, eigenaar van een van de eerste crossfit vestigingen in Nederland zegt daarover het volgende: “In 2009 begon de sport op drie locaties in Nederland, dit jaar zijn dat er 210 en wereldwijd meer dan 14.000” (Bravik, 2018).

Een nieuw bewegingsconcept dat nog meer verschillende aspecten van beweging omvat dan crossfit, en als multidisciplinaire vorm van sport gezien kan worden, is de zogenaamde *Movement Culture*. Een methode ontwikkeld door Ido Portal die binnen een aantal jaar enorm populair geworden is en zelfs gebruikt wordt door topsporters als Conor McGregor, een 3-voudig wereldkampioen in Mixed Martial Arts (MMA) (Ido Portal, 2017). Deze methode gaat verder dan crossfit en sluit geen enkele vorm van beweging meer uit. Er ligt binnen dit concept veel nadruk op het verbinden van verschillende lichaamssensaties die men normaliter in verschillende sporten ervaart. Deze nieuwe vormen van bewegen zijn in vergelijking met fitness erg jong en er is nog geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de beoefening en beleving van een uitwisseling in dergelijke context ervan in groepen.

Context

De organisatie achter dit onderzoek heet Movement Based Athletics (MBA). MBA is opgericht door Erwin Maaswinkel en Virgil Spier, zij zijn de opdrachtgevers van dit onderzoek. Erwin is een gepromoveerde bewegingswetenschapper en Virgil is een voormalig Olympisch vijfkamp atleet. Beide vonden ze via verschillende wegen hoe belangrijk beweging is voor een hoge kwaliteit van leven.

Erwin liep keer op keer tegen meerdere blessures op terwijl hij alleen maar wilde genieten van een leuk sportief leven. Virgil was als Olympisch atleet en extreem getraind maar kon niet eens een kort basketbal partijtje spelen zonder twee dikke knieën. Deze bevindingen leidde tot de realisatie dat er bepaalde puzzelstukjes ontbraken in bewegingseducatie.

Movement Based Athletics (MBA) is een organisatie die geschaard kan worden tot de in de inleiding genoemde 'Movement Culture'. Zij houden zich namelijk bezig met het ontwikkelen en aanbieden van bewegingseducatie. Bewegingseducatie bestaat uit alle kennis en bijbehorende methodes waarmee men zich op verschillende bewegingsonderdelen, bijvoorbeeld flexibiliteit of kracht, kan ontwikkelen. Ze richten zich voornamelijk op het onderwijzen van professionals zoals docenten, topsporters en trainers. Dit doen ze met een jaar lang durende opleiding over mobiliteit. De wetenschap omtrent beweging is altijd in ontwikkeling en daarom probeert MBA mee te ontwikkelen.

MBA heeft in Amsterdam, november 2018, een groep opgericht die valt onder de Movement Culture (zie aanleiding). Deze groep, genaamd Move Lab, heeft als doel het uitwisselen van beweging tussen verschillende atleten. MBA is ervan overtuigd dat atleten veel kunnen leren van andere sporten, dit heet 'differentieel leren'. Een voorbeeld ter illustratie: een bokser zal niet snel een tap dance les nemen, omdat dit in zijn bokstraining in eerste instantie niet relevant lijkt. Toch kan het beoefenen van tapdance een verbetering in het voetenwerk van een bokser teweeg brengen. Dit is het principe van 'differentieel leren' (Mombarg & Slender, 2016). "Wat nieuw is bij differentieel leren is het idee dat door de variatie in de bewegingen er meer paden worden gemaakt, een soort associatief netwerk. Dat stelt je in staat beter te anticiperen en te variëren al naar gelang de omstandigheden en je fysieke en persoonlijke eigenschappen." (Dijkhoff, 2014). Breng een tapdanser en een bokser samen in een groep en ze zullen op deze manier van elkaar kunnen leren. Dit is tevens wat Move Lab nastreeft met haar bijeenkomsten.

Probleemstelling

De experimentele samenstelling van de groep zou een nieuwe beleving van trainen, leren en uitwisselen van beweging op kunnen opleveren. De opdrachtgevers zien dat de groep snel groeit en dat de bijeenkomsten positief lijken te verlopen, maar welke succesfactoren daarin een rol spelen is voor hen nog onduidelijk. Er ontbreekt op dit moment dus inzicht over de beleving van de groepsleden. De probleemstelling gaat hier over een tot nog toe onvervulde verbeter wens. Daarom willen de opdrachtgevers meer inzicht in deze beleving. Deze inzichten en kennis worden vervolgens gebruikt om de bijeenkomsten optimaal te kunnen laten verlopen. Positieve factoren kunnen dan gestimuleerd en belemmerende factoren verminderd of zelfs geëlimineerd worden.

Onderzoeksvragen

Onderzoeksvraag

Hoe ervaren groepsleden de bewegingsuitwisseling binnen Move Lab?

Deelvragen

1. *Wat zijn hierbij bevorderende factoren?*
2. *Wat zijn hierbij belemmerende factoren?*

2. Methodologie

2.1 Grounded Theory

Dit onderzoek wordt gedaan aan de hand van de Grounded Theory methode, een onderzoeksmethode geschikt voor kwalitatief onderzoek, ontwikkeld door Glaser en Straus. De methode werd voor het eerst door Glaser en Straus gepresenteerd in 1967 in hun rapport *The Discovery of Grounded Theory*. Hierin hebben zij de werking van de Grounded Theory onderbouwd met onderzoek en wilden ze het belang van zorgvuldig kwalitatief onderzoek laten zien. Kwalitatief onderzoek was destijds erg onpopulair bij sociale onderzoekers maar zou volgens Glaser en Straus bijdragen aan het verkleinen van het gat tussen theorie en empirisch onderzoek.

Bij deze methode gaat het doen van onderzoek in sociale context samen met het ontwikkelen van nieuwe theorieën. De dataverzameling is hetzelfde als bij traditioneel kwalitatief onderzoek, dit gebeurt namelijk door middel van interviews en/of observaties uit het veld (Strauss & Corbin, 1994).

Ik heb gekozen voor deze methode omdat er nog weinig bekend is over het onderwerp. De onderzoeksvragen vragen om verdiepende data over de beleving. Dit betekent dat in het veldonderzoek de topiclijst losgelaten wordt en er doorgevraagd kan worden wanneer dat interessant lijkt te zijn. Ook zal de subjectieve interpretatie van deze data een belangrijke rol spelen omdat dit nodig is om betekenis te geven aan de data. De fenomenen die in het veldonderzoek gevonden worden kunnen bij deze methode meteen gebruikt worden voor het vormen van hypothesen. Dit geeft ruimte voor de open insteek en het verkennende karakter van de onderzoeksvraag.

2.2 Respondenten

Bevindingen zijn gehaald uit tien semi-gestructureerde interviews (N=10). De respondenten zijn geworven via de whatsappgroep van Move Lab. Hierin is een algemeen bericht geplaatst met de vraag wie er geïnterviewd zou willen worden. Daar reageerden 3 mensen enthousiast op. Daarnaast heb ik individueel nog mensen benaderd. Iedereen die ik benaderd heb wilde meedoen, de enige belemmering was dat een van de mogelijke respondenten op vakantie was.

De respondenten moeten uit ongeveer evenveel mannen als vrouwen bestaan om zo veel mogelijk verschillende belevingen te kunnen verzamelen. Er zijn zes mannen en vier

vrouwen geïnterviewd. Drie respondentent hebben ervaring met yoga en twee respondentent zijn afgestudeerd van een dansacademie. Voor de rest hebben alle respondentent verschillende sport achtergronden. Er is geselecteerd op een bepaalde mate van betrokkenheid bij de groep. De criteria hiervoor zijn dat ze minimaal 3 bijeenkomsten bijgewoond hebben en in de laatste twee weken actief zijn geweest in de whatsappgroep. Deze criteria zijn opgesteld omdat er veel leden in de whatsappgroep zitten die daarin niet actief zijn en nooit bij een sessie geweest zijn. Maar er is vooral geselecteerd op basis van betrokkenheid om er zeker van te zijn dat de leden hun ervaring op meerdere bijeenkomsten baseren, zodat er meer data verzameld kan worden. De respondentent zijn tussen de 26 en 47 jaar oud.

2.3 Interviews

Voorafgaande aan het interview zijn alle respondentent geïnformeerd over het verloop en de doeleinden van het interview. De respondentent kregen voor het interview een mondelinge introductie van de TP-student/onderzoeker (zie bijlagen). Hierin wordt het behouden van hun anonimiteit verzekerd.

Aangezien het om de persoonlijke ervaringen ging is er duidelijk benadrukt dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Bij elk gegeven antwoord is gecheckt of de respondent de vraag daadwerkelijk begreep. Zodra er een onduidelijk of erg kort antwoord gegeven werd, heeft de TP-student/onderzoeker gevraagd of de vraag duidelijk was of deze nog een keer herhaald.

De interviews duurden minimaal 40 en maximaal 60 minuten. De TP-student/onderzoeker heeft zelf de interviews afgenomen bij de respondentent. Alle interviews zijn tussen november en december 2019 afgenomen in de omgeving Amsterdam. Ze zijn op verschillende plekken geïnterviewd: bij de respondent thuis (N=2), in een sportcentrum op een rustige plek (N=3), in de bibliotheek (N=1) , in een rustig koffietentje (N=2) en buiten in een park (N=1). De tiende respondent is geïnterviewd via Skype omdat het niet mogelijk was om fysiek af te spreken. De interviews zijn opgenomen met een iPhone en zijn na elke twee interviews geëvalueerd, om eventueel vragen aan te passen.

Deze interviews begonnen met een introductie van de respondentent: hun achtergrond in de context van beweging en sport en de motivatie die zij hadden voor het toetreden tot de groep. De achtergrond van de respondent, de motivatie voor deelname en associaties met de groep zijn toen als topic opgesteld.

Er werden veel associaties genoemd die te maken hadden met sociale aspecten. Daarom is groepsdynamiek één van de topics geworden. Ook lag de focus al snel op leren, dit is een topic geworden.

Het interview sloot af met vragen over eventuele verbeteringen omdat de deelvragen ook gaan over belemmerende factoren. Die werden met deze vraag aan het licht gebracht en zijn later in de acht diepte-interviews ook toegevoegd als topic. Bij elk topic zijn vragen en vervolgvragen bedacht die gesteld kunnen worden in de diepte interviews (zie bijlagen).

2.4 Data analyse

Nadat de interviews afgenomen zijn, heeft de TP-student/onderzoeker de audio opnames teruggeluisterd en getranscribeerd. Hierbij is de letterlijke transcriptie methode gebruikt. Hiermee kan nauwkeuriger getranscribeerd worden en zorgt ervoor dat de manier waarop de antwoorden gegeven zijn beter geïnterpreteerd kunnen worden.

De transcripten zijn daarna gedestilleerd tot fragmenten met relevante informatie (zie 'proces' in de bijlagen). In datzelfde bestand zijn open codes toegevoegd. Het codeerproces is meerdere keren herhaald nadat de codes gepresenteerd zijn in de werkplaats. Na meerdere discussies tussen de TP-student/onderzoeker, zijn medestudenten en de afstudeerbegeleidster, is er opnieuw gecodeerd. De codes zijn op verschillende manieren in een mindmap onderverdeeld (zie 'proces' in bijlagen). Uit dit proces is een lijst met terugkerende en/of opvallende fenomenen opgesteld. Dit zijn de axiale codes geworden. Deze fenomenen zijn in het hoofdstuk 'Resultaten' geïnterpreteerd en vervolgens beschreven in een samenhangend verhaal.

3. Resultaten

3.1 Respondenten

Brede interesse

Op de vraag welke sporten de respondenten beoefenen antwoordden vrijwel alle respondenten dat ze geïnteresseerd zijn in beweging in zijn geheel, en daarom meerdere sporten beoefenen. Ze beoefenen allemaal meer dan een sport of discipline op het moment. De vraag werd vaak beantwoord met de term 'movement' (waaronder respondenten het beoefenen van meerdere bewegingsvormen verstaan. Hieruit is het aannemelijk dat de meeste mensen die zich bij Move Lab aansluiten al een interesse hebben in een brede bewegingsoefening.

Intrinsiek gemotiveerd

Respondenten sloten zich bij Move Lab aan om meer te leren over beweging. Bij 8 van de 10 respondenten was leren, delen en samenkomen onderdeel van de motivatie. De aantrekkingskracht van de groep zit hem in de combinatie bovengenoemde factoren. Er heerst bij de respondenten een overtuiging dat de groepsleden bestaat uit mensen met expertise in hun eigen bewegingsveld, en dat daar veel van geleerd kan worden.

“Ik wist dat er interessante mensen zouden komen, die allemaal expertise hadden in hun eigen bewegen.”

In de motivatie om te leren ligt de nadruk op experimenteel leren. De mogelijkheid om te experimenteren met nieuwe bewegingsvormen heeft meerdere respondenten gemotiveerd om aan te sluiten bij de groep. Het willen verbreden van je horizon, zoals een respondent het verwoordde, geeft aan dat respondenten graag nieuwe dingen willen leren. Dit zijn dingen die ze in hun huidige sport of discipline niet snel tegen denken te komen. Deze nieuwsgierigheid is bij sommige respondenten gebaseerd op de overtuiging dat deze verbreding nuttig is voor het beter worden in een bepaalde sport of discipline.

“Ik vind het gewoon heel leuk om verschillende bewegingsstijlen en bewegingsvormen uit te proberen omdat ik denk dat ik dat voor mijn dans ook wel goed kan gebruiken [...] dan krijg ik meer tactisch en fysiologisch inzicht in mijn lichaam.”

De motivatie komt ook voort uit een behoefte aan spelen en vrij bewegen. De respondenten vertelden hiervoor een veilige omgeving nodig te hebben. Ze ervaren dat de groep bestaat uit gelijkgestemde mensen, waar je uit je comfort zone kan en mag stappen omdat iedereen daar is om te leren, en dit geeft ze dat gevoel van veiligheid.

“Dat je vanuit een hele veilige omgeving gewoon heel veel kennis kan opdoen uit heel veel verschillende disciplines, uit je comfort zone kan gaan zeg maar zonder dat je op zoek moet naar allerlei verschillende plekken.”

Onder alle bovenstaande beweegredenen, die genoemd zijn om deel te nemen aan de groep, leek plezier hebben en ontdekken bij vrijwel alle respondenten een belangrijke reden te zijn.

Een opvallend antwoord van een van de respondenten over motivatie was dat hij de groep wilt behoeden voor het betalen van docenten tijdens de bijeenkomsten. Dit zou een de groep enorm veranderen en de groep op een negatieve manier beïnvloeden. Hij verwoordde dit als volgt:

“En ik denk dat het ook wel essentieel is dat je er geen geld voor krijgt, als lesgever, dat het echt van binnen uit komt omdat je dit wilt delen met elkaar. Dat maakt het echt puur, dat je daar met elkaar bent. En dat ik daar wil zijn ook. Puur omdat je weet ‘iedereen doet het voor elkaar en niet voor iets anders’. Dat vind ik heel belangrijk. Dat creëert ook wel een open sfeer. Als er een iemand is die geld krijgt dan is dat alweer heel anders.”

3.2 Beleving van bijeenkomsten

Gelijkgestemde leden

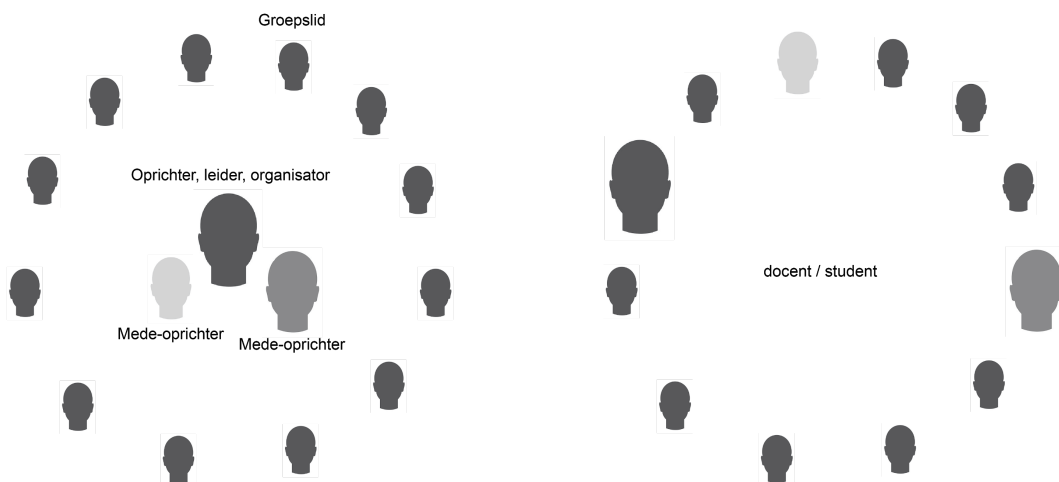
Respondenten ervaren de andere groepsleden als gelijkgestemd, ze hebben het gevoel dat iedereen gemeenschappelijke redenen heeft voor het aansluiten bij de groep. Die gemeenschappelijke redenen zijn iets missen in de eigen sport of discipline, nieuwsgierig zijn naar nieuwe bewegingsvormen en jezelf fysiek en mentaal willen ontwikkelen. De omgeving lijkt in hun beleving behoefte te hebben om zich zelfstandig maar in verbinding met anderen te kunnen ontwikkelen.

Gelijkwaardigheid

Tijdens bijeenkomsten voelen de respondenten zich gelijkwaardig, daarnaast zijn er twee à drie leidende figuren die organisatorische rollen op zich nemen. Hierbij wordt wel benadrukt dat tijdens bijeenkomsten in principe niemand vast de leiding heeft, tenzij iemand de rol als docent op zich neemt. De groepsrollen staan dus niet vast. Iedereen kan uit de 'student' rol stappen en in de 'docentrol' stappen. Respondenten geven aan dat de rol als docent voor iedereen even toegankelijk is vanuit de groep en dat er verder geen hiërarchie is. De groep straalt gelijkwaardigheid tussen alle leden uit, dit ontstaat organisch en wordt niet expliciet benoemd.

“Ik zou zeggen dat X en Y wel de motoren zijn achter de groep. Voor de rest denk ik dat iedereen die wat in wilt brengen ook daadwerkelijk iets in kan brengen. Dat daar gelegenheid voor is.”

Deze beleving van groepsrollen is in figuur 1.1 in een *sociogram* vormgegeven om de groepsrollen en verhoudingen in beeld te brengen. Je ziet hier het verschil van rollen op organisatorisch niveau en tijdens de bijeenkomsten.



1.1 Sociogram van Move Lab (links als organisatie, rechts tijdens een bijeenkomst)

Speelse dynamiek

Deze gelijkwaardigheid lijkt mede tot stand te komen door speelse dynamiek in de groep. Het woord spelen is het meest genoemde woord op de vraag waar Move Lab mee geassocieerd wordt. Respondenten ervaren de omgang met groepsleden als amicaal en speels. Er wordt niet beoordeeld en diversiteit tussen groepsleden wordt juist gewaardeerd. Dit maakt dat mensen zich geaccepteerd voelen en makkelijker contact maken met anderen. Een respondent zei beschreef dit als volgt:

“Alsof je gewoon als kinderen met elkaar gaat spelen en je bent ergens in een speelparadijs, alleen toevallig ga je iets doen waar je echt kennis over hebt en dat wilt delen.”

Dit zou volgens hem vooral komen doordat er een speelse sfeer neergezet wordt door een bestaande groep mensen uit Move Lab. Hierbij worden bepaalde personen die hier positief aan bijdragen door meerdere respondenten genoemd. Er wordt door dit gedrag een norm voor de omgang gecreëerd waarin je kan spelen met elkaar, jezelf mag zijn en meteen fysiek contact kan maken met anderen. Dit lijkt ook het gevoel van gelijkheid te stimuleren.

Fysiek contact

De speelse dynamiek gebeurt vaak in de vorm van fysiek contact. Zo'n spontane fysieke interactie wordt ervaren als een ijsbreker. Hieronder beschrijft een respondent hoe iemand, die een positieve invloed zou hebben op de omgangsvormen binnen de groep, dat doet.

“Dus voor iedereen heeft hij een bepaalde manier om een soort van het ijs te doorbreken. Vooral bij nieuwe mensen. Het eerste wat hij bij mij doet is proberen achter me te sluipen en me proberen neer te halen, dat deed hij al bij de eerste (bijeenkomst). En dat is dan passend voor mij, maar ik zie het ‘m ook doen bij anderen. Dat hij met anderen danst of heel kort een spelletje speelt.”

Volgens deze respondent draagt die interactie bij aan het creëren van een algemene omgangsvorm.

“[...] als iemand meteen op mijn rug springt of zo, en me een knuffel geeft dan creëer je gelijk een sfeer waarin dat normaal is.”

De lage drempel om fysiek contact te maken wordt door meerdere respondenten ervaren, iemand vertelde dat het hebben van fysiek contact voor haar twee kanten op werkt. Het is makkelijker fysiek contact te hebben met mensen die je al kent, maar het brengt je ook dichterbij mensen die je nog niet goed kent. Dit lijkt op een positieve spiraal waarin je elkaar leert kennen door fysiek contact, en daardoor vervolgens makkelijker met elkaar in fysiek contact treedt.

“Het werkt voor mij eigenlijk beide kanten op. Van een aantal mensen die ik al een beetje ken zeg maar denk ik dan ‘oh dat voelt voor mij makkelijker’ om met diegene fysiek contact te hebben, aan de andere kant als je fysiek contact hebt met iemand die je nog niet kent, is daarna de drempel een stuk lager.”

Veilig

De speelse dynamiek die hierboven beschreven is lijkt samen met een aantal andere factoren bij te dragen aan een gevoel van acceptatie en veiligheid. Een gevoel van veiligheid is volgens de meeste respondenten belangrijk voor het uit de comfortzone durven stappen. Dit is belangrijk om te kunnen leren.

Tijdens bijeenkomsten wordt er niet persoonlijk veroordeeld of negatief gereageerd op prestaties. Respondenten noemen vaak het woord 'open-minded' om de mensen in de groep te beschrijven. Er heerst in de groep een nieuwsgierige houding. Dit zorgt ervoor dat mensen fouten durven te maken, en dat er zelfs niet in falen of succes gedacht wordt. Een respondent vat dit samen in de zin "you either win or you learn".

3.3 Leren

Nieuwsgierigheid

Nieuwsgierigheid was een veelgenoemd fenomeen. Respondenten vertelde dat ze nieuwsgierig worden wanneer ze iets nieuws tegenkomen, wanneer ze gefrustreerd raken of wanneer iets niet strookt met hun eigen kennis of waarheid. Al deze factoren dragen bij aan verrassingseffect. Daarbij lijkt nieuwsgierigheid ook te ontstaan als men al wat kennis heeft van een onderwerp, maar ervan overtuigd is dat er op een bepaald moment meer over te ontdekken valt. Een respondent gaf hiervan het volgende voorbeeld:

"Nou, ik wist dat hij in een klooster had gezeten, daar was ik zelf ook best benieuwd naar omdat ik het zelf een keer drie weken gedaan heb en hij deed het dan drie jaar. Dat is nogal een verschil. "

Fouten maken

Volgens de respondenten is het maken van fouten voorwaarde voor een optimale leeromgeving. Er is hierdoor geen behoefte om jezelf in dergelijke zin te bewijzen of om te presteren voor anderen. Deze procesgerichte houding vanuit de groep schept de mogelijkheid voor respondenten om zichzelf te kunnen uitdagen.

“Naar mijn beleving is er niet echt iets als falen, alles is goed. Als je iets nog niet super goed kan dan wordt er niet echt raar naar gekeken”

Enkele respondenten gaven aan dat ze zichzelf nog wel eens kunnen veroordelen op ‘goed’ of ‘fout’. Hierbij zijn ze zich er echter van bewust dat dit hen tegenwerkt in hun leerproces. Een van hen vertelt hieronder dat ze in de groep de vrijheid voelt om de confrontatie met deze ‘kritische noot’ aan te gaan:

“[...] ik merk bij mezelf nogal een kritische noot in perfectie of dat je iets moet kunnen of in bepaalde mate moet kunnen voordat je dus.. en dat ligt echt aan mezelf want ik voel aan de groep heel erg dat het er is en daarom vind ik het ook zo fijn daar, omdat ik op die manier het bij mezelf een beetje kan afbreken.”

De groep daarentegen geeft de respondenten het vertrouwen om zelfkritisch te zijn, maar ook uit de comfortzone te durven stappen. Deze positieve feedback draagt bij aan een zelfverzekerd leerproces waarin de respondenten het gevoel hebben dat zij zelf de controle houden over hun eigen leerproces. Een respondent beschrijft hieronder hoe dit gevoel van competentie gestimuleerd wordt tijdens een bijeenkomst over radslagen.

“Ik kan dan wel een radslag doen bijvoorbeeld, maar als dat nog niet gaat, dan is het je handen op de grond plaatsen al goed. [...] Dus dat je kán falen, of dat falen gewoon niet bestaat.. dus dat je gewoon lekker kan doen.. en dat je er gewoon aan kan werken.”

Fysieke ervaren en visuele voorbeelden

Naast het mogen maken van fouten blijken fysieke ervaringen, visuele voorbeelden en de vrijheid om te experimenteren belangrijk voor een optimale leerervaring. Structuur wordt belangrijk gevonden om richting en betekenis te geven aan de leerdoelen. Leerdoelen worden per persoon zelf bepaald.

Autonomie

Vrijheid, en de autonomie die daarmee gepaard gaat, werd over het algemeen belangrijker gevonden dan structuur in een bijeenkomst. Deze vrijheid binnen geeft innerlijke ruimte om te experimenteren, te ontdekken en daarbij plezier te hebben. Groepsleden in Move Lab sturen vooral zichzelf aan in hun leerproces. De rol van de docent wordt gezien als begeleidend en niet zozeer als controlerend. Te strakke afkadering van opdrachten zorgt ervoor dat het op een repetitie gaat lijken en dat is niet wat leden van de groep verwachten. Te strakke afkadering kan een blokkade vormen voor het plezier en de persoonlijke betekenisgeving van de opdracht en kan daarmee ten koste te gaan van de motivatie.

“laten we zeggen wanneer het heel erg ingekaderd wordt, [...] dan gaat de lol er af bijna. [...] In het begin was het bijna een soort van drill en dan merk ik niet dat ik gewoon niet helemaal voelde waarom ik gemotiveerd zou zijn.”

Groepsleden beoordelen zichzelf op hun prestaties en reflecteren samen met de groep aan het einde van een bijeenkomst. Hierbij heerst er een serieuze en kritische houding. Een “onderzoeksmentaliteit”. Dit is een organisch proces zonder vooraf vastgestelde beoordelingsprotocollen of regels van buitenaf.

Belemmerende factoren

Er waren ook wat belemmerende factoren met betrekking tot de effectiviteit van leerervaringen in de groep. Te weinig diepgang en te weinig samenkomen werden als door vrijwel iedere respondent als verbeterpunt genoemd. De bijeenkomsten zijn interessant, maar er is behoefte om dieper in te gaan op de inhoud. Een andere oorzaak van te weinig diepgang is volgens een respondent niet alleen het gevolg van te weinig bijeenkomen, maar ook van te veel praten en reflecteren. Dit zou het resultaat zijn van gebrek aan kaders in een

oefening. Het kritisch reflecteren moet een bepaalde balans hebben met het speelse en vrije gevoel tijdens een bijeenkomst. Wanneer een van deze aspecten uit balans is kan dat belemmerend werken voor de leerervaring.

“Omdat iedereen zo zijn eigen begrip heeft van beweging en zulke verschillende ervaringen heeft, [...] als je dat te open laat, dan kun je daar echt uren gesprekken over hebben.”

Dit het praten zou te veel tijd innemen die ook aan het bewegen zelf besteed kan worden, waardoor er meer geleerd kan worden. Het houden van meerdere bijeenkomsten over hetzelfde thema en langere bijeenkomsten houden zouden hiervoor volgens de meeste respondenten een oplossing zijn. Hierdoor krijgen de leden het gevoel dat ze nog meer leren over een onderwerp, en zichzelf daardoor nog meer kunnen ontwikkelen.

Een ander verbeterpunt dat veel genoemd werd was het vaker organiseren van bijeenkomsten. Door slechts 2-wekelijks bij elkaar te komen melden deelnemers zich vaker af en is er minder toewijding elke keer aanwezig te zijn. Respondenten gaven aan dat als ze vaker bijeen zouden komen, de groepscohesie versterkt wordt en ze meer motivatie voelen om bij elke bijeenkomst aanwezig te zijn.

Het laatstgenoemde punt is dat er behoefte is aan het documenteren (van de behandelde inhoud) van de bijeenkomsten. Dit kan door filmpjes te maken of te notuleren tijdens een bijeenkomst. Dit geeft groepsleden de mogelijkheid om later nog eens terug te lezen of kijken wat er behandeld is, en dat voor zichzelf verder te kunnen oefenen en bestuderen.

4. Theoretisch Kader

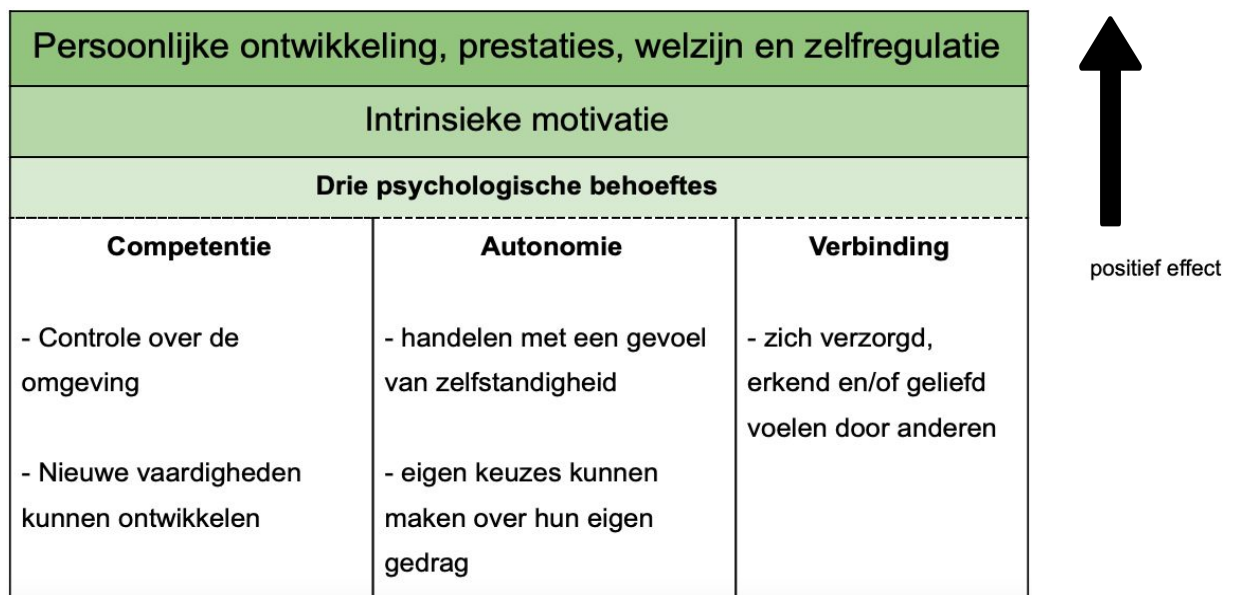
Self Determination Theory

Dit onderzoek gaat over de beleving van Move Lab en haar bijeenkomsten. Hiervoor is met interviews data verzameld om daarin te onderzoeken wat bevorderende en belemmerende factoren in deze beleving zijn. Wat uit de resultaten belangrijk bleek is een gevoel van autonomie tijdens de bijeenkomsten; de vrijheid om te exploreren en het leerproces zelf te controleren. Daarnaast bleek een gevoel van competentie, een vertrouwen in eigen kunnen belangrijk. Ook een gevoel van verbondenheid in de groep was een belangrijk onderdeel van de beleving tijdens de bijeenkomsten. Een theorie die hier goed bij aansluit is de Self Determination Theory (SDT) van Ryan & Deci omdat bovenstaande drie factoren terugkomen in deze theorie en belangrijke componenten zijn bij ontwikkeling (Ryan & Deci, 2000).

De theorie behoort tot het domein 'ontwikkeling, prestaties en welzijn van de mens' en gaat over de rol van motivatie voor persoonlijke ontwikkeling, welzijn en zelfregulatie van gedrag. De theorie is voor het eerst ontwikkeld door onderzoekers Ryan en Deci in 1985 (Ryan & Deci, 2000). De theorie kan ondersteunend zijn voor de verdieping en de interpretatie van de data. Door de SDT te bestuderen wordt duidelijk in hoeverre de beleving van de respondenten overeenkomt met onderdelen uit de SDT en of er wellicht nieuwe bevindingen aan het licht komen die in de SDT nog niet meegenomen zijn. In dit theoretisch kader wordt de SDT vanuit verschillende onderzoeken met verschillende invalshoeken bekeken en worden relevante termen ter ondersteuning toegelicht.

In figuur 1. hieronder wordt een overzicht gegeven van de werking van de theorie. Onderaan te beginnen bij de drie psychologische behoeften competentie, autonomie en verbinding.

Figuur 1. Overzicht Self Determination Theory



Drie psychologische basisbehoeften

In de SDT wordt er vanuit gegaan dat mensen van zichzelf actief en ontwikkelingsgericht zijn. Dit betekent dat de mens van nature geneigd is om deel te nemen aan activiteiten waarmee hij zijn capaciteiten vergroot en zijn verbinding met anderen versterkt. Daarbij gaat de SDT ervan uit dat het succes waarmee mensen doelen en relaties nastreven samenhangt met het ervaren van positieve psychologische resultaten (Deci & Ryan, 2000).

Als er ingezoomd wordt op de werking van dit menselijke gedrag, zien we dat motivatie voortkomt uit de bevrediging van drie aangeboren psychologische behoeften: competentie, autonomie en verbondenheid. Deze worden binnen de theorie beschouwt als essentiële voedingsstoffen voor psychologische groei, integriteit en welzijn. Alle drie de behoeften zijn noodzakelijk voor een optimale ontwikkeling (Ryan & Deci, 2000). Dit betekent volgens de onderzoekers dat een gebrek aan een van de drie behoeften al zorgt voor negatieve consequenties in een ontwikkelingsproces. Wanneer slechts twee van de drie behoeften vervuld worden zal de ontwikkeling verslechteren.

Deze theorie kan gezien worden vanuit behoeftevervulling of tekortkoming. Dit betekend dat, wanneer deze vervuld worden, er een positief effect in de ontwikkeling plaatsvindt en wanneer behoeften niet vervuld worden er een negatief effect in de ontwikkeling plaatsvindt.

Om de drie psychologische behoeften juist te gebruiken in dit theoretisch kader is het belangrijk dat duidelijk is wat deze behoeften inhouden. Hieronder worden de termen competentie, autonomie en verbinding met betrekking tot de theorie toegelicht.

Competentie en autonomie

Binnen de SDT bestaat een subtheorie, de Cognitive Evaluation Theory (CET), die de psychologische behoeften autonomie en competentie nader heeft onderzocht. In dit onderzoek, tevens uitgevoerd door Ryan en Deci (1985), zijn de effecten van feedback, beloningen en andere externe factoren op de totstandkoming van intrinsieke motivatie geïntegreerd. Dit onderzoek is later herhaald in verschillende omgevingen. Dit onderzoek is een belangrijke eerste stap geweest in het begrijpen van bronnen die zowel belemmerend als bevorderend kunnen zijn voor de menselijke natuur (Deci & Ryan, 2000).

De behoefte aan competentie komt terug in meerdere motivatietheorieën. De SDT stelt dat wanneer gebeurtenissen binnen sociale context (communicatie; feedback, beloningen) leiden tot gevoelens van competentie tijdens een actie, dit de intrinsieke motivatie voor die actie kunnen versterken (Ryan en Deci, 2000)

Uit eerdere studies (Deci, 1975) blijkt dat het hebben van optimale uitdagingen, positieve feedback en vrijheid om te reflecteren allemaal bijdragen aan de ontwikkeling van intrinsieke motivatie. Daarentegen belemmert negatieve feedback de ontwikkeling van intrinsieke motivatie. Na onderzoek van Vallerand en Reid (1984) blijkt dat de effecten hiervan zijn terug te zien in de ervaring van competentie. De competentiebeleving wordt hoger naarmate er meer bijdrage is aan intrinsieke motivatie (Ryan en Deci, 2000).

In andere woorden voelt men zich competent wanneer er een mate van controle over de omgeving ervaren wordt, en daarin nieuwe vaardigheden ontwikkeld kunnen worden. Deze behoefte is gekoppeld aan onze natuurlijke behoefte om te nieuwe dingen te ontdekken en uitdagingen te zoeken. Voor een gevoel van intrinsieke motivatie is het belangrijk dat een gevoel van competentie samengaat met een gevoel van autonomie.

De behoefte aan autonomie betekent dat mensen moeten kunnen handelen met een gevoel van zelfstandigheid en eigen keuzes kunnen maken over hun eigen gedrag. Dit wordt ook wel beschreven als een gevoel van *psychologische vrijheid*.

Het onderdeel autonomie wordt nog wel eens verkeerd geïnterpreteerd (Van den Broeck, et al. 2016). Autonomie betekent niet dat het gedrag onafhankelijk van andermans behoeften bepaald moet worden, maar er moet een gevoel van keuzevrijheid zijn. Dit kan

ook als er moet worden voldaan aan de wensen van iemand anders. In recent onderzoek van de SDT geeft men het volgende voorbeeld:

“For example, a manager may ask an employee to complete a particular task during a lunch break; if the employee volitionally agrees to do so, the need for autonomy is satisfied.” (Van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016)

Verbondenheid

Naast dat competentie en autonomie invloedrijke factoren zijn voor intrinsieke motivatie, is er nog een derde factor die hier ook aan bijdraagt. Uit eerdere studies (Grolnick, et al. 1985) blijkt dat een veilige hechting, het geven van autonomie en een gevoel van verbondenheid bij kinderen en baby's van 12-20 maanden oud zorgt voor meer doorzettingsvermogen en competentie bij het spelen met speelgoed.

Dergelijke bevindingen zijn ook gevonden in domeinen als sport en muziek, waarbij het ondersteunen van autonomie en competentie door ouders en docenten bijdraagt aan een intrinsieke motivatie (Ryan en Deci, 2000).

Verbinding is de meest recente toevoeging aan de psychologische behoeften in de SDT. Het gaat hier over het voelen van verbondenheid met anderen. Dit betekent dat men zich in zeker mate verzorgd, erkend en/of geliefd voelt door anderen. Deze behoefte wordt bevredigd wanneer mensen zich onderdeel voelen van een groep, hechte relaties vormen met anderen en een gevoel van eenheid of gemeenschap voelen. Verbondenheid is een diepe overlevingsgerelateerde behoefte en maakt daarom onderdeel uit van de drie psychologische behoeften uit de SDT (Ryan & Deci, 2000).

Aanvullend onderzoek (Niemic & Ryan, 2009) heeft getoond dat zowel intrinsieke als de autonome vormen van extrinsieke motivatie de betrokkenheid en optimaal leren, in dit geval in educatieve context, bevordert. Uit dit onderzoek blijkt dat wanneer docenten de drie eerder genoemde psychologische basisbehoeften van de SDT ondersteunen, dit de autonomie van studenten in het leerproces, samen met academische prestaties en welzijn bevordert. Naar aanleiding van deze onderzoeksresultaten wordt gesteld dat de SDT sterke implicaties heeft voor de educatieve praktijk. Dit kan zowel voor een klassikale bijeenkomst zijn als voor het vormen van een onderwijsbeleid.

5. Discussie

De hoofdvraag van dit onderzoek is hoe groepsleden van Move Lab de bewegingsuitwisseling tijdens bijeenkomsten beleven. Deelvragen zijn wat binnen die beleving bevorderende en belemmerende factoren zijn. Er zijn tien interviews gehouden met groepsleden die verschillende inzichten over de beleving hebben opgeleverd. In dit hoofdstuk worden eerst de belangrijkste bevindingen uit de resultaten besproken. Daarna wordt gekeken welke overeenkomsten er met het theoretisch kader zijn en welke conclusies daaruit getrokken kunnen worden.

Er zijn verschillende bevorderende factoren uit de interviews omhoog gekomen. De eerste factor is de beleving van andere groepsleden uit Move Lab. Mensen die zich aansluiten bij Move Lab zijn vaak sporters met een brede sportachtergrond en willen graag leren over beweging om zichzelf hierin verder te ontwikkelen. Groepsleden ervaren elkaar als gelijkgestemd en voelen zich gelijkwaardig aan elkaar doordat er geen vaste hiërarchie is. Door te spelen, elkaar aan te raken en elkaar niet te beoordelen voelen leden zich veilig, daardoor wordt er makkelijk contact gemaakt met elkaar en is iedereen zichzelf. Het niet beoordelen heeft ook bevorderende effecten op het leerproces, namelijk dat mensen fouten mogen maken en dat er een meer procesgerichte mindset ontstaat. Mensen stappen hierdoor makkelijk uit hun comfortzone. Er wordt het best geleerd wanneer er veel zelf bewogen wordt, waarbij er ruimte is voor vrije invulling en ontdekking. Visuele voorbeelden en een zekere structuur in de bijeenkomst zijn hierbij essentieel. Deze elementen zijn aanwezig in de groep. Deze factoren bevredigen drie behoeften uit de Self Determination Theory (SDT) van Ryan en Deci (Ryan & Deci, 2000). Hier komen we na het bespreken van de belemmerende factoren op terug.

Belemmerende factoren in de beleving van respondenten zijn deels bij zichzelf terug te vinden. De respondenten ervaren hun eigen denken als belemmerende factor voor het leren omdat ze geen fouten mogen maken van zichzelf, in tegenstelling tot de leergerichte houding van de groep. Ook tijd en frequentie zijn belemmerende factoren. Er zou tijdens bijeenkomsten te veel gereflecteerd en gediscussieerd worden waardoor er weinig tijd overblijft voor daadwerkelijke oefening. Verder is het documenteren van het behandelde materiaal iets wat nog niet gedaan wordt. Dit is een verbeterpunt voor een betere beleving en ontwikkeling van de groepsleden.

Zoals eerder genoemd lijken er overeenkomsten te zijn tussen de bevorderende factoren en de drie psychologische behoeften uit de SDT en de resultaten uit het

veldonderzoek, dit verband wordt nu toegelicht. Uit de SDT blijkt dat men zich competent voelt wanneer er een mate van controle over de omgeving ervaren wordt, en daarin nieuwe vaardigheden ontwikkeld kunnen worden. Het ontwikkelen van vaardigheden is een veelgenoemde reden voor aansluiten bij de groep en Move Lab lijkt een vruchtbare leeromgeving te zijn. Nieuwe dingen leren lijkt naast spelen en verbinden met anderen veel aandacht te krijgen. Te weinig diepgang op de inhoud tijdens bijeenkomsten is echter een van de genoemde belemmerende factoren. Deze laatste bevinding zet vraagtekens bij hoe volledig het gevoel aan competentie is tijdens de bijeenkomsten en of hier nog verbetering te halen is. Deci en Ryan hebben in hun onderzoek de behoefte aan competentie gekoppeld aan de menselijke basisbehoefte om nieuwe dingen te ontdekken en uitdagingen te zoeken (Deci, 1975). Deze behoeftes worden bevredigd volgens de respondenten. Een procesgerichte houding, speelsheid en positieve feedback vanuit de docent en de groep dragen hieraan bij.

Als we kijken naar de tweede behoefte uit de SDT, de behoefte aan autonomie, zien we dat deze ook bevredigd lijkt te worden in de groep. Leden lijken controle en zelfstandigheid te ervaren in de vrijheid en het experimentele karakter van de groep. Daarnaast voelen ze zich veilig en durven zichzelf te zijn door de sfeer en de niet oordelende houding van de groepsleden. Dit resulteert in keuzes kunnen maken over het eigen gedrag, wat sterk bijdraagt aan een gevoel van autonomie (Van den Broeck, et al. 2016).

De laatste behoefte waar de SDT uit bestaat is de behoefte aan verbinding. Verbinding ontstaat door een gevoel van verzorgd, erkend en/of geliefd worden en vindt vaak plaats wanneer mensen een gevoel van eenheid of gemeenschap voelen en hechte relaties vormen. De indruk die de interviews de onderzoeker/TP-student gegeven hebben is dat de behoefte aan verbinding in significante mate bevredigd wordt in de groep. Dit lijkt te maken te hebben met de gelijkgestemdheid, de openheid en de speelsheid tijdens de bijeenkomsten, maar vooral door aanraking die tijdens de bijeenkomsten plaatsvindt.

Tot slot zijn er nog twee kritische noten met betrekking tot dit onderzoek. Ten eerste is er in de interviews van dit onderzoek is er slechts gevraagd naar beleving en is er niet dieper doorgevraagd op de aspecten van die beleving. Hierdoor zijn de bevindingen van dit onderzoek wat meer aan de oppervlakte gebleven. Ten tweede is de SDT als enige gebruikte theorie in dit onderzoek een andere beperkende factor voor het de diepte van het onderzoek (Ryan & Deci, 2000). Aanraking is namelijk een grote verbindende factor, dit blijkt tevens uit de resultaten. Hierbij komt het hormoon oxytocine vrij en dit heeft een positieve invloed op een gevoel van verbinding in sociale relaties (Domes et. al., 2007). Dit is een

verdiepingsslag in de betekenisgeving van de data die slechts aan de hand van de SDT niet gemaakt kan worden omdat verbinding niet uitgebreid genoeg beschreven wordt in deze theorie (Ryan & Deci, 2000).

Limitations

Voordat we doorgaan naar de conclusies van het onderzoek moeten enkele beperkingen van het onderzoek toegelicht worden. Er zijn slechts 10 mensen geïnterviewd, dit is ongeveer de helft van de mensen die aanwezig zijn bij een bijeenkomst en nog een kleiner deel van het aantal mensen betrokken bij Move Lab als we kijken naar de whatsappgroep met inmiddels 91 leden.

Een andere beperking van dit onderzoek is dat de respondenten gekozen zijn op basis van betrokkenheid. Dit betekent dat er geen data verzameld is van mensen die minder betrokken zijn bij Move Lab. Dit kan invloed hebben op de resultaten van dit onderzoek. Die mate van betrokkenheid kan namelijk te maken hebben met de beleving, en misschien wel de mate van behoeftebevrediging, tijdens bijeenkomsten. Deze beperkingen doen af aan de validiteit van het onderzoek.

Conclusies

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen van de beleving van de doelgroep. Er is gezocht naar bevorderende en belemmerende factoren van hun beleving. De resultaten zijn in de discussie bekeken aan de hand van de SDT. Nu kunnen we antwoord geven op de hoofdvraag.

Welke factoren vormen de beleving van de respondenten? En wanneer we het hebben over bevorderende en belemmerende factoren, waarvoor zijn ze dan bevorderend of belemmerend? Daar is aan de hand van de SDT betekenis aan gegeven. Daaruit blijkt dat deze factoren bijdragen aan drie psychologische behoeften die samen zorgen voor een optimale persoonlijke ontwikkeling en welzijn. De behoefte aan verbinding en autonomie lijken bevredigd te worden. De behoefte aan competentie lijkt ook bevredigd te worden, maar wordt nog belemmerd doordat er te veel tijd besteedt wordt aan discussies en gezamenlijke reflecteren op het eind van de bijeenkomsten, tijd die bij voorkeur van de respondenten aan fysieke oefening besteed zou worden. Als hier meer balans in ontstaat zal de behoefte aan competentie wellicht nog meer bevredigd worden en resulteert dat in een verbeterde beleving.

Een belemmerende factor is dat er niet frequent genoeg bijeengekomen wordt. Wanneer er frequenter bijeenkomsten zijn zou dit meer toewijding creëren bij de groepsleden.

Samenvattend laat de beleving zien dat Move Lab een stimulerende omgeving is voor persoonlijke ontwikkeling, prestaties en welzijn is. Het voorziet de behoeften aan competentie, autonomie en verbinding, stimuleert daarnaast spel en ontdekking en motiveert haar leden intrinsiek om zich te ontwikkelen. De belemmerende factoren hierin zijn het te weinig fysiek oefenen en te veel discussies, en het niet frequent genoeg organiseren van bijeenkomsten.

Aanbevelingen

Dit verkennende onderzoek heeft enkel fenomenen onderzocht die overeenkomen met het de SDT. Nu is vastgesteld dat deze psychologische behoeftes grotendeels vervuld worden in de beleving van de respondenten, geeft dit een goede basis voor vervolgonderzoek. Er kan verdiepend onderzoek gedaan worden naar de processen achter deze behoeftevervulling, bijvoorbeeld naar de oorzaken hiervan. Een interessant vraagstuk is bijvoorbeeld wanneer wordt de behoefte aan verbinding vervuld, en wanneer niet? Waar ligt die grens? Dit zijn interessante vragen voor een vervolgonderzoek.

6. Literatuur

Basic Fit. (2020). Financial Results. Geraadpleegd op 21 maart 2020, van <https://corporate.basic-fit.com/investors/financial-results>

Bodewes, D. (2019). Een Leven Lang Nieuwsgierig. Signaal. Geraadpleegd van https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_fontys:oai:surfsharekit.nl:cf0aa1e4-7cd4-4137-acfb-31e7d910302b?q=nieuwsgierigheid&has-link=yes&c=0

B. & Sas, J. (2005). Vakbekwaam onderwijzen. Groningen/Houten: Wolters-Noordhof, blz. 258

Bravik, T. (2018, 26 januari). CrossFit blijft maar groeien in Nederland. Geraadpleegd op 21 maart 2020, van <https://www.crossfit1693.nl/crossfit-blijft-groeien-nederland/>

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). “Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains”: Correction to Deci and Ryan (2008). *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 262. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>

Domes, G., Heinrichs, M., & Gläscher, J. (2007). Oxytocin Attenuates Amygdala Responses to Emotional Faces Regardless of Valence. *ScienceDirect*, 1. Geraadpleegd van https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0006322307003198?casa_token=eW58tkw2cdUAAAAA:8iW9mdz86-_H5XTD5282kdW30b58eXHSUuPRnfDIkmqecagDwfRAzWQOawWahi0bPxTbtScCW88

Dijkhoff, H., & Kennisbank Sport en Bewegen. (2014). Differentieel Leren. Geraadpleegd van

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=6055&m=1455188408&action=file.download>

Frodi, A., Bridges, L., & Grolnick, W. (1985). Correlates of Mastery-Related Behavior: A Short-Term Longitudinal Study of Infants in Their Second Year. *Child Development*, 56(5), 1291. <https://doi.org/10.2307/1130244>

Ensie. (2014, 22 mei). Intrinsieke motivatie | betekenis & definitie. Geraadpleegd op 9 februari 2020, van <https://www.ensie.nl/else-reijnen/intrinsieke-motivatie>

Gardner, H. (1995). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York, Verenigde Staten: Fontana Press.

Hover, P., & van Eldert, P. (2019, 27 november). Fitnessbranche in Nederland | 2018 (2019). Geraadpleegd op 21 maart 2020, van https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?fitnessbranche-in-nederland-2018&kb_id=24383

Ido Portal. (2017, 26 augustus). Movement Culture - Ido Portal. Geraadpleegd op 21 maart 2020, van <https://www.youtube.com/watch?v=lcJ8mCS5BN8&t=43s>

Kashdan, T. B., Stikma, M. C., Disabato, D. J., McKnight, P. E., Bekier, J., Kaji, J., & Lazarus, R. (2018). The five-dimensional curiosity scale: Capturing the bandwidth of curiosity and identifying four unique subgroups of curious people. *Journal of Research in Personality*, 73, 130–149. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.011>

Mark, S., & van Herpen, M. (2015). *Pedagogisch contact; verbondenheid door aanraking*. n.v.t. Geraadpleegd van <https://www.marcelvanherpen.nl/app/uploads/Pedagogisch-contact-gelegitimeerd.pdf>

Mombarg, R., & Slender, H. (2016). *Differentieel Leren: Elke Situatie Is Anders*. Geraadpleegd van

https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/16151144/Artikel_Voetbalcoachdifferentieel_leren.pdf

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019, 2 september). Leerplicht en kwalificatieplicht. Geraadpleegd op 12 maart 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/leerplicht-en-kwalificatieplicht>

Remmerswaal, J. (2013). Handboek groepsdynamica (11de editie). Den Haag, Nederland: Boom Lemma.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of intrinsic motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychologist, 68. Geraadpleegd van https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Sacan, E. (2020, 9 januari). “Je wilt geen professionele tentamenmakers opleiden”. Geraadpleegd op 5 maart 2020, van <https://www.scienceguide.nl/2020/01/je-wilt-geen-professionele-tentamenmakers-opleiden/>

Sluijter, M. (2017). Aanraken, een levensbehoefte (8ste editie). Geraadpleegd van <http://pdf.swphost.com/inkijkpagina/850752.pdf>

Strauss, A., & Corbin, J. (1994). Grounded Theory Methodology: An Overview. Grounded Theory Methodology: An Overview, 273–278. Geraadpleegd van http://www.depts.ttu.edu/education/our-people/Faculty/additional_pages/duemer/epsy_5382_class_materials/Grounded-theory-methodology.pdf

Uvnäs-Moberg, K., Ekström-Bergström, A., Berg, M., Buckley, S., Pajalic, Z., Hadjigeorgiou, E., ... Dencker, A. (2019). Maternal plasma levels of oxytocin during physiological childbirth – a systematic review with implications for uterine contractions and central actions of oxytocin. BMC Pregnancy and Childbirth, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12884-019-2365-9>

Van Dinteren, R. (2012). Brein in training (1ste editie). Zaltbommel, Nederland: Thema.

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>

Verhoeven, N. (2011). *Doing Research: The Hows and Whys of Applied Research* (3rd Revised ed.). Zaltbommel, Nederland: Van Haren Publishing.

Vonk, R. (2013). *Sociale psychologie incl. toegang tot Prepzone* (3de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.

Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., & McCann, V. (2013). *Psychologie: een inleiding (Always learning) (Dutch Edition)* (01 editie). Nederland: Pearson Benelux.

1. Bijlagen

7.1 Ethische Verantwoording

In dit hoofdstuk wordt de ethische werkwijze van de TP student/onderzoeker in zowel het veld als het theoretisch kader toegelicht. De respondenten zijn geselecteerd op basis van een aantal objectieve criteria (zie methodologie) en vervolgens is er door middel van interviews objectieve data verzamelt.

Het interview begint met een aantal mededelingen die de respondenten verzekeren van anonimiteit en vrijwillige deelname. Hierna is door hen bevestigd dat zij vrijwillig meedoen aan het onderzoek en is hen de mogelijkheid gegeven om op elk moment te stoppen met het interview. Deze overeenkomst is voor elk interview vastgelegd in de opname. Ten behoeve van objectieve dataverzameling heeft de TP-student/onderzoeker een topiclijst opgesteld en op basis daarvan open vragen gesteld.

De anonimiteit van de respondenten wordt gewaarborgd door de namen weg te laten uit zowel de transcripten als de verwerking van de data in het onderzoek. Hiermee worden de codes respectvol en integer handelen nageleefd.

Zowel met het onderwijsinstituut als met de opdrachtgever is wekelijks contact gehouden over de voortgang van het onderzoek, waarin alle stappen en handelingen

besproken zijn. Hierin is rekening gehouden met belangen vanuit beide partijen en de ethische gedragscodes.

In het theoretisch kader wordt de inhoud gerefereerd aan de bron die daarvoor geraadpleegd is volgens de stijl van de American Psychological Association (APA).

Tot slot is het onderzoek geschreven in een stijl die leesbaar is voor zowel de opdrachtgever, de docenten en professionals in het onderzoeksveld. Hiermee wordt rekening gehouden met maatschappelijke en professionele belangen.

7.2 Interview bijlagen

7.2.1 Inleiding Interview

Move Lab is een relatief jonge groep en unieke groepssamenstelling en daarom wordt er verkennend onderzoek gedaan naar hoe de bewegingsuitwisseling op dit moment verloopt en ervaren wordt binnen Move Lab. Dit met als doel inzicht te krijgen op eventuele verbeterpunten.

Dit interview richt zich op inzichten verzamelen over de kennisuitwisseling binnen Move Lab, hiermee bedoel ik alles omtrent het uitwisselen en leren van de inhoud van de bijeenkomsten.

Hoe verloopt dit en welke factoren spelen mee? Dat zijn centrale vragen binnen dit interview.

Voordat we het interview starten wil ik graag het volgende mededelen:

- Het gaat in dit interview dus voornamelijk over jouw persoonlijke ervaringen met bewegings-uitwisseling binnen Move Lab. Er zijn dus geen goede of foute antwoorden op de vragen die ik je stel.
- Je bent geheel vrij in het wel of niet antwoorden op de vragen
- Het interview zal maximaal een uur duren.
- Je bent geheel vrij om het interview eerder te stoppen wegens persoonlijke omstandigheden
- Het interview wordt geanonimiseerd. Je naam zal niet in het uiteindelijke rapport belanden en er zal ook geen informatie in staan die naar jou te herleiden valt.

Vind je het goed dat we het gesprek opnemen?

Alvast bedankt voor je deelname!

7.2.2 Diepte interviews

Topiclijst

Achtergrond respondent

Motivatie

Associaties

Groepsdynamiek

Leren

Verbeteringen

Vragen per topic

1. Achtergrond respondent

- a. Wat voor sport/disciplines beoefen je zelf?
 - i. Met welke heb je de meeste ervaring?
- b. Hoe oud ben je?

2. Motivatie

- a. Hoe ben je bij Move Lab betrokken geraakt?
 - i. Wat was je motivatie daarvoor?
- b. Wat probeer je uit de bijeenkomsten te halen?
 - i. Waarom?

3. Associaties

- a. Als je een mindmap van Move Lab moest maken, welke woorden komen er dan bij je op?
 - i. Waarom?

4. Groepsdynamiek

- a. Hoe is de rolverdeling in de groep?
- b. Hoe is de sfeer?

- i. Hoe komt dat denk je?
- c. Hoe verloopt de communicatie?
- d. Wat is het gezamenlijke groepsdoel?
 - i. Waarom ervaar je dat zo?
- e. Hoe reageren anderen wanneer iets niet lukt?
 - i. Hoe reageer je zelf wanneer iets niet lukt?
- f. Wat voor een rol heeft de docent?

5. Leren

- a. Wanneer leer jij het beste (over) beweging?
 - i. Hoe komt dat denk je?
 - ii. Kun je voorbeelden geven?
- b. Wat kan belemmerend werken bij het leren over en van beweging?
 - i. Heb je daarvan voorbeelden uit Move Lab?
 - 1. Wanneer kon je toen niet optimaal leren?
- c. Bij welke bijeenkomst heb je het meest fysiek geleerd?
 - i. Hoe komt dat denk je?
- d. Wat maakt jou nieuwsgierig?
 - i. Bij welke Move Lab was je heel erg/het meest nieuwsgierig?
 - 1. Hoe komt dat denk je?
- e. Hoe wordt er tegen het maken van fouten aangekeken?
 - i. Welke belangrijke ervaringen heb je met het maken van fouten?

6. Verbeteringen

- a. Wat zou je willen behouden aan Move Lab?
- b. Wat zou je willen veranderen aan Move Lab?

7.3 Drie fragmenten van transcripten

7.3.1 Fragment 1: Verbeterpunten

S: Helder.. als we kijken naar de toekomst, wat zou je absoluut willen behouden aan move lab zoals het nu is?

Ehm, alles.

S: Hm, kun je wat dingen noemen?

[haha] nee in principe alles wat ik net opnoemde, gewoon hoe open en vriendelijk move lab is. Dat iedereen welkom is die wilt leren, iedereen mag komen en gaan wanneer ze willen, het is voor iedereen.. ja en dat de openheid en dat het gewoon leuk blijft. En niet te autoritair wordt misschien. En niet te serieus misschien ook.. en toch nuttig blijft.

S: Oke. Ik heb in een keer nog een vraag die ik nog wil stellen: voor wie is move lab?

Move lab is voor iedereen die nieuwsgierig is naar iets nieuws. Nieuwe beweging, op zoek naar zichzelf misschien. Dus meer over jezelf leren kennen of je eigen lichaam, hoeft niet eens je lichaam te zijn kan ook gewoon geestelijk zijn. Gewoon voor iedereen die iets wilt leren. Of het nou over je lichaam is of jezelf.

S: Ja. Helder. Dan nu de allerlaatste vraag, net hadden we het over wat je graag wilt behouden aan move lab.. wat zou je willen veranderen aan move lab waardoor het nog beter zou worden?

Ehm, ja misschien wat meer meetings. Maar dat is natuurlijk niet altijd even mogelijk maar..

S: Waarom?

Nou als je er een mist dan heb je volgende maand pas weer een waar je naartoe kan gaan.. ja soms zijn er wel twee in de maand maar.. ja. Het is niet altijd even mogelijk om te gaan bijvoorbeeld, dus als je er dan eentje mist dan is het van 'eh..'. Dus als ik iets kan veranderen dat is het dus wat meer. Ja. Daarna komen natuurlijk weer andere problemen [hahaha]

S: Oké. Nog andere dingen die je wilt veranderen?

Nee. Niet echt.

S: Oké.

Ik vind het gewoon heel leuk eigenlijk, hoe het nu is.

S: Ja. Oké, dat waren de vragen. Dan is er nog iets wat je kwijt wilt over move lab? Over anything zeg maar.. helemaal random.

Nee, zo een twee drie.. anders dan dat ik het gewoon een hele toffe plek vind, leuk initiatief. Dat eigenlijk. En dat ik er graag naartoe ga.

S: Oke. Nou dan sluit ik hem af, dat waren de vragen.

7.3.2 Fragment 2: Fouten maken

S: "Ah oke helder. Dus in het begin is er een moment, een start-achtig moment. Waar Virgil een rol in speelt soms. En daarna ligt het helemaal aan de vorm van de workshop, de vormen van de opdrachten."

"Ja. Ja."

S: "Hoe reageren anderen wanneer iets niet lukt binnen zo'n les?"

"Vanuit een lesgever die iets probeert en het lukt niet? Of een beweger probeert iets en de beweging lukt niet?"

S: "Eigenlijk heel algemeen, dus je mag dat allemaal meenemen."

"Nou ja, meestal is het helemaal niet erg als iets niet lukt. Tenzij, nou ja als je van te voren kwetsbaar opstelt.. van nou ik wil iets proberen en ben benieuwd wat er uit komt, dan lukt het al. Dan is het bij voorbaat al gelukt, want het gaat niet om het doel. Dat merk ik wel veel 'nou ik ben benieuwd wat er gaat gebeuren' en 'hoe heb je dat ervaren?' Dat ik dat wel zie bij veel verschillende dingen. Uhm, dus ja, niet lukken is eigenlijk helemaal niet... bijna niet relevant zegmaar."

S: "En hoe reageer je zelf wanneer iets niet lukt? Wanneer je ergens niet uitkomt.."

"Hangt er van af of ik het leuk vind, als iets niet lukt en ik vind het niet leuk dan leg ik het naast me neer zeg maar. Maar binnen move lab heb ik nog niet echt ervaren dat iets niet lukte.."

S: "Hoe komt dat?"

"Uhm, omdat het bijna nooit echt een doel is van 'ik ga jullie nu dit leren en dit is het doel, en daar moet jij je aan conformeren' Nee het is meer dat het doel zich aan de persoon conformeert. "

7.3.3 Fragment 3: Rolverdeling

S: "Alright, dan wat vragen over de bijeenkomsten.. hoe is de rolverdeling in de groep volgens jou? Hoe ervaar jij de rolverdeling?"

"Uhm, ik zou zeggen dat persoon X en Y wel de motoren zijn achter de groep. Voor de rest denk ik dat iedereen die wat in wilt brengen ook daadwerkelijk iets in kan brengen. Dat daar gelegenheid voor is."

S: "Hm hm. Oke. Wat maakt dat je X en Y als een soort van mentoren ziet?"

"Nou zij posten de dingen, op Facebook en whatsappgroep. En ik zie ook echt dat hun passie daar ligt. Het is ook echt iets waar zij ook echt voor staan. Dat denk ik."

S: "En waarvoor staan bedoel je? Wat bedoel je met die passie?"

"Uhm, het openstaan voor allerlei vormen van beweging, en ook de gemeenschap opbouwen om van elkaar te kunnen leren zonder dat daar.. sommige mensen denken een patent te hebben op een manier van bewegen en willen dat ten gelden maken, en dat zit hier totaal niet achter."

S: "Ja. Oke.. oke. Hoe is de sfeer tijdens bijeenkomsten? Of de dynamiek tussen mensen?"

"Gelijkwaardig, zou ik zeggen. Open en gelijkwaardig."

S: "En hoe ervaar je dat zo?"

“Uhm, het is niet echt zo dat je een meester hebt en een klas. En er is heel veel ruimte voor.. je hebt mensen die wat uitleggen en dingen laten zien, maar er is ook veel ruimte om vragen te stellen en om verduidelijking te krijgen of misschien tot andere inzichten te komen en dat soort dingen. Inbreng vanuit meerdere invalshoeken.”

S: “Ja. Oke. Hoe denk je dat dat komt? Wat je net beschreef.. die openheid”

“Ik denk door het soort nieuwsgierige mensen wat er op afkomt. Ook de manier waarop het neergezet wordt.”

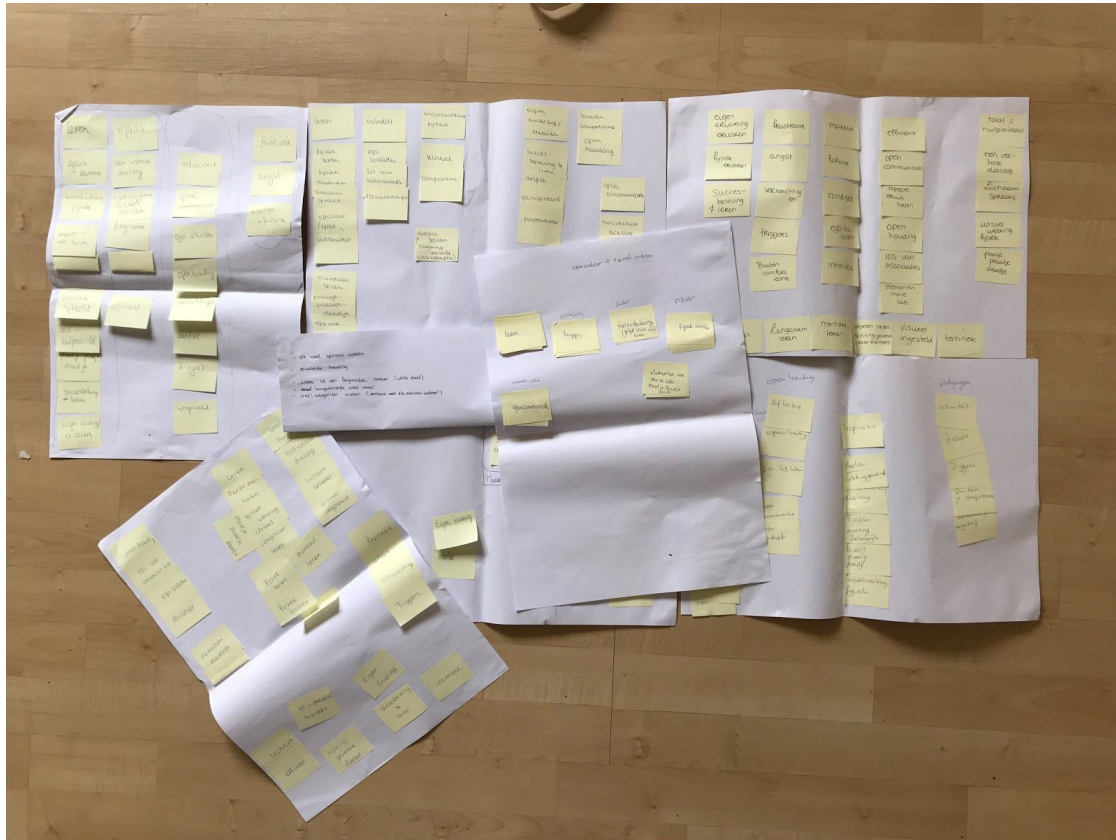
S: “Kun je die beschrijven?”

“Nou zoals zij move lab beschreven hebben eigenlijk, van: we zijn gewoon een groep bewegers van verschillende achtergronden en vinden het leuk om met elkaar te bewegen en van elkaar te leren. Eigenlijk..”

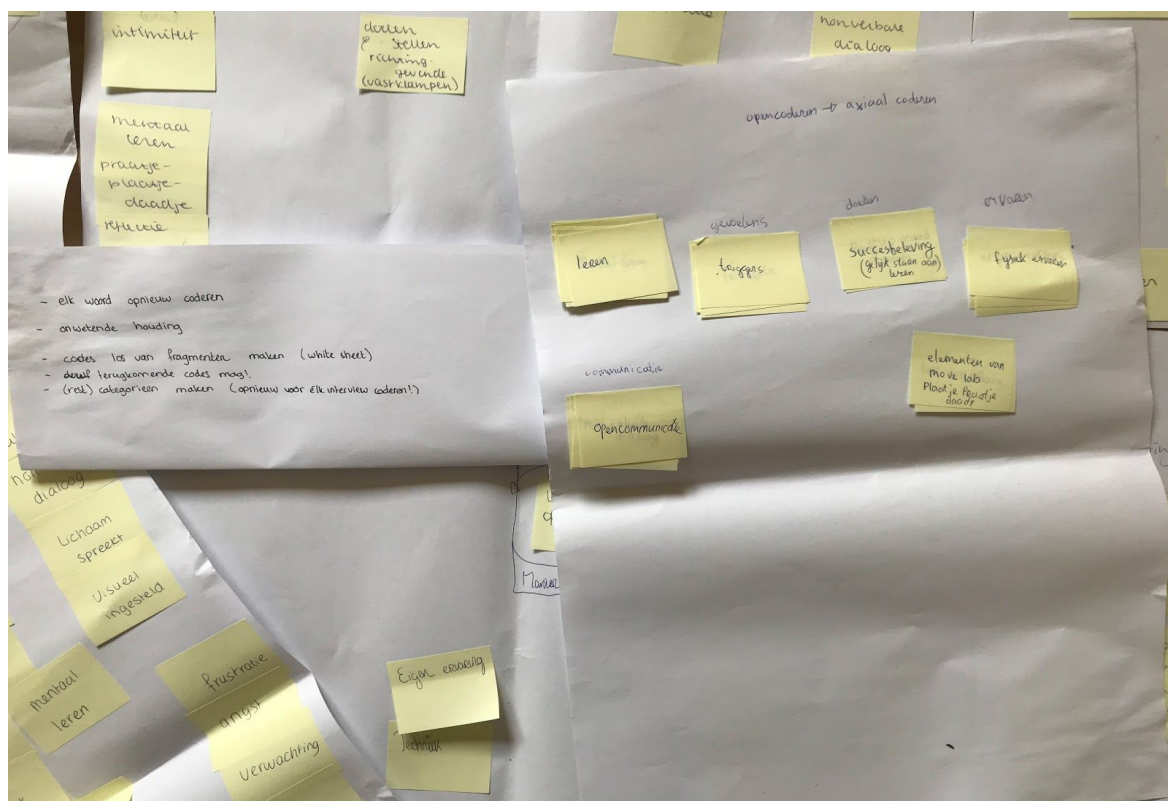
S: “That’s it?”

“That’s it eigenlijk.”

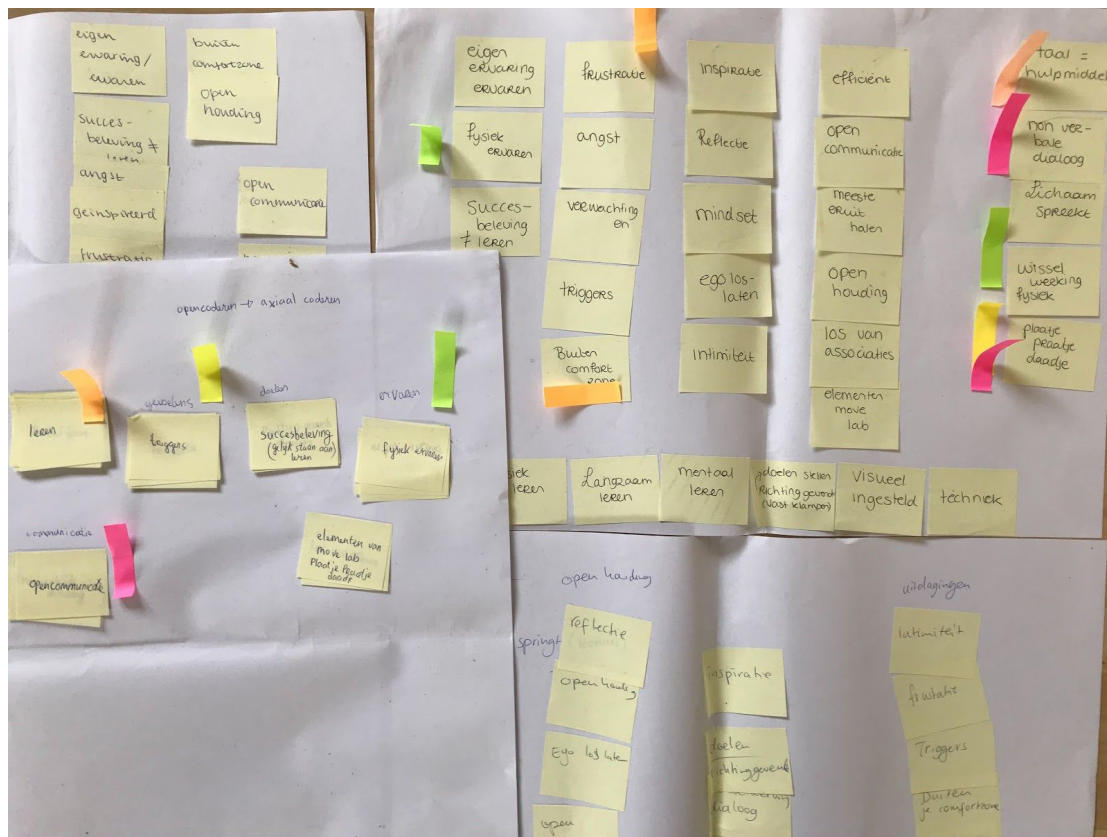
Overzicht coderingsproces



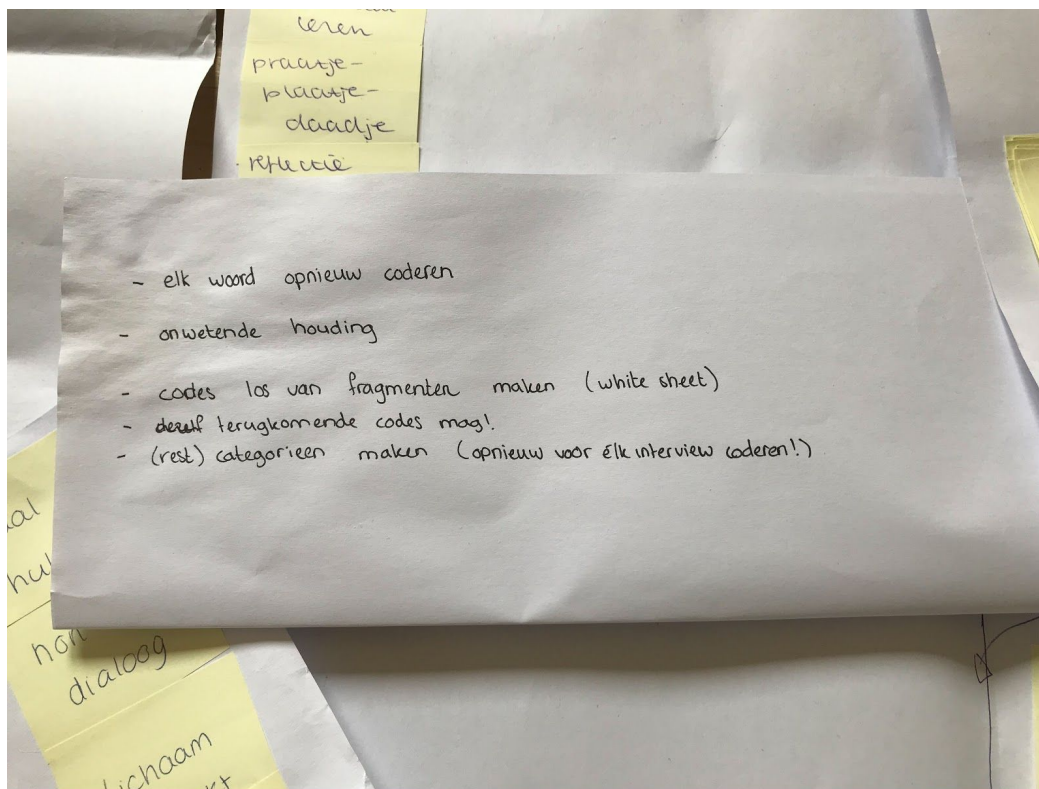
Categorieën (Rechts)



Coderen (verbindingsproces)



Voorbeeld notities



Deel codeboom online

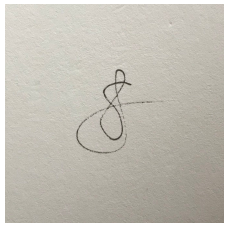
Fragment	Code	Categorie
N1 Dus als iemand iets voordoet zou ik het beste leren.	Visueel leren	Leren
N1 In principe is dat wanneer ik zelf het meest gedaan heb, fysiek het meeste ervaringen heb gehad.	Fysieke ervaring	Leren
N1 Dus in dat opzicht, wanneer er iets getriggerd wordt, buiten je comfortzone, wat niet in je veilige staat ligt, daar haal ik denk ik het meeste uit.	Uit comfort-zone	Veiligheid
N1 Een bepaalde verwachting hebben van worstelen, dat er altijd wel een slechte uitkomst zal zijn en dat dan totaal het omgekeerde bewezen wordt, dat er helemaal geen gevaar hoeft te zijn.	Ontdekking nieuw inzicht	Ontdekken
N1 Het gaat dus niet om die bewijsdrang, maar puur om de beweging zelf. Daardoor creëer je eigenlijk een heel veilige omgeving waar je kan leren.	Geen bewijs drang	Veiligheid
N1 En ik denk dat als er een bepaald thema aan vast zit voor vier move labs lang, dat er dan vanuit verschillende kanten naar gekeken kan worden.	Thema	Diepgang
N1 En ik zou het graag wat vaker willen, dus dat het elke week een keer is.	Vaker bijeenkomen	Frequentie
N2 Ik hou er altijd wel van om nieuwe mensen te leren kennen.	Nieuwe mensen leren kennen	Verbinding
N2 Er gaat ook wel echt iets van waarde worden uitgewisseld.	Waarde uitwisselen	Interesse
N2 Ik vind het gewoon heel leuk om verschillende bewegingsstijlen en	Verschillende bewegingsvormen leren	Interesse

bewegingsvormen uit te proberen omdat ik denk dat ik dat voor mijn dans ook wel goed kan gebruiken		
N2 Ik probeer eigenlijk vooral als ik daarheen ga een soort instelling te hebben waarbij ik niet te doelgericht ben, maar echt probeer plezier en nieuwsgierigheid voorop te zetten.	Interesse	Motivatie
N2 Wat ik fijn vind en wat goed voor me is zijn twee verschillende dingen denk ik.	Uit comfortzone	Leren
N2 Doe mij maar na en vogel het zelf maar uit.'. Dat vind ik vaak wel te chaotisch [...] ik vind het wel fijn als er een beetje structuur en opbouw in zit, maar juist ook het niet te stapsgewijs bij de hand nemen	Structuur	Leren
Als er een sfeer is van openheid en onderzoek. [...] Dat het mensen het ook echt wel serieus nemen, maar niet zo serieus van 'je mag het niet fout doen'. Een serieuze onderzoeksmentaliteit.	Onderzoeksmentaliteit	Omgeving
N2 [...] als er een docent is die een veilige sfeer creëert..	Veilige sfeer creëren	Veiligheid
N2 [...] dat er een bepaalde eenduidigheid is, omdat ik merk dat er anders in overleg of besprekingen en evaluaties zo veel verschillende dingen bijkomen, dat het heel lang duurt. [...] dus dat er een afkadering is van we gaan het vooral hierover hebben.	Afkadering	Leren
N2 Ik vond daar het materiaal wat werd aangeboden heel interessant, omdat het niet verbonden is aan een sport of bewegingsvorm, dus het is vrij breed.	Interesse	Motivatie
N2 Maar wat ik er vooral heel interessant aan vond was de vibe	Verrassing	Nieuwsgierigheid

die daar omheen hing. Ik heb allemaal dingen ontdekt die ik nog nooit had gedaan, ik bleef doorgaan terwijl ik ook fucking gefrustreerd raakt omdat dingen niet lukte, maar omdat de sfeer in de groep zo actief was heb ik mezelf gewoon twee uur lang in het zweet gewerkt en had ik aan het eind het gevoel dat ik mijn lijf veel beter snapte en kende.		
---	--	--

7.5 Tussenevaluatie afstudeeropdracht:

In te vullen door de opdrachtgever/begeleider

Betreft:	Tussenevaluatie afstudeeropdracht: Onderzoeksfase
Organisatie:	Movement Based Athletics
Periode afstudeeropdracht:	september 2019 - juni 2020
Naam student:	Sam Beukeboom
Naam begeleider namens opdrachtgever:	Erwin Maaswinkel
Functie begeleider:	Ondersteuning
Telefoonnummer:	+31 6 20762754
Ondertekening (begeleider namens) opdrachtgever:	Deze mist zowel hier als in het HBO kennisbank formulier, dit heeft te maken met het niet fysiek kunnen ontmoeten van de opdrachtgever i.v.m. met de Corona maatregelen. De opdrachtgever heeft voor zowel dit formulier als de HBO kennisbank goedkeuring gegeven.
Ondertekening voor gezien door student:	
Eventueel organisatiestempel:	N.v.t.

Geachte opdrachtgever of begeleider,

Dit studiejaar heeft u een van onze studenten in staat gesteld om de afstudeeropdracht van de opleiding Toegepaste Psychologie binnen uw organisatie te vervullen. U biedt de student daartoe de ruimte en u draagt zorg voor de praktische en inhoudelijke begeleiding. Allereerst onze hartelijke dank voor uw inzet.

Om zicht te krijgen op de ontwikkeling die de student in deze opdracht doormaakt is het voor ons van belang uw mening daarover te kennen. Wij vragen u uw indruk weer te geven van de ontwikkeling van de student. Het is ook mogelijk om daarbij in de aangegeven ruimte een toelichting vermelden.

De door u ingevulde tussenevaluatie zal een belangrijke rol spelen bij de bespreking met de student over de voortgang van de afstudeeropdracht. In de latere eindevaluatie vragen we ook wat uw oordeel is over de uiteindelijke interventie die de student op basis van zijn/haar onderzoek heeft opgesteld.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u contact op nemen met de begeleidende docent van de student. U kunt ook de coördinatoren van de afstudeeropdracht benaderen via de mail afstuderentp@fontys.nl.

Hartelijk dank voor uw moeite.

Namens Fontys Hogeschool HRM en Psychologie,

Marjolein Peters, MSc. & Kirsten Wijnans, MSc. / Coördinatoren Afstudeeropdracht

Algemene indruk

Hoe evalueert u de houding van de student en diens uitvoering van de opdracht op dit moment?

Aspect	O/V/G	Feedback / toelichting
Houding	G	Niets op aan te merken.
Uitvoering van opdracht	V	Mag wat meer over en weer communiceren.

Kunt u aangeven hoe u de ontwikkeling van de student in de competenties Onderzoeken ervaart?

Aspect	O/V/G	Feedback / toelichting
Doelgericht en planmatig werken	V	
Analyseren van de behoefte van de opdrachtgever (probleemanalyse)	G	Prima, uitgebreid besproken.

Vertalen van de vraag van de opdrachtgever naar een relevant en haalbaar onderzoek	G	
Delen van kennis en inzichten vanuit het onderzoek	V	Wat meer communicatie zou prettig zijn.
Presenteren (mondeling en schriftelijk) en toelichten van resultaten en aanbevelingen, draagvlak verwerven		Nog nader in te vullen

Kunt u aangeven hoe u het professionele werken van de student heeft ervaren?

Aspect	O/V/G	Feedback / toelichting
Zelfstandig en proactief te werk gaan	G	Sam gaat erg zelfstandig en proactief te werk.
Afstemmen van werkzaamheden en aangeven van professionele grenzen	V	Er had iets meer communicatie/afstemming plaats kunnen vinden.
Ethisch handelen: o.a. het omgaan met tegengestelde belangen; respectvol, integer en zorgvuldig te werk gaan	G	Naar mijn weten zijn hier geen bijzonderheden naar voren gekomen.
Actuele kennis en ontwikkelingen benutten voor ter verbetering van het eigen handelen en van de beroepspraktijk	G	

Geef u a.u.b. aan in hoeverre het functioneren van de student aan uw verwachtingen voldoet.

De student functioneert ...

	<u>boven</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
--	---

X	<u>op</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
	<u>onder</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht

Sterke punten student met betrekking tot de professionele houding / aanpak van de opdracht:

De interactie met de doelgroep wordt als prettig ervaren. Goede intake/afstemming/probleemanalyse van de opdracht.

Verbeterpunten student met betrekking tot de professionele houding / aanpak van de opdracht:

Tijdens het project wat proactiever zijn in de communicatie.

Verwacht u dat de student de opdracht binnen de daarvoor gestelde tijd zal afronden?

<u>Ja</u>	Nee (indien nee, wat is de verwachte overschrijding: ...)	Niet bekend
------------------	---	-------------